

Educación
para vivir
Organización
para luchar

Cómo ser **joven LGTBI+**
y no morir en el **INTENTO**

#Organiza tu
Orgullo 2024



Índice

PRESENTACIÓN.....3

INTRODUCCIÓN.....5

DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS:

No es solo una lucha simbólica, es una lucha material7

Empleo7

Educación10

Vivienda/sinhogarismo14

Salud y salud mental17

LGTBI+fobia.....21

Sexilio y ser LGTBI+ en el mundo rural...22

ORGANIZARNOS. Juntas vivimos mejor...24

Cómo hacer un espacio seguro24

Actividades para crear comunidad24

RECURSOS26

Glosario26

Resumen marco normativo.....29

Recursos existentes35

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elabora: Secretaría Confederal de Juventud.
Secretaría Confederal de Mujeres,
Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Realiza: Secretaría Confederal de Comunicación.



Presentación

En un momento en el que proliferan los discursos de odio LGTBI+fóbicos y la extrema derecha amenaza con recortar los derechos que tanto nos ha costado conquistar, **el papel de la juventud resulta clave, tanto para defender los avances logrados como para seguir avanzando ante una realidad** que, tal y como se pone de manifiesto en el presente documento, no es solo identitaria, sino **profundamente material y con un claro componente de clase**.

La juventud organizada en **Comisiones Obreras** es muy consciente de esta realidad, y a la vez consciente de la necesidad de seguir trabajando para desarrollar herramientas útiles para **abordar desde el sindicalismo los problemas que surgen de LGTBI+fobia y que van más allá del ámbito laboral** para extenderse a todas las esferas vitales. Especialmente en el caso de las personas jóvenes, que aún están desarrollando su proyecto de vida y que, a las dificultades que les provoca la precariedad, suman las derivadas de ser LGTBI+. Las mismas jóvenes que hoy son más visibles que nunca, pero que también sufren más agresiones y mayor rechazo.

¿Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el intento? Esta es la pregunta que se hace este documento trabajado de forma conjunta desde la Secretaría de Juventud y la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo que ahora presentamos. Un documento con vocación de largo recorrido, que incorpora un somero diagnóstico de las discriminaciones y las situaciones de LGTBI+fobia que sufre el colectivo y que se complementa con **propuestas concretas y, finalmente, orientaciones para trabajar en la acogida a todas las personas LGTBI+ y reforzar la red LGTBI+ del sindicato**. Una tarea en la que estamos ya empeñándonos día a día las generaciones actuales, pero que sin duda es necesario extender y reforzar hacia el futuro con el empuje de la juventud trabajadora.

Lo decíamos al principio: **las discriminaciones siempre son materiales**. Siempre tienen consecuencias materiales. El cuestionamiento de la identidad o la orientación sexual, de la expresión de género, tiene consecuencias que cercenan el libre desarrollo de la personalidad, que se manifiestan en problemas de salud, en el acceso a un empleo, en la educación y hasta en la pobreza y el sinhogarismo.

Todas nuestras luchas corren en paralelo y vienen a cuestionar un statu quo que pretende monopolizar el poder y controlar nuestras vidas, nuestros cuerpos y hasta nuestros deseos.

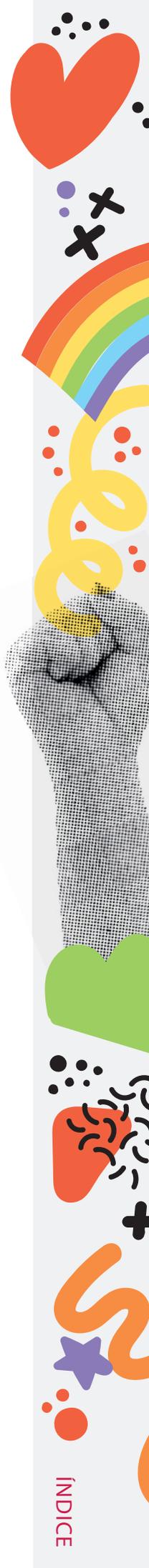
No lo vamos a permitir. Desde CCOO sabemos que el sindicalismo de clase debe estar **atravesado por la lucha LGTBI+** y, por ello, hacemos un llamamiento a organizarnos. Porque sólo juntas podemos seguir avanzando. **¡Organiza tu orgullo!**

Adrià Junyent

Secretario de Juventud

Carolina Vidal

Secretaria de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo





Introducción

Para comprender y atajar la realidad actual del colectivo LGTBI+ es imprescindible entender la interseccionalidad que nos afecta. **Sería miope atajar los problemas del colectivo sin una perspectiva de clase, feminista, antirracista y anticapacitista.** Y eso las jóvenes lo tenemos claro. El problema de la vivienda, la temporalidad, la inestabilidad, la salud mental, la plumofobia, el machismo, etc. tiene sus raíces en una realidad que va más allá de la precariedad material y la crisis civilizatoria actual.

Necesitamos sindicalismo para luchar en nuestros centros de trabajo, para que nuestra visibilidad no sea motivo de castigo. Un sindicalismo feminista, que nos libre del binarismo que nos encasilla en roles que ya no podemos adoptar, un sindicalismo antirracista y anticapacitista, que no deje absolutamente a nadie atrás. En definitiva, **necesitamos un sindicalismo interseccional**, que sepa identificar cuáles son las opresiones que nos afectan, para luchar dentro y fuera del trabajo por nuestra libertad.

Además, tenemos claro que no se trata solo de blindar los derechos de las personas del colectivo LGTBI+, sino de **cambiar nuestra forma de habitar y vivir nuestras relaciones, identidades, la masculinidad y la vida, fuera de lo impuesto por nuestro sistema.** Contamos, por ello, no solo con nosotras, sino con todas las afiliadas y delegadas de **CCOO**, porque que el colectivo LGTBI+ viva en libertad y plenitud nos afecta y nos incumbe a todas las personas.

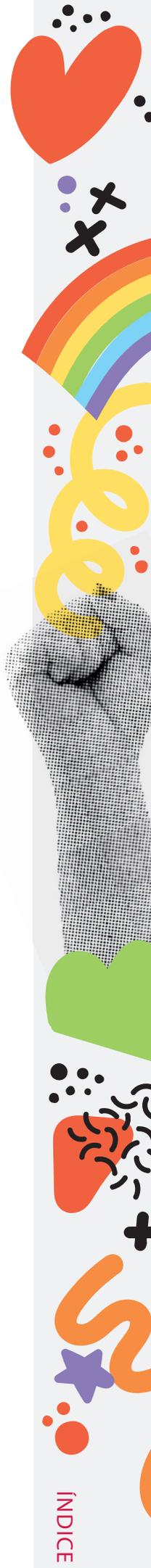
Justo por eso pretendemos que este documento **sirva de guía para atajar las desigualdades** que sufren las personas del colectivo dentro y fuera del centro de trabajo. Si bien las investigaciones sobre la presencia en el mercado laboral de las personas LGTBI+ son complicadas a nivel estadístico por razones evidentes de visibilidad, conocemos ya hoy en día estudios con conclusiones contundentes que nos indican que **la prioridad debe ser atajar el problema del acceso al mundo laboral.**

Por todo esto, nos ha parecido necesario **poner el acento en las personas jóvenes del colectivo**, que pueden ver difícil su acceso al empleo digno y de calidad por partida doble, debiendo prestar especial atención a las personas trans e intersex que han sido y son en la actualidad dos colectivos históricamente vulnerabilizados.

Entendiendo la interseccionalidad como herramienta política, no podemos dar la espalda a los datos de precariedad del colectivo LGTBI+, por ello esta guía nos sirve como **herramienta para desarrollar acción sindical y conocer los diferentes recursos** que hay para atajar las diferentes opresiones que sufre el colectivo LGTBI+.

Por último, destacar que este documento está redactado en femenino plural, ya que nos referimos a todas las personas con la finalidad de ser más inclusivas.





Diagnóstico de problemas:

No es solo una lucha simbólica, es una lucha material

Muchas y múltiples son las variables que afectan a la población LGTBI+ joven en cuanto a **empleo, ocio, vivienda, sanidad, cultura, educación y formación**. En el presente documento hemos señalado **cinco pilares** en los cuales centrar el análisis de la población joven LGTBI+, siendo conscientes de que será difícil y complejo abordarlos en su extensión: empleo, vivienda, educación, LGTBI+fobia y salud.

Empleo

A menudo podemos caer en el error de pensar que la lucha del colectivo LGTBI+ es una lucha de identidades, simbólica. Sin embargo, **nuestras reivindicaciones han tenido históricamente una estrechísima relación con las que se promovían desde el movimiento obrero en general**.

Es cierto que nosotras, las personas LGTBI+, sufrimos una serie de problemas específicos en este sentido, debido a la discriminación e invisibilización que nos afecta tanto dentro del centro de trabajo como fuera.

Por ello, **sindicarse resulta imprescindible para atajar nuestra lucha material como colectivo**.

Aunque el 14% de la población española se declara LGTBI+, siendo España el segundo país del mundo con mayor porcentaje declarado, **la diversidad LGTBI+ hemos sido “invisibles” durante mucho tiempo en el contexto laboral y donde se ha considerado como una cuestión “privada” e inapropiada en el trabajo**. Como si nuestra propia identidad y nuestros derechos pudieran dejarse a las puertas de los centros de trabajo.

A pesar de los avances sociales y legislativos de las últimas décadas, existe una creencia generalizada de que la normalización y la inclusión de las personas LGTBI+ ya se han logrado plenamente tanto a nivel social como en las empresas, pero aún queda mucho por hacer.

Los mismos prejuicios y estereotipos hacia las personas LGTBI+ que existen en la sociedad se trasladan al contexto laboral, dando lugar a barreras profesionales en momentos clave, como **los procesos de selección y promoción del talento, conocidas popularmente como “techo arcoíris”**.



Según el informe 'La Gestión de la Diversidad LGBTI en España 2023'¹ promovido por REDI, BBVA y Pacto Mundial de la ONU, un tercio de las más de 180 empresas encuestadas reconoce que nosotras, **las personas LGBTI+, no tenemos las mismas oportunidades laborales, aunque la mayoría es consciente de la importancia de adoptar políticas de diversidad en este sentido.**

De acuerdo con este mismo estudio, **sólo el 17,5% de las empresas españolas cuenta con programas específicos para nosotras**, las personas LGBTI+, un 34% en el caso de las compañías del Ibex 35. Por tanto, queda un largo camino por recorrer.

Es fundamental una legislación que garantice la igualdad de oportunidades laborales y la seguridad de las personas LGBTI+, enfocada especialmente a abordar y erradicar los problemas que sufrimos como colectivo y que podríamos resumir en:

- **Discriminación en el acceso al empleo:** El 21%² de las personas LGBTI+ afirma haber sufrido discriminación al buscar un empleo debido a su orientación sexual o identidad de género. Este porcentaje se incrementa por encima del 50% en el caso de personas trans o no-binarias.

- **Dificultades en la promoción profesional:** Según el informe de REDI, el 55% de las personas LGBTI+ considera que su orientación sexual o identidad de género dificulta su promoción profesional, mientras que solo el 33% de las personas trans creen tener las mismas oportunidades de desarrollo que el resto de la plantilla.

- **Situaciones de discriminación en el trabajo:** 1 de cada 10 personas LGBTI+ en España han recibido un trato desigual relacionado con la no contratación, despido o no promoción en el trabajo³. Los datos revelan una realidad aún peor en el caso de las personas trans: el 68,2 % de las personas trans empleadas consideran haber sido discriminadas en el ámbito laboral por su identidad de género; el 23,2 % durante un proceso de selección y el 45 % tras obtener dicho empleo⁴.

- **Ocultamiento por miedo a repercusiones:** Solo el 38% de las personas LGBTI+ son visibles completamente en su lugar de trabajo⁵ por temor a consecuencias en su carrera profesional. Esta situación es más frecuente entre jóvenes profesionales al comienzo de su carrera, donde casi la mitad "vuelven al armario".

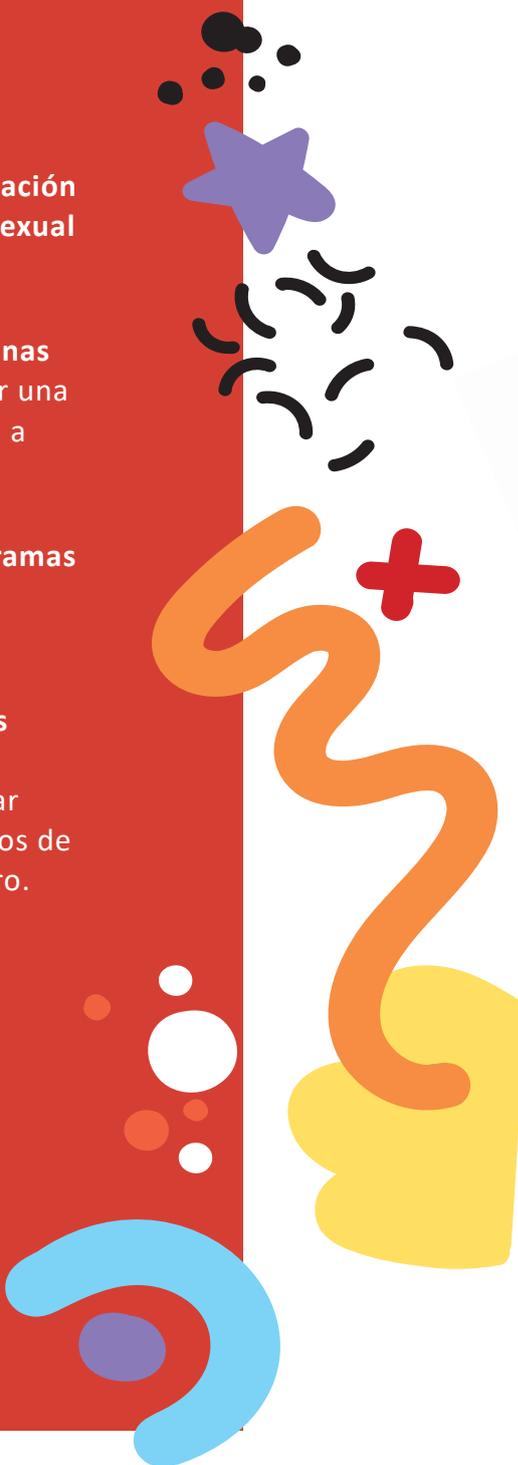
1. La gestión de la Diversidad LGBTI en España 2023
2. Diversity at work. El colectivo LGTBQI+ en la empresa española en 2022
3. Datos de una investigación realizada por 40dB para la Federación Estatal LGBTI+
4. Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans
5. La Diversidad LGBT en el Contexto laboral Español. Consultora mpátika (2018)



Propuestas

Para abordar estas problemáticas, desde CCOO PROPONEMOS DIVERSAS MEDIDAS:

- Utilizar **currículos ciegos** en los procesos de selección.
- Implementar estrategias de **formación y sensibilización en diversidad sexual y de género**.
- **Capacitar al personal de las oficinas de inserción laboral** para brindar una atención integral, especialmente a personas trans.
- **Incluir a personas trans en programas de inserción laboral** dirigidos a colectivos vulnerables.
- Negociar en **convenios colectivos medidas antidiscriminatorias y protocolos para prevenir** y actuar contra el acoso sexual por motivos de orientación o identidad de género.
- **Tipificar la discriminación por orientación sexual e identidad de género** en los regímenes sancionadores a través de la negociación colectiva.
- Realizar **campañas de formación y sensibilización en los espacios laborales** para combatir la LGTBI+fobia.





Educación

Los centros educativos cumplen una función esencial en el desarrollo de la personalidad de la infancia y la juventud de nuestro Estado, justamente por eso, **es necesario que sean espacios seguros para todas las personas que comparten espacio y tiempo en ellos.** De hecho, para muchas personas del colectivo LGTBI+ puede ser el único espacio de libertad en su vida, o en cambio, convertirse en un auténtico infierno. Por lo que, como sindicato, debemos luchar por esta educación revolucionaria y emancipadora.

En este sentido, es preciso diferenciar nuestro ámbito de actuación en este tema, que es doble. Por un lado, **debemos incidir en el ámbito laboral, para que las profesionales de la educación LGTBI+ no sufran ningún tipo de discriminación por serlo,** y, por otro lado, por el lado de la política educativa, para que **el alumnado del colectivo encuentre en nuestro sistema educativo las herramientas necesarias para crecer en libertad,** como el resto de alumnado.

ALUMNADO



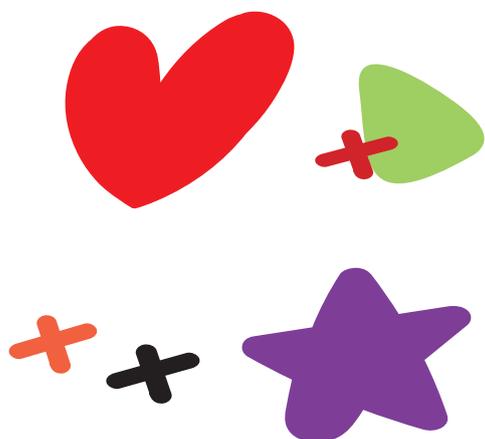
La LGTBI+fobia en el ámbito educativo tiene consecuencias nefastas para el alumnado. **Aquellos estudiantes que sufren bullying LGTBI+fóbico pueden desarrollar diversos problemas de salud mental,** que, de no atajarse a tiempo o correctamente, pueden ser graves.

Otras de las consecuencias del bullying LGTBI+fóbico es que en una etapa vital en la que se está conformando la personalidad, sufrir este tipo de agresiones hacia la identidad y personalidad de una misma puede tener consecuencias muy graves, duraderas y difíciles de abordar.

Por supuesto, **todo esto dificulta el rendimiento académico de sus víctimas y también se asocia a un mayor absentismo escolar** y a un menor sentimiento de pertenencia al centro escolar. Lo que va a hacer que las infancias y juventudes LGTBI+ vean ya marcado el curso de su vida por esta etapa.

Este tipo de acoso presenta una serie rasgos específicos:

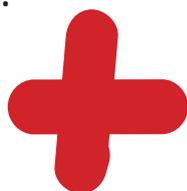
- ▣ **Son agresiones que pasan inadvertidas,** ya que al no haber un reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual y de género, se crea una falsa idea de que esta no existe entre el alumnado.
- ▣ **La cultura del silencio y negación** también ampara a los agresores, que cuentan con la complicidad





de todos aquellos que comparten su LGTBI+fobia, aunque no ejerzan agresiones directas.

- ▣ Aquellos iguales que apoyan o acompañan a una persona que sufre este acoso se ven expuestos también a sufrirlo.



- ▣ Este tipo de acoso se suele extender a otros espacios, tales como el de socialización y el virtual, y en algunas ocasiones el familiar, entre otros.
- ▣ Este tipo de agresiones sirven de mecanismo de control y censura para el resto de personas LGTBI+ o con expresiones de género no normativas.

Acciones

Considerando el informe sobre LGTBI+fobia en las aulas del 2021/2022 realizado por COGAM, desde CCOO ABORDAMOS DIVERSAS ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN Y EL RESPETO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS:

- Establecimiento de **referentes positivos** para el alumnado LGTBI+, reconociendo la importancia de modelos que fomenten relaciones sanas y una autoestima positiva.
- **Visibilización de referentes LGTBI+ en el currículo escolar**, destacando la presencia histórica y actual del colectivo en todas las áreas de la sociedad.

- **Revisión y fortalecimiento del protocolo de atención a la diversidad**, involucrando a profesionales, familias y estudiantes en su diseño y ejecución.
- **Inclusión de figuras de responsabilidad de diversidad** en el Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF), así como la creación de puntos de apoyo LGTBI+ en los centros.
- **Capacitación específica** para el personal educativo en diversidad afectivo-sexual e identidad de género, con acceso a recursos pedagógicos adecuados.





Acciones

- Desarrollo de **protocolos de actuación** adaptados a las necesidades y contextos específicos de cada centro, para prevenir y abordar situaciones de acoso o discriminación.
- Implementación de una **educación afectivo-sexual inclusiva**, que compense los mensajes cisheteronormativos presentes en otros medios y promueva la salud sexual y reproductiva de manera integral.
- **Abordaje pedagógico de las diversidades sexo-genéricas y de orientación en todas las etapas educativas**, promoviendo valores de respeto y aceptación.
- **Sensibilización mediante campañas informativas y formativas sobre realidades LGTBI+**, con la participación activa de la comunidad educativa.
- Promoción de la **inclusión LGTBI+ en la vida escolar**, mediante la incorporación de medidas consensuadas en los consejos escolares y la celebración de días internacionales contra la LGTBI+fobia.
- **Adaptación de espacios comunes en los centros educativos** para crear entornos seguros y libres de discriminación para todas las personas LGTBI+.
- Designación de **una persona responsable** en cada centro para asesorar y garantizar la **igualdad de oportunidades**.
- Especialización en **atención transeducativa**.
- Creación de **oficinas de atención a la diversidad LGTBI+**.
- Implementación de **medidas de apoyo para aquellos estudiantes que hayan sido víctimas de discriminación o acoso**.
- **Oferta de estudios sobre la memoria LGTBI+** en ámbitos educativos en educación secundaria y universitaria.





PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN



Nosotras, las profesionales de la educación (docentes y personal educativo), no estamos exentas de situaciones de odio en los centros de trabajo; bien es cierto que suele ser uno de los sectores más elegidos por las personas del colectivo a nivel laboral por ser centros de trabajo normalmente amables. Pero no por ser amables todas las personas del colectivo decidimos abiertamente exponer nuestra orientación sexual, ya que dentro de la comunidad educativa existen personas LGTBI+fóbicas.

Reflejo de ello son los resultados de un estudio que se está llevando a cabo a lo largo de este curso, mediante la colaboración entre la Federación de Enseñanza de CCOO y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) (vinculado a la temática de la FELGTBI+ del año 2024: la educación), que analiza y pretende hacer medidas correctoras sobre las experiencias de odio hacia nosotras, el profesorado LGTBI+.

El estudio, que se centra en docentes y personal educativo de los centros de enseñanzas regladas no universitarias (centros de educación infantil 3-6 años y centros de primaria), está en proceso de análisis de los datos recogidos en los centros a través de una encuesta a la que han respondido tanto personas del colectivo como aliadas.

De momento estos datos nos indican que, como adelantamos, **los centros educativos y las personas trabajadoras no están exentas de sufrir episodios de LGTBI+fobia.**

Los porcentajes de situaciones de odio indican que un **8,1% hemos sido víctimas, un 23,5% las han presenciado y un 4% hemos sido víctimas y lo hemos presenciado.** La frecuencia es uno de los datos más alarmantes: **un 31,7% hemos sufrido o presenciado LGTBI+fobia en diez ocasiones o más.**

La forma de odio, **con más de un 51%, es la confrontación indirecta,** seguida de una confrontación directa que afectó a un 17% de las personas encuestadas y que han sufrido ataques de odio.

El procedimiento de denuncia muestra que nos queda un largo camino que recorrer, ya que solo un 29% de las personas hemos denunciado la situación de odio frente a un 47% que no lo ha hecho, mientras que un 24% no sabe o no contesta.

Lo que sí es un dato muy positivo, es que en aquellos centros donde existen protocolos específicos para la protección del personal docente y no docente y en centros donde se ha impartido formación específica al respecto, el porcentaje de situaciones de odio se reduce muy considerablemente, un 19% frente a un 71,2 % en aquellos centros donde tan solo existen programas de atención a la diversidad; esto indica que los protocolos de protección son imprescindibles para asegurar que no continúen dándose estas situaciones.





Propuestas

- **Normativa de respeto e inclusión en los claustros.** Protocolo de actuación por parte del equipo directivo/claustro en caso de darse una situación LGTBI+fóbica (varios enfoques: de alumnado a profesional/ de alumnado a alumnado/ de profesional a alumnado)
- **Formación y sensibilización a todas las personas trabajadoras del centro educativo** para garantizar el respeto a las manifestaciones LGTBI+ que se realicen en el ámbito educativo y el libre desarrollo de la personalidad de las personas, conforme a su identidad y/u orientación.
- **Canal de denuncia de agresiones LGTBI+** con Inspección de trabajo/inspección educativa.
- **Inclusión en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los centros escolares (ROF) del protocolo que se va a seguir** si el alumnado tiene comportamientos LGTBI+fóbicos hacia los profesionales de la educación.
- **Conversión de todas las AMPAS en AFAS.**
- **Asesoramiento sindical en caso de agresión LGTBI+fóbica en el centro educativo.**



Vivienda/ sinhogarismo

Los estudios sobre las personas LGTBI+ en situación de sinhogarismo en España son escasos, lo que refleja una realidad invisibilizada y poco documentada. Para **aquellas de nosotras que hemos experimentado falta de apoyo familiar o incluso agresiones, el problema de la vivienda adquiere una relevancia significativa.** Especialmente para las jóvenes LGTBI+, la falta de oportunidades de emancipación puede conducirnos a situaciones precarias o incluso al sinhogarismo.

Los contextos de sinhogarismo representan una grave vulneración de derechos fundamentales, especialmente el derecho a la vivienda. Según un estudio de la Agencia de los Derechos Fundamentales



de la Unión Europea, **el 35% de las personas sin hogar en España son personas pertenecientes a la comunidad LGTBI+**, quienes también son más propensas a sufrir incidentes y delitos de odio por aporofobia y LGTBI+fobia.

Falta información y estudios sobre la realidad del sinhogarismo LGTBI+ en el conjunto del Estado, no obstante, sí hay algunos trabajos más localizados que permiten extraer conclusiones. Es el caso del 'Informe de la Mesa Técnica de atención a personas LGTBIAQ+ en riesgo de exclusión residencial de Madrid (MAPER LGTBIAQ+)'⁶ presentado el pasado mes de abril, que **señala un crecimiento exponencial de solicitudes de plaza en recursos de alojamiento específicos para este colectivo** y la preocupante escasez de recursos residenciales específicos.

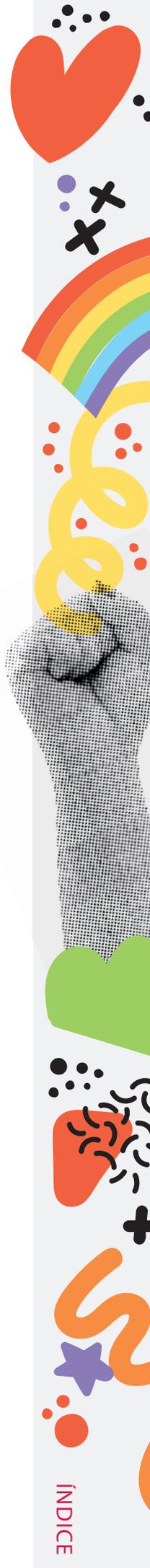
Una característica sociodemográfica destacable según este mismo estudio es que se trata de una población muy joven, muy por debajo de la expuesta para personas sin hogar en general y muy habitualmente migrantes en situación irregular. Las entidades denuncian que los procesos de regularización son extremadamente largos y complicados para estas personas.

Las principales causas de pérdida del hogar para personas LGTBI+ incluyen la expulsión del hogar familiar debido a la discriminación, problemas familiares como violencia doméstica y rupturas de pareja.

Por otra parte, **el colectivo LGTBI+ también enfrentamos diversas dificultades y discriminaciones a la hora de acceder al alquiler de una vivienda**. Estas dificultades pueden manifestarse de diferentes maneras: A menudo, nos encontramos con propietarios o inmobiliarias que **nos rechazan directamente cuando descubren nuestra orientación sexual o identidad de género**, alegando excusas vagas o diciéndonos que el piso ya está alquilado, a pesar de que esto no sea cierto. Incluso si logramos alquilar una vivienda, podemos enfrentarnos a actitudes hostiles y prejuiciosas por parte del vecindario o de quien lo arrenda. Esto puede incluir comentarios despectivos, acoso o incluso intentos de sabotear nuestra permanencia en el lugar.

De hecho, **es común que seamos objeto de un escrutinio excesivo y de preguntas intrusivas sobre nuestra vida personal, violando así nuestra privacidad**. A veces, también **nos ofrecen contratos de alquiler en condiciones mucho peores que a otras personas**, con la esperanza de que, debido a la discriminación que enfrentamos, aceptemos cualquier trato para asegurarnos una vivienda. Esto puede incluir **alquileres más altos, depósitos de seguridad más elevados o cláusulas contractuales abusivas**. Vivimos con el temor constante de que, si se descubre nuestra orientación sexual o identidad de género, podamos ser desalojadas o acosadas. Este miedo puede llevarnos a ocultar partes importantes de nuestra identidad, afectando nuestra calidad de vida y bienestar emocional.

6. Informe de la Mesa Técnica de atención a personas LGTBIAQ+ en riesgo de exclusión residencial de Madrid (MAPER LGTBIAQ+)





A pesar de que existen leyes contra la discriminación, muchas de nosotras no conocemos bien nuestros derechos o no contamos con el apoyo legal necesario para denunciar estos actos.

La falta de recursos y apoyo legal adecuado agrava nuestra situación de vulnerabilidad. Toda esta discriminación y hostilidad no solo afecta nuestra capacidad de encontrar y mantener una vivienda segura, sino que también tiene un impacto profundo en nuestra salud mental y bienestar emocional.

La constante batalla por un derecho básico, como es el acceso a la vivienda, puede llevar a niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión. Es fundamental que se implementen y hagan cumplir las leyes contra la discriminación en la vivienda, y que se promueva la sensibilización y la educación para combatir los prejuicios y la homofobia.

Propuestas

Algunas propuestas para la INTERVENCIÓN SOCIAL CON LAS PERSONAS SIN HOGAR LGTBI+:

- **Mayor intervención desde centros específicos para población LGTBI+ o centros donde se trabaje en la diversidad e inclusión de todas las personas independientemente de su condición de género u orientación sexual, ya que un porcentaje elevado de personas sin hogar LGTBI+ refieren haber solicitado un alojamiento específico para personas LGTBI+, sin haber obtenido respuesta.**
- **Personal técnico formado en diversidad, que conozca y sepa manejar las necesidades específicas del colectivo.**
- **Una mayor adaptación de los programas y recursos (programas de empleo, talleres ocupacionales, recursos, etc.), que sean más inclusivos en la diversidad y se adapten a las diferentes realidades del sinhogarismo.**
- **Mejora del sistema de asilo, con especial atención a las personas que huyen de sus países por razón de LGTBI+fobia, incluyendo atención integral, seguimiento y apoyo a personas LGTBI+ en situación de gran riesgo social derivado de la petición de asilo y refugio por peligro en sus países de origen.**
- **La atención especializada a las personas LGTBI+ en relación con posibles dudas sobre su situación administrativa, derechos a ejercer y asesoramiento jurídico.**

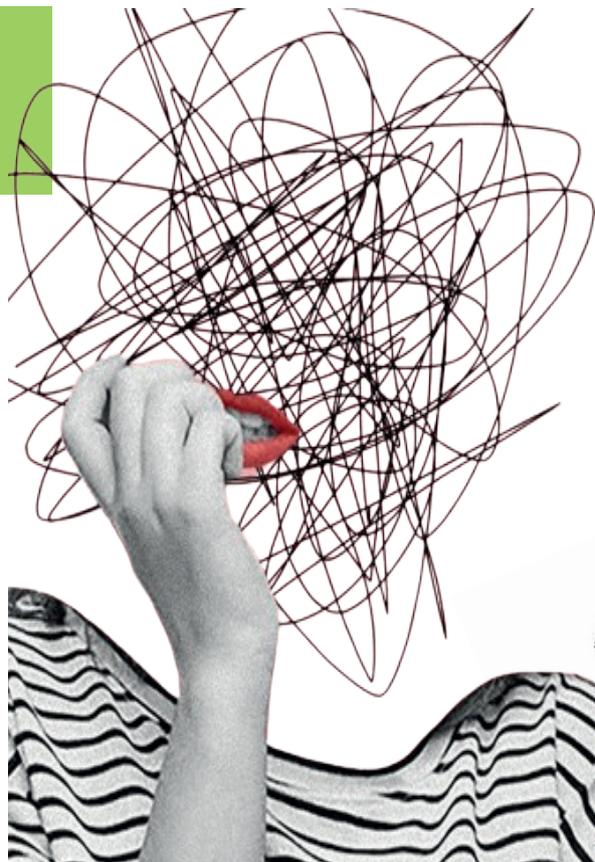




Salud y salud mental

Es importante tener en cuenta que las personas jóvenes LGTBI+ podemos enfrentar una serie de problemas de salud mental debido a las experiencias de discriminación, estigmatización y exclusión a las que están expuestos. **Algunos de los problemas de salud mental comunes que enfrentamos incluyen:**

- 1 Ansiedad:** Las personas jóvenes LGTBI+ pueden experimentar ansiedad debido al miedo al rechazo, la discriminación o la violencia, así como a la presión para ocultar su identidad o mantener su orientación sexual en secreto.
- 2 Depresión:** La discriminación, la falta de apoyo y la alienación social pueden contribuir al desarrollo de la depresión en las personas jóvenes LGTBI+. El estrés crónico y las experiencias de rechazo pueden desencadenar sentimientos de tristeza, desesperanza y falta de interés en las actividades diarias.
- 3 Ideación suicida, comportamiento suicida y autolesiones:** Las personas jóvenes LGTBI+ tienen un mayor riesgo de ideación suicida, comportamiento suicida y autolesiones en comparación con sus pares heterosexuales. Esto puede ser el resultado del estigma, la discriminación, la falta de aceptación y el acoso que enfrentan.
- 4 Trastornos de alimentación:** Algunos jóvenes LGTBI+ pueden desarrollar trastornos de la alimentación como resultado de la presión social, la imagen corporal negativa o la falta de aceptación de su identidad de género u orientación sexual.
- 5 Trauma:** Algunos jóvenes LGTBI+ pueden haber experimentado traumas relacionados con la violencia, el acoso, el abuso o el rechazo familiar. Estas experiencias traumáticas pueden tener un impacto significativo en su salud mental y emocional.





Recomendaciones

Recomendaciones para QUE LAS PERSONAS JÓVENES LGTBI+ PODAMOS SENTIRNOS SEGURAS Y ESCUCHADAS EN LOS ESPACIOS:

- **Validar y normalizar las experiencias:** Muchas personas jóvenes LGTBI+ pueden haber enfrentado discriminación, rechazo o violencia debido a su identidad, expresión u orientación sexual. Es imprescindible validar sus experiencias y hacerles saber que no están solas. Ayudar también a normalizar sus sentimientos y luchas, mostrándoles que hay otros jóvenes que han pasado por situaciones similares.
- **Fomentar la autenticidad:** Ayudar a las personas jóvenes a explorar y aceptar su identidad u orientación sexual y su expresión de género. Anima la expresión auténtica de quiénes son y brindar apoyo emocional durante este proceso.
- **Promover la autoaceptación y la autoestima:** Ayudar a los jóvenes LGTBI+ a desarrollar una actitud positiva hacia sí mismos y a construir una sólida autoestima. Trabajar en la aceptación personal, la construcción de habilidades de afrontamiento y la mejora de la resiliencia.
- **Brindar apoyo social:** Puedes ayudarles a encontrar comunidades de apoyo y redes de contacto que sean inclusivas y comprensivas. Esto podría incluir grupos de apoyo para jóvenes LGTBI+, eventos comunitarios, organizaciones locales u online, y recursos educativos.
- **Trabajar en la gestión del estrés y la salud mental:** Las personas jóvenes LGTBI+ pueden enfrentar un mayor riesgo de problemas de salud mental. Ayúdalos a desarrollar habilidades de afrontamiento saludables y a buscar ayuda profesional si es necesario.

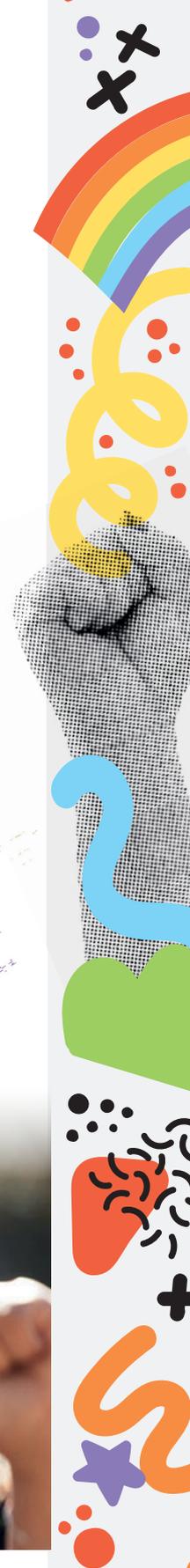
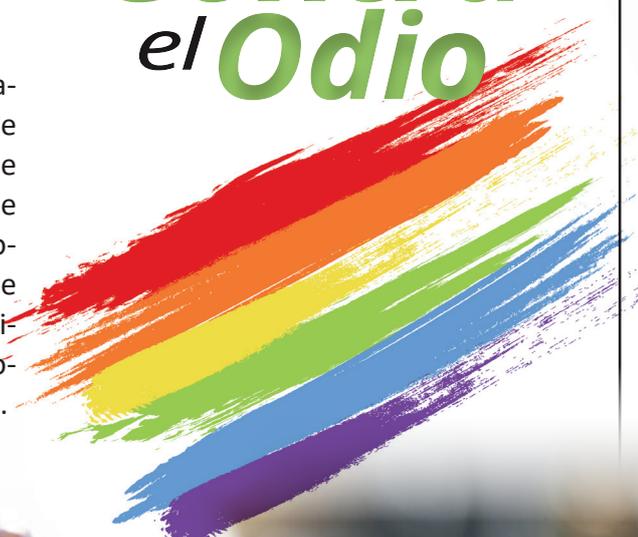


CÓMO TRATAR A LAS PERSONAS QUE ACOSAN



- **Educación y sensibilización:** concienciar a las personas sobre la LGTBI+fobia, sus causas y sus impactos en la vida de las personas.
- **Intervención temprana:** Identificar y abordar el comportamiento de acoso por LGTBI+fobia lo antes posible. Proporcionar apoyo y orientación a las personas que muestran comportamientos discriminatorios para ayudarles a comprender las consecuencias de sus acciones y fomentar un cambio de actitud.
- **Intervención continua:** Desarrollar programas específicos de intervención para personas que muestran comportamientos de acoso por LGTBI+fobia. Estos programas pueden incluir sesiones de formación, asesoramiento individualizado y actividades para fomentar la empatía y la tolerancia.
- **Apoyo a las personas que están en proceso de deconstrucción:** Proporcionar un apoyo continuo a las personas que están en proceso de cambiar sus actitudes y comportamientos. Esto puede incluir seguimiento regular, reuniones en espacios seguros para hablar y ayudarles a mantener su compromiso con el cambio.

**Contra
el Odio**



LA ATENCIÓN SANITARIA ES UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE DEBE GARANTIZARSE A TODAS LAS PERSONAS

La falta de contenidos curriculares específicos con perspectiva LGTBI+ en las formaciones regladas de las profesiones de carácter sanitario y sociosanitario y de formación continuada específica puede generar, en ocasiones, situaciones de discriminación y riesgo en la salud física y psicológica de las personas LGTBI+.

ES CLAVE:

- ✕ **Garantizar la atención sanitaria en igualdad de condiciones.** Atención integral en todas las áreas de la salud, como reconocimiento del derecho universal y adecuado a las necesidades de cada ámbito concreto, en función del desarrollo pleno de la sexualidad, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Independientemente de la localización geográfica, deben garantizarse los derechos adquiridos a todas las personas, sin que se evidencien situaciones de menoscabo en la atención sanitaria derivada de la comunidad autónoma de referencia.
- ✕ Desarrollar cuantas medidas sean necesarias para **una atención sanitaria de calidad hacia las personas LGTBI+ en centros hospitalarios y de atención primaria.**

- ✕ Desarrollar **campañas de información, sensibilización y prevención** especializadas en materia LGTBI+ entre el conjunto de profesionales de la sanidad.
- ✕ Atención por el **nombre sentido de las personas trans** que así lo soliciten en todos los servicios de atención primaria y hospitalaria. **Incorporar en los registros administrativos el nombre sentido de dichas personas**, como ya se recoge en las diferentes normativas autonómicas.
- ✕ **Garantizar la protección a la salud física, sexual, psicológica y reproductiva de la población LGTBI+.**
- ✕ **Observatorio de la violencia obstétrica.**
- ✕ Garantizar el acceso a las **técnicas reproducción humana asistida a mujeres lesbianas, mujeres bisexuales y mujeres sin pareja en condiciones de igualdad** con el resto de mujeres, y asimismo a las personas trans con capacidad de gestar, sin discriminación por motivos de identidad sexual.



- ✕ **Protocolos de atención y buenas prácticas en el desarrollo del entorno sanitario** que garanticen una respuesta adecuada a las situaciones derivadas de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- ✕ Ofrecer al personal de los entornos sanitarios y sociosanitarios **formación específica y especialización para la atención de personas con realidades intersex.**
- ✕ **Protocolos generales para los procesos de atención sanitaria transespecífica** que garanticen la igualdad de atención en todo el Estado.

LGTBI+fobia

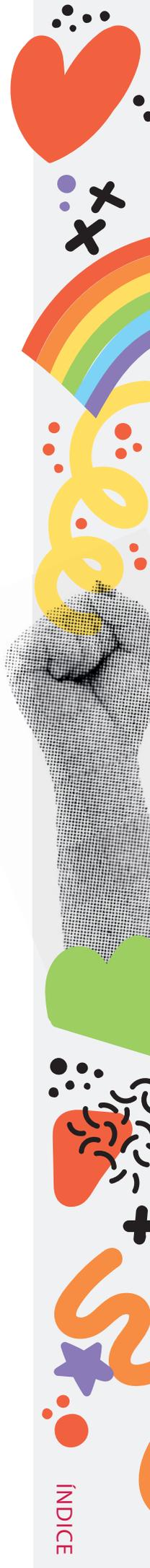
La **LGTBI+fobia** es un grave problema en nuestra sociedad, en tiempos de envites de la ultraderecha el odio hacia las disidencias siempre aumenta.

En ese sentido, cabe recordar que en la Resolución General aprobada en el 12º Congreso de **CCOO** se acordó que **la organización debe enfrentar de forma contundente el fenómeno de la LGTBI+fobia**, rechazando desde todos nuestros ámbitos y capacidad movilizadora los delitos de odio, ataques verbales, agresiones físicas y asesinatos que se vienen produ-

ciendo contra personas LGTBI+. Máxime ante indicios alarmantes como lo son el progresivo incremento de los delitos e incidentes de esta naturaleza: según el último informe del Ministerio del Interior, correspondiente a 2022, **los delitos de odio por discriminación por razón de sexo y género (459 hechos) son los que sufren un mayor incremento, un 76,6 % más que en 2021.** Y esto sabiendo que, tal y como se señala en numerosos estudios y trabajos, existe un importante fenómeno de infradenuncia e infradetección.

Desde **CCOO** apostamos por la promoción y defensa de todas aquellas realidades que siempre quedan al margen. Si mantenemos una mirada estratégica ante el problema de la LGTBI+fobia nos daremos cuenta enseguida de **su raíz patriarcal.** De hecho, **la plumofobia tiene un enfoque machista evidente**, que solo pretende atacar a todo lo que intente escapar de los estereotipos del binarismo. **Todo aquello que se nos impone como propio de hombres o de mujeres beneficia al sistema cisheteropatriarcal** del que formamos parte y, como feministas, sabemos que atajar esto debe ser una prioridad para nuestro sindicato.

Las identidades, expresiones y orientaciones disidentes merecemos y necesitamos protección sindical, política y social. Por este motivo, tenemos claro **lo importante que es formar parte de la herramienta de autoorganización que son las CCOO.** Nuestro objetivo principal es empoderarnos en todos los ámbitos de nuestra vida para vivir en libertad y, por supuesto, transformar la sociedad en la que vivimos para que nadie tenga que vivir en ningún armario, ni dentro ni fuera del trabajo.



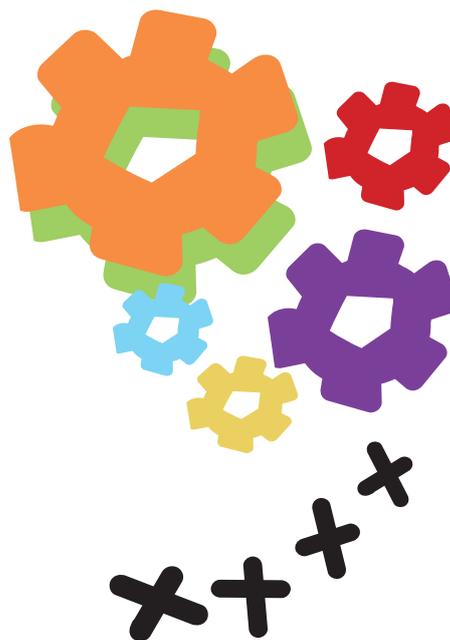
En lo que se refiere al ámbito laboral, el objetivo no puede ser otro que **erradicar la LGTBI+fobia que sigue presente en los centros de trabajo**. A ello dedicamos nuestra acción sindical, además de elaborar herramientas específicas con el documento **'Actuación frente a la LGTBI+fobia en el ámbito laboral'** en el que se da cuenta de las acciones que puede realizar la RLT en el caso de conocer actitudes y acciones LGTBI+fóbicas en su centro de trabajo o empresa, actitudes y acciones que suponen un grave riesgo para la salud de las personas.

Sexilio y ser LGTBI+ en el mundo rural

En un mundo donde la intolerancia y el rechazo a las diferencias aún persisten, **muchos se ven obligados a emprender un séxodo en busca de un entorno más comprensivo y acogedor para poder vivir libremente su sexualidad y expresión de género**. Sin embargo, para el colectivo LGTBI+, la aceptación y la libertad pueden ser particularmente difíciles en los entornos rurales.

En estas áreas, **la opresión se entrelaza con la falta de recursos y apoyo, creando un entorno hostil** para aquellos que desafían la cisheteronormatividad.

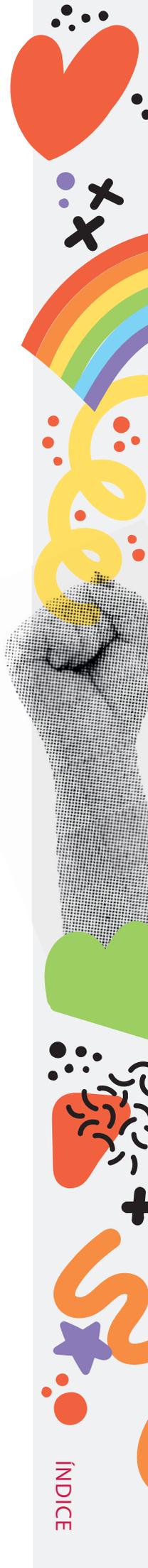
Muchas personas LGTBI+ se encuentran aisladas, enfrentando la discriminación en sus propias comunidades.



El acceso a servicios de apoyo y espacios seguros, puede ser limitado o inexistente, dejando a estas personas vulnerables y sin recursos para enfrentar la adversidad.

Es fundamental que reconozcamos y abordemos las desigualdades que enfrenta el colectivo LGTBI+ en los entornos rurales, asegurando que todas las personas, independientemente de su ubicación geográfica, tengan acceso a un ambiente seguro y respetuoso donde puedan vivir auténticamente y sin miedo a la discriminación. Esta lucha por la igualdad y la inclusión debe extenderse a todos los rincones de nuestra sociedad, **garantizando que nadie se vea obligado a abandonar su hogar en busca de aceptación y dignidad**.





Propuestas*

- La promoción de una **política municipalista con garantías de vivencia plena para personas LGTBI+** en entornos rurales y que preserve especialmente a la infancia y a la adolescencia.
- El desarrollo de **actuaciones específicas para la visibilización de referentes LGTBI+ que eviten situaciones de rechazo**, no aceptación e incluso hostigamiento o actitudes vejatorias en pueblos de nuestra geografía, que puedan dar lugar a la huida de personas LGTBI+ a las grandes ciudades por motivos de estabilidad, salud o vivencia plena.
- **Formación al personal de Administración Pública Local**, especialmente a quienes trabajan cara al público y en contacto con la ciudadanía sobre la realidad y diversidad de las personas LGTBI+

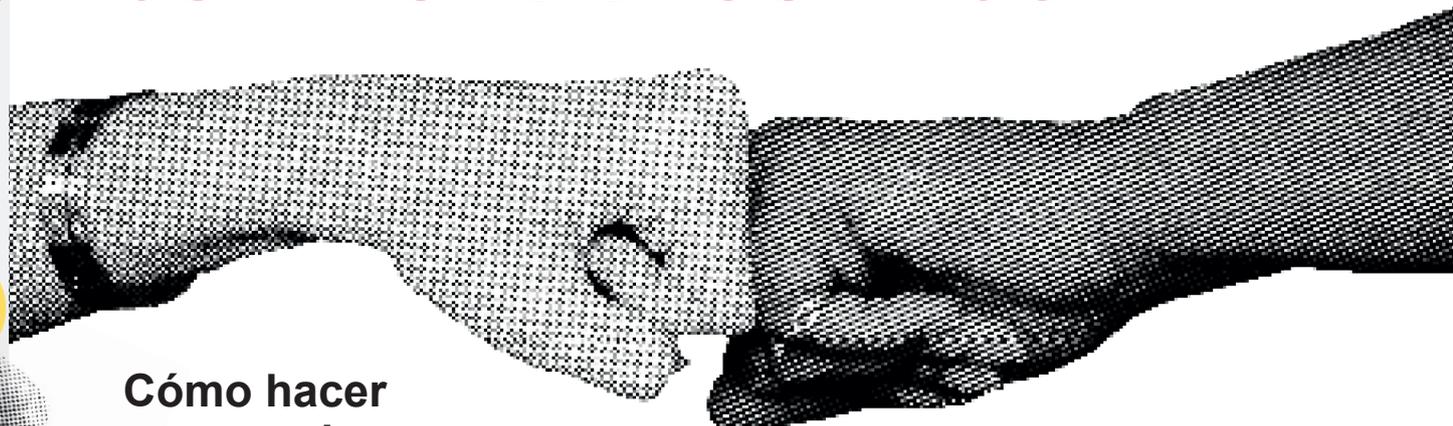


Tú sumas +. Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+ de CCOO





ORGANIZARNOS JUNTAS VIVIMOS MEJOR



Cómo hacer un espacio seguro



- 1 LENGUAJE INCLUSIVO.** Utiliza un lenguaje inclusivo, evita la asunción de género y respeta la identidad de género de cada persona. Pregunta si dudas sobre cómo dirigirte a esta persona, esto incluye el uso de pronombres que quiera utilizar.
- 2 ESPACIOS SEGUROS.** Asegúrate de que tus instalaciones sean seguras y accesibles para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- 3 RESPETO A LA PRIVACIDAD.** Respetar la privacidad de las personas LGTBI+ y no hagas suposiciones sobre su orientación sexual o identidad de género. Evita hacer preguntas intrusivas o innecesarias sobre la vida personal.

Actividades para crear comunidad



La creación de espacios LGTBI+ dentro del sindicato es vital para garantizar la inclusión, participación y representación de todas las personas, independientemente de nuestra orientación sexual, identidad o expresión de género. Estos espacios no solo nos brindan un refugio seguro para quienes enfrentamos la discriminación o marginalización debido a nuestra orientación sexual o identidad de género, sino que **también promueven la solidaridad, el apoyo mutuo y la visibilidad dentro de la organización.**

Además, **la extensión de esta red LGTBI+** fortalece el arraigo en la organización al ofrecer recursos, información y oportunidades de participación específicamente diseñadas para las necesidades y experiencias del colectivo LGTBI+.

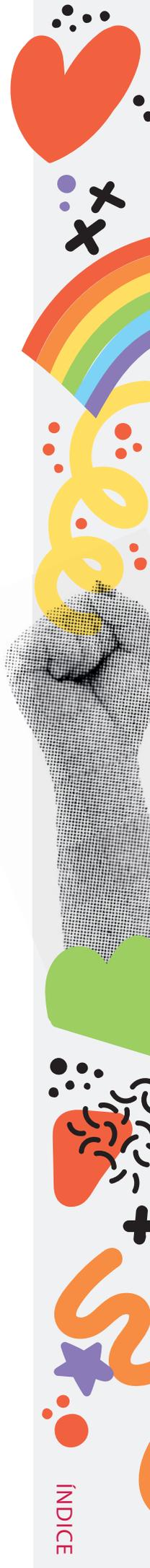
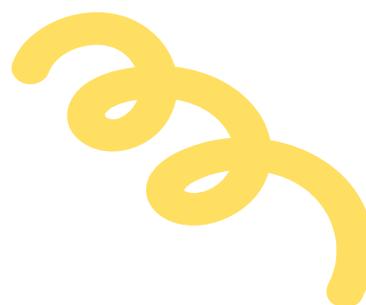


Por ello, en esta guía proponemos una serie de actividades que se pueden realizar desde estas redes, con el fin de fortalecernos como comunidad y desarrollar la participación y nuestros conocimientos sobre las cuestiones LGTBI+:

■ **Actividades culturales:**



- Cineforum
 - Clubs de lectura
 - Espacios no-mixtos de conversación
- Formar parte de los **puntos arcoíris** (espacios de prevención e intervención de agresiones LGTBI+fóbicas) cuando se realicen.
- Realizar **talleres de sensibilización y formación:** LGTBI+fobia, negociación colectiva, negociación de protocolos...
- Realizar **propuesta de campañas LGTBI+** a las correspondientes secretarías.
- Propuesta de **encuentros y jornadas** sobre cuestiones LGTBI+ como pueden ser unas jornadas de memoria obrera LGTBI+.
- Realizar **materiales para charlas y actividades** sobre: movimiento obrero y lucha del colectivo LGTBI+, las libertades del movimiento LGTBI+ en España, etc.
- Asegurar la dedicación de un número de **la gaceta sindical al movimiento LGTBI+** al menos una vez al año.
- Creación de un **mecanismo de apoyo para organizar y resolver los problemas** que surjan en la negociación e implementación de los protocolos contra la LGTBI+fobia.
- **Inclusión de las personas LGTBI+ como referentes**, no solo de la lucha del movimiento, sino también como presentes en la lucha sindical, feminista, migrante, etc.





Recursos

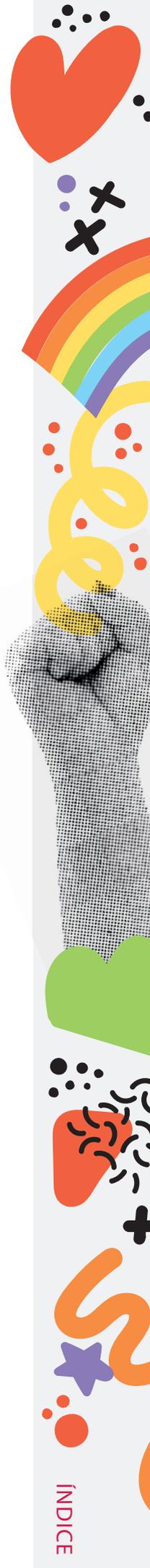
GLOSARIO

- **BINARISMO DE GÉNERO.** Sistema de creencias y estructuras sociales que establece la existencia de sólo dos géneros opuestos y establece las características propias e intrínsecas a cada uno, considerando que todas las personas deben encajar exclusivamente en una de estas dos categorías: femenino o masculino.
- **BISEXUALIDAD.** Es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.
- **CISGÉNERO.** Persona que se identifica con el sexo-género asignado al nacer.
- **CISPASSING.** Capacidad de una persona trans para ser percibida como cisgénero.
- **DEADNAME.** Nombre que una persona transgénero usaba antes de hacer la transición y que ya no usa porque no coincide con su identidad de género. Llamar a alguien por su *deadname*, en lugar de su nombre actual, puede ser considerado irrespetuoso y dañino.
- **DESIGUALDAD INTERSECCIONAL.** Concepto que reconoce que las formas de opresión y discriminación no actúan de manera aislada, sino que se entrelazan y afectan a las personas de múltiples maneras.
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO.** Se refiere a la manera en que una persona comunica su identidad de género al mundo exterior, a través de su apariencia, comportamiento, vestimenta y otras características sociales. La expresión de género puede ser muy variada y no necesariamente corresponderse con las normas de género y estereotipos tradicionales.



G L O S A R I O

- **HOMOSEXUAL.** Persona que tiene atracción romántica y/o sexual hacia personas de su mismo género.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO.** Percepción interna y profunda que una persona tiene sobre su propio género, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. En otras palabras, es cómo una persona se identifica y se siente en relación con su género: masculino, femenino, ambos, ninguno, o algún otro género no binario. Es independiente de la orientación sexual.
- **INTERSEXUAL.** Persona nacida con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **LESBIANA.** Mujer homosexual.
- **LGTBI+.** Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales y Más
- **GAY.** Hombre homosexual.
- **HETEROSEXISMO O HETERONORMATIVIDAD.** Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.
- **NO BINARISMO.** Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL.** Se refiere al patrón de atracción emocional, romántica o sexual hacia personas de un género específico.
- **PERSONA CIS.** Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.





G L O S A R I O

- **PERSONA TRANS.** Aquellas personas cuya identidad y/o expresión de género es diferente de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer.¹
- **PINKWASHING.** Uso del apoyo a los derechos LGTBI+ como una estrategia de marketing para desviar la atención de prácticas opresivas o cuestionables y hacer un lavado de imagen mientras continúan con otras formas de opresión o explotación.
- **PLUMA.** Expresión de género que es percibida como afeminada o extravagante usada generalmente de manera despectiva hacia las personas LGTBI+.
- **PLUMOFOBIA.** Aversión, odio, rechazo, prejuicio y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género, sino que exhiben características y comportamientos estereotípicamente asociados con el género opuesto.
- **QUEER.** Término inclusivo y flexible con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.
- **SEROFOBIA.** Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana y en las relaciones afectivas y sexuales.
- **SÉXODO.** Situación que sufren las personas que tienen que salir de su entorno habitual (donde viven, trabajan, y/o tienen su ocio) para poder desarrollar el ámbito sexual de su vida².
- **SEXPREADING.** Difusión o envío de contenido sexual explícito de manera indiscriminada o sin consentimiento en espacios públicos o privados, a menudo a través de plataformas digitales. Esto puede incluir el envío de imágenes o vídeos sexuales no solicitados.

1. <https://fe.ccoo.es/354df305fb929baeba9f8d3e180fd39a000063.pdf>

2. Puede ocurrir tanto en entornos urbanos como rurales. También puede afectar a las mujeres heterosexuales que en entornos muy tradicionales no puedan desarrollar ese ámbito de su vida.



RESUMEN MARCO NORMATIVO

1 PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

Los *Principios de Yogyakarta* sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento” y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGTBI.

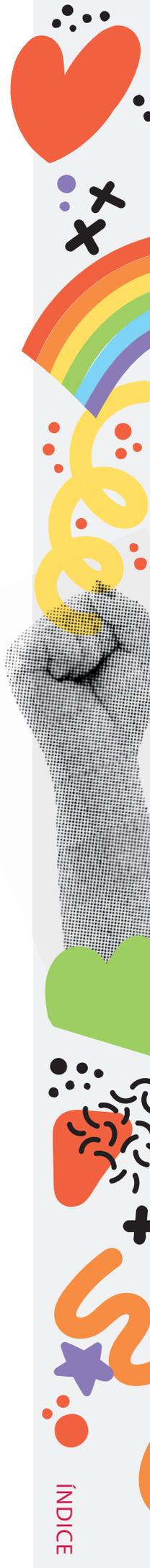
2 CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

En esta carta en el artículo 21 denominado “No discriminación” se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

3 ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBIQ 2020-2025 DE LA COMISIÓN EUROPEA:

En ella se establece una serie de objetivos clave en torno a cuatro pilares que deben alcanzarse de aquí a 2025:

- **Abordar la discriminación contra las personas LGTBIQ** haciendo cumplir la protección jurídica contra la discriminación y fomentando la inclusión y la diversidad en el trabajo, la salud, la cultura, la educación y el deporte.





- ❑ Garantizar la seguridad de las personas LGTBIQ reforzando la protección ante los delitos de odio y reforzando las medidas contra la desinformación y los discursos de odio.
- ❑ Creación de sociedades inclusivas para las personas LGTBI especialmente en situaciones transfronterizas y de las personas Transgénero, no binarias e intersexuales.
- ❑ Liderar el llamamiento en favor de la igualdad de las personas LGTBIQ en todo el mundo.

4 CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO:

Ratificado por España en 2022 y en vigor desde mayo de 2023, este convenio establece medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluyendo la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual.

5 LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN (LEY 15/2022):

Esta ley prohíbe la discriminación basada en múltiples aspectos, incluyendo la orientación e identidad sexual, y establece medidas para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en la sociedad española. Su promulgación refuerza el compromiso del Estado con la protección de los derechos humanos y la igualdad para todos sus ciudadanos y ciudadanas.

6 LEY PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y GARANTÍA DE DERECHOS LGBTI (LEY 4/2023):

Esta ley histórica que se aprobó busca garantizar la igualdad de derechos para las personas trans y LGBTI+. A pesar de enfrentar impugnaciones legales, la ley sigue vigente. Recientemente se ha alcanzado un acuerdo para la aprobación del reglamento previsto en el art. 15 de la ley, que prevé un conjunto de medidas planificadas para promover la diversidad LGBTI+ en las empresas, así como la aprobación de protocolos ante el acoso LGBTI+fóbico.



7 LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (LEY 17/2023):

A finales de diciembre, se promulgó esta ley que representa un retroceso en los derechos de las personas LGTBI+ en España, evidenciando la importancia de seguir luchando por la igualdad y la protección de los derechos humanos para todos los ciudadanos. **Esta modificación se considera el primer retroceso en los derechos de las personas LGBT en España.**

PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EDUCACIÓN, EMPLEO, SALUD Y VIVIENDA



EDUCACIÓN

Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Ley 15/2022)

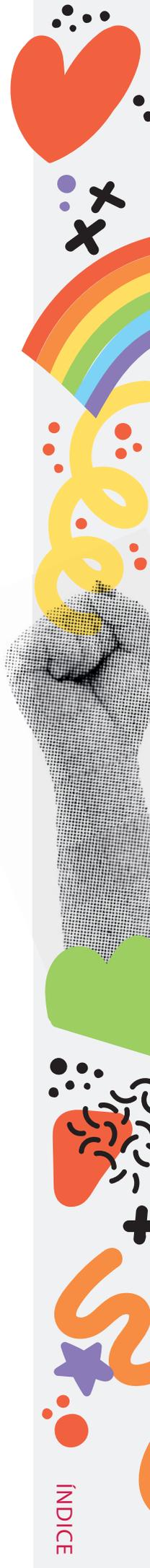
Prohíbe cualquier forma de discriminación en la educación basada en la orientación o identidad sexual y la expresión de género.

La Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006)

Modificada por la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad de la Educación (Ley 8/2013) refuerza esta prohibición y sanciona las conductas discriminatorias por “orientación sexual” como “infracción muy grave”.

Ley Orgánica 3/2020

También modifica la Ley de Educación, establece la no discriminación por orientación sexual como principio del sistema educativo y promueven la educación en diversidad sexual en todos los niveles educativos.





Ley 4/2023

Obliga a todas las autoridades públicas a proteger contra la discriminación basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales de las personas LGTBI+ y sus familias. Por último, los centros están obligados a justificar qué medidas están desarrollando para promover la igualdad en todas las etapas académicas, incluido “el respeto a las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad” (disposición adicional vigésima quinta).

VIVIENDA

Ley 12/2023 por el Derecho a la Vivienda

Regula el acceso a una vivienda digna, adecuada y asequible, protegiendo contra la discriminación en este ámbito.

Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Ley 15/2022)

Prohíbe la discriminación en el acceso a la vivienda, recogiendo de forma expresa el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso.

Ley LGTBI-Trans 4/2023

Sanciona como infracción muy grave la denegación discriminatoria de vivienda y obliga a los poderes públicos a desarrollar políticas que garanticen la igualdad en materia de vivienda para las personas LGBTI.

EMPLEO

Artículo 314 del Código Penal y Leyes Laborales:

Establecen la penalización de la discriminación en el empleo en las esferas pública y privada, incluyendo la orientación sexual como motivo prohibido de discriminación. Además, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores



(1995), modificado por la Ley 62/2003, también prohíben la discriminación laboral por orientación sexual.

Ley Integral para la Igualdad de Trato y no Discriminación (Ley 15/2022):

Prohíbe toda discriminación en el empleo basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género y otras circunstancias personales o sociales, tanto en el sector público como privado.

Ley LGTBI-Trans 4/2023:

Expande el deber de proteger contra la discriminación en el empleo basada en la orientación e identidad sexual, además de incluir disposiciones destinadas a garantizar la igualdad en el ámbito laboral. Además, introduce medidas para prevenir y corregir la discriminación, como la negociación colectiva para establecer acciones positivas.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

Establece la no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género y otras circunstancias personales o sociales, tanto en el ámbito laboral como en la relación empleado-empleador. También garantiza la protección contra el acoso laboral por motivos de orientación e identidad sexual.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995):

Garantiza el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, prohibiendo la discriminación en este ámbito y estableciendo principios de acción preventiva. Además, promueve medidas para prevenir y eliminar el acoso laboral por motivos de orientación e identidad sexual.





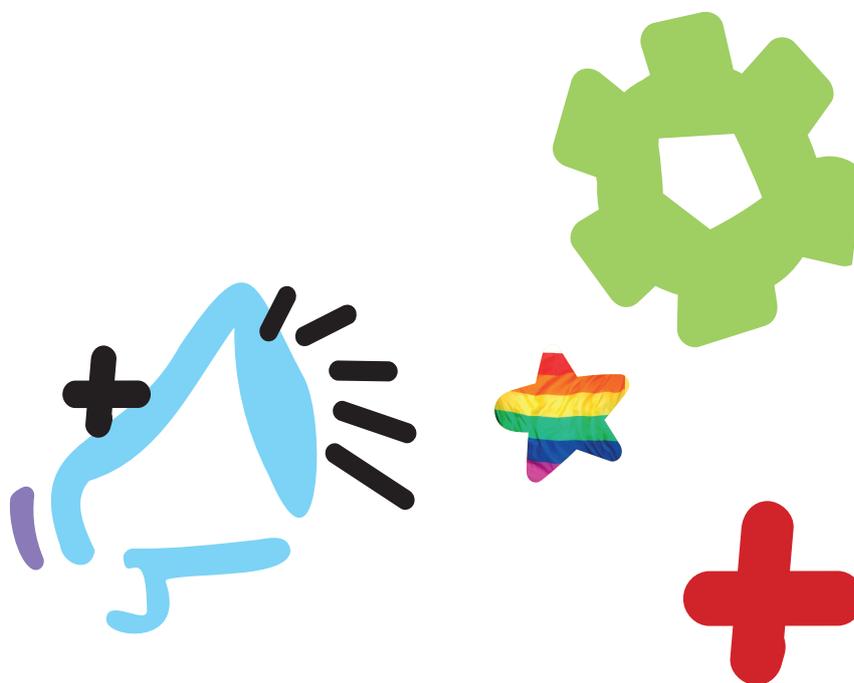
SALUD

Ley General de Salud Pública (Ley 33/2011)

Prohíbe la discriminación en la salud pública por motivos de orientación sexual.

Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Ley 15/2022)

Extiende esta protección a la atención sanitaria en general. La Ley 4/2023 incluye numerosas disposiciones para garantizar la igualdad en la atención sanitaria y proteger contra la discriminación basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.





Recursos

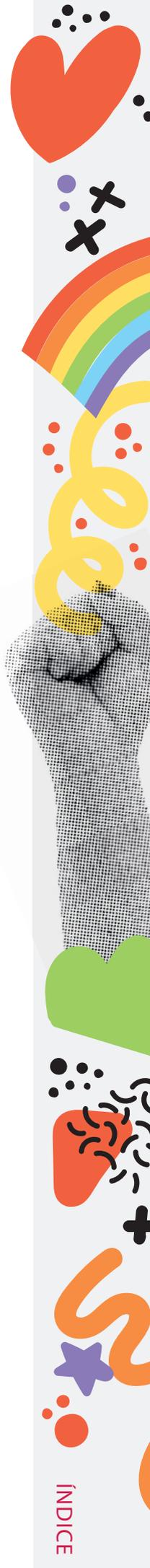
- **SERVICIO PÚBLICO DE ATENCIÓN LGTBI 028 ARCOÍRIS**
 - Número telefónico de marcación abreviada 028
 - Correo electrónico al servicio 028 online: 028-online@igualdad.gob.es
 - Chat online
- **GUÍA RÁPIDA PARA PERSONAS REFUGIADAS SOBRE LOS DERECHOS LGTBI EN ESPAÑA**
- **GUÍA RÁPIDA PARA VÍCTIMAS DE DELITOS DE ODIOS POR LGTBI+FOBIA**
- **MAPA DE RECURSOS LGTBI+ (LESBIANAS, GAIS, TRANS, BISEXUALES E INTERSEXUALES)**

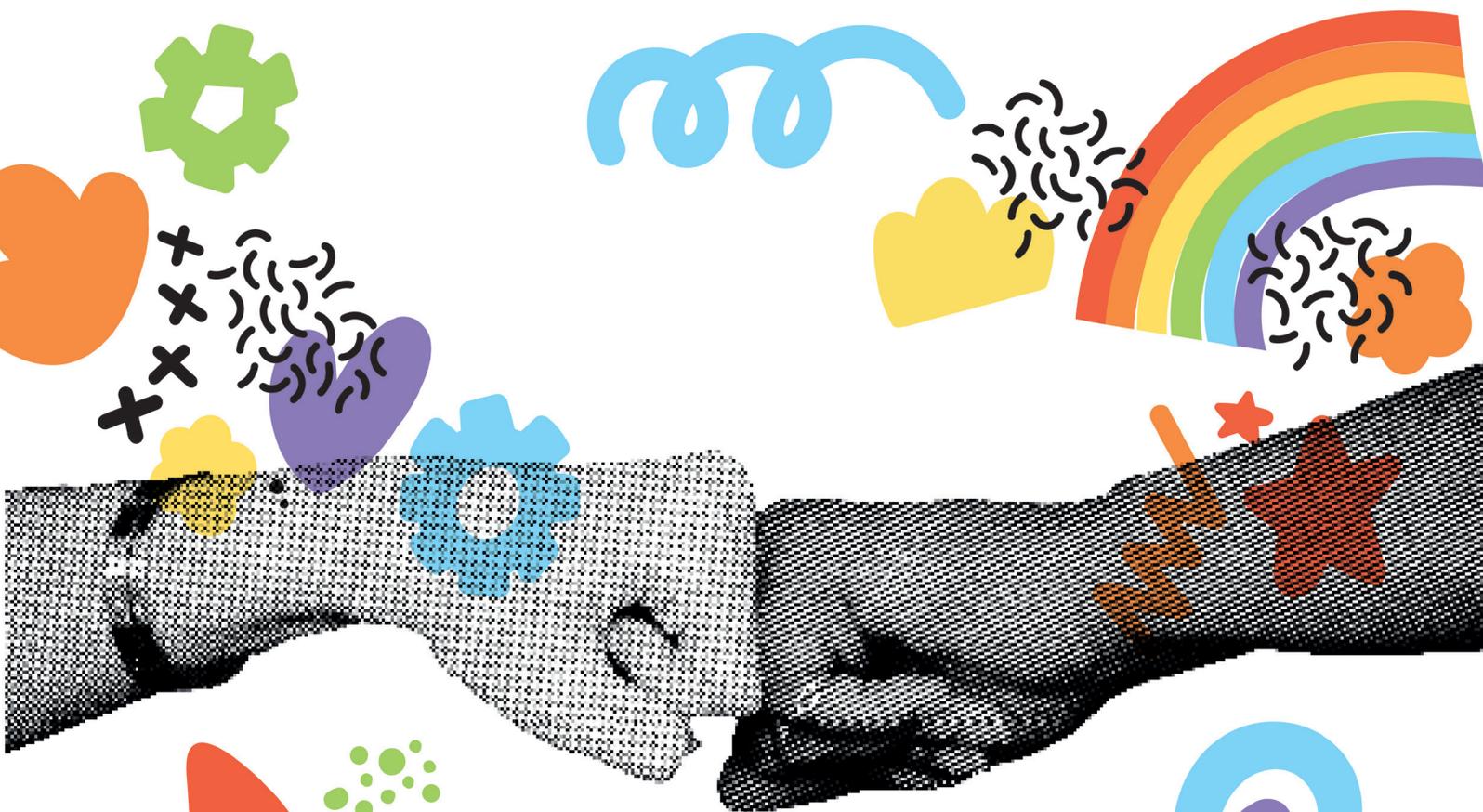


CONTACTA CON CCOO

Si necesitas contactar con nosotras puedes escribirnos a:

- juventud@cco.es
- lgtbi@cco.es





Organiza tu
Orgullo 2024