

gaceta sindical

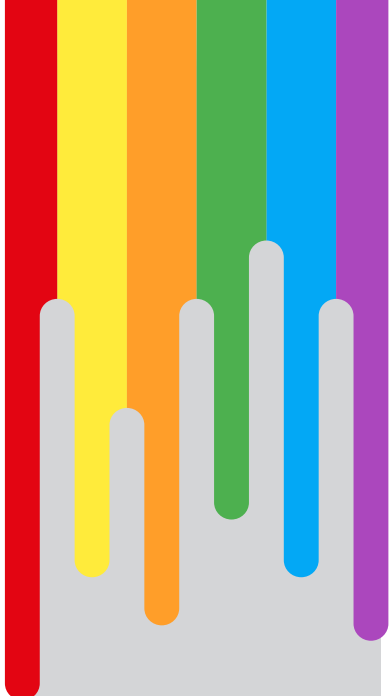
Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 535- Junio 2025



28J AHORA MÁS QUE NUNCA: AL TRABAJO SIN ARMARIOS

En este Día Internacional del Orgullo 2025, **CCOO** proclamamos en las calles y en las empresas: **Ahora más que nunca: al trabajo sin armarios.**

Por la diversidad y los derechos de todas las personas LGTBI+, contra los acosos LGTBI+fóbicos, por la visibilidad, contra el odio, ahora más que nunca comenzamos celebrando los importantes avances en derechos y libertades.

  **Organiza tu
Orgullo**

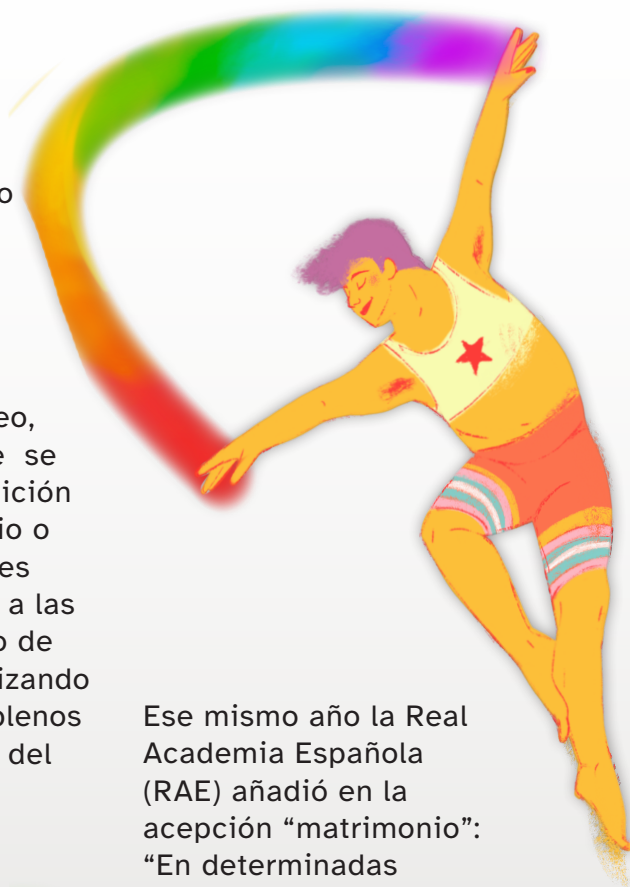
UN DERECHO CONSOLIDADO...

Este 2025 se cumplen 20 años de la aprobación del matrimonio igualitario. Un logro que celebramos en nuestro **MANIFIESTO** y que se obtuvo tras largos años de lucha y activismo. Hoy, en nuestro país, es un derecho consolidado, pese al afán retrógrado de las extremas derechas.

La Ley 13/2005, de modificación del Código Civil en materia de matrimonio “abrió” el matrimonio a toda la ciudadanía, siguiendo las pautas de la Resolución 28/1994 del Parlamento Europeo, que recomendaba que se pusiera fin a la prohibición de contraer matrimonio o de acceder a regímenes jurídicos equivalentes a las parejas de lesbianas o de homosexuales, garantizando a dichas uniones los plenos derechos y beneficios del matrimonio.

Las 18 palabras, introducidas en el artículo 44 del Código Civil fueron: “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”.

Ese mismo año la Real Academia Española (RAE) añadió en la acepción “matrimonio”: “En determinadas legislaciones, unión de dos personas del mismo sexo, concertada mediante ciertos ritos o formalidades legales, para establecer y mantener una comunidad de vida e intereses”.



#Orgullo
de Ser



...PERO AÚN QUEDA CAMINO POR RECORRER

Sin embargo, **denunciamos que en 2025 aún muchas personas se ven obligadas a ocultar su orientación sexual, su identidad y sus relaciones** ante sus familias, en sus trabajos o en sus lugares de residencia para no sentir rechazo o sufrir discriminaciones.

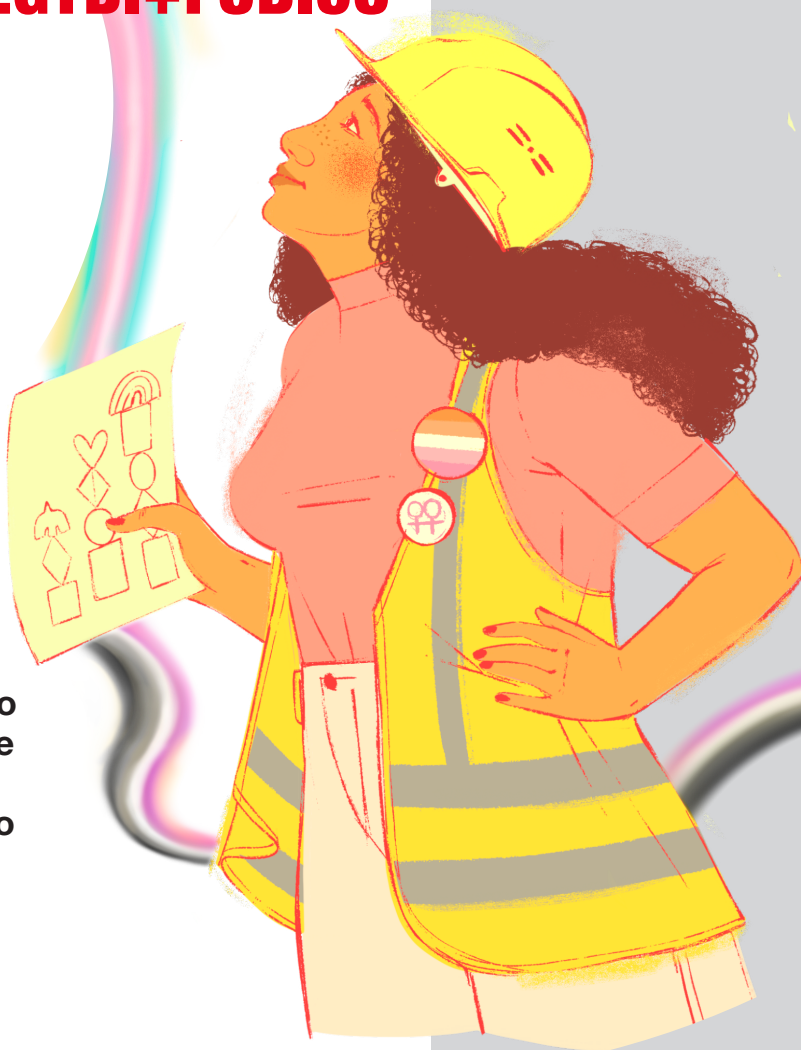
También queda camino por recorrer en el reconocimiento de derechos de las familias diversas.

En particular, en lo que se refiere a filiación de los hijos e hijas en las parejas de mujeres lesbianas: pese a que la Ley 4/2023 eliminó el requisito de matrimonio, en la práctica, las parejas se siguen enfrentando a múltiples barreras y desigualdades, especialmente en el caso de las parejas no casadas, que se ven obligadas a abordar procesos burocráticos más complejos que las heterosexuales.

#Organiza tu
Orgullo

MEDIDAS LGTBI+ Y PROTOCOLOS FRENTA AL ACOSO LGTBI+FÓBICO EN LOS TRABAJOS

Muchas personas del colectivo LGTBI+ se sienten inseguras en los entornos laborales y a menudo se “armarizan” porque no saben cómo puede afectarles visibilizar su orientación o su identidad sexual. Además, algunas encuentran dificultades para acceder al mercado laboral: según un estudio de REDI, 7 de cada 10 personas LGTBI+ consideran que ser del colectivo les perjudica en los procesos de selección, un porcentaje que se eleva hasta el 83% en el caso de las personas trans.



En las empresas, los últimos datos de la FELGTBI+ indican que 7 de cada 10 personas del colectivo no se visibilizan



► **El Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas** y que desarrolla la ley LGTBI-trans supone un **enorme avance**, pues nos permite abordar estas y otras situaciones desde la negociación colectiva mediante la introducción de medidas en los convenios colectivos.

La norma obliga a negociar y acordar medidas a todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras y, tal y como se explica en este **VÍDEO**. Deben incluir como mínimo cláusulas de igualdad de trato y no discriminación; de acceso al empleo; de clasificación y promoción profesional; de formación, sensibilización y lenguaje; de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos; permisos y beneficios sociales y régimen disciplinario.

► **La apuesta de CCOO es la negociación de medidas en los convenios sectoriales**

No es una tarea menor: estamos hablando de 1.300 convenios que afectan a 15 millones de personas trabajadoras.

Algunos ejemplos de cláusulas que ya se han negociado:

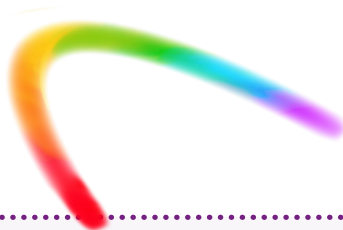
- “La publicación de ofertas de empleo y las entrevistas se harán sin sesgos discriminatorios de las personas LGTBI, suprimiendo cualquier término o expresión que pueda contener alguna limitación por razón a la orientación e identidad sexual, a la expresión de género o características sexuales o pueda ser considerado como tal por las potenciales personas candidatas. Se facilitará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección a estos efectos”.

#Orgullo
de Ser

- “Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones”.
- “Con el objetivo de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se llevarán a cabo formaciones adecuadas para las personas que participen en los procesos de selección estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable”.
- “La empresa velará por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI y porque exista un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI”.



Puedes encontrar más información en esta **Guía**. En ella también se abordan las pautas principales para la negociación de protocolos contra el acoso hacia personas LGTBI+, una medida vital que también se incorpora en el Real Decreto



CCOO somos conscientes de nuestra responsabilidad como agentes de igualdad. Y, desde este compromiso, hemos contribuido al avance en derechos que, sin duda, se han producido en los últimos años.

Pero también sabemos todo el camino que queda por recorrer para erradicar la LGTBI+fobia de nuestra sociedad y nuestros entornos laborales, para que nadie sufra acoso con motivo de su orientación sexual y/o identidad o expresión de género y diversidad sexogenérica, para que todas las personas se sientan libres y puedan visibilizarse si así lo desean.

Además, **CCOO** nos sumamos a las reivindicaciones del Orgullo y animamos a toda nuestra afiliación a acudir a los actos y manifestaciones que se celebren en todo el país.

#Organiza tu
Orgullo

POR UN PACTO ESTATAL CONTRA LOS DISCURSOS DEL ODO

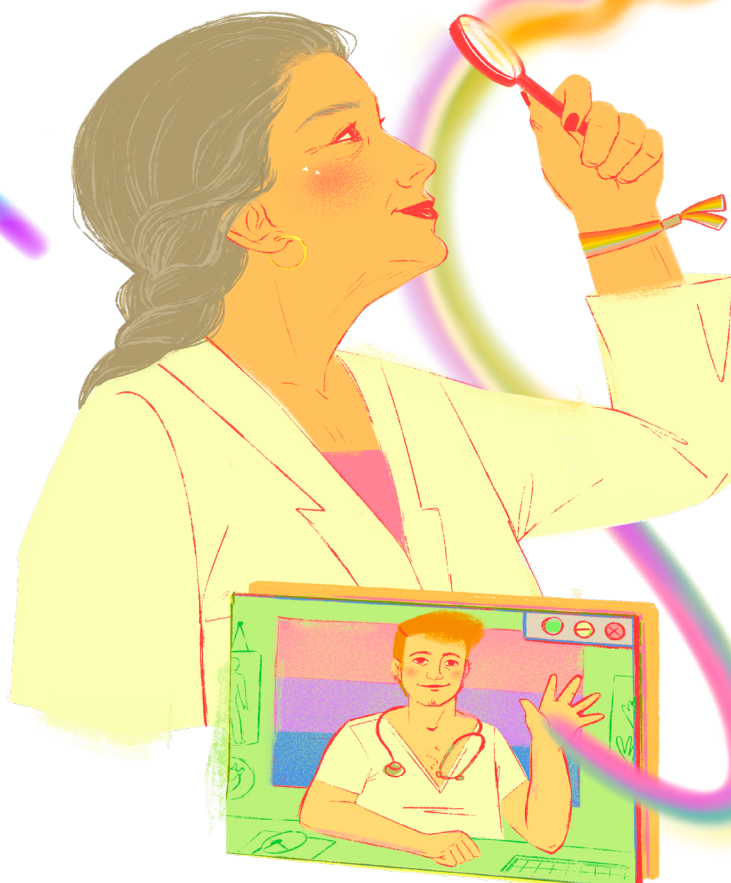
CCOO hemos estado desde los primeros momentos en el grupo promotor del Pacto Estatal frente a los Discursos de Odo contra grupos en situaciones de vulnerabilidad.

Los discursos de odio, dentro y fuera de las redes sociales, constituyen un problema creciente que socava los cimientos de nuestra convivencia y tienen en las personas LGTBI+ uno de sus objetivos más frecuentes

Desde **CCOO** consideramos que estos discursos no pueden quedar impunes e instamos a las autoridades públicas a establecer políticas eficaces de prevención y también de sanción y de reparación.

Estos discursos xenófobos, racistas, misóginos, aporofóbicos, LGTBI+fóbicos, etc., que normalizan las discriminaciones y/o las agresiones simbólicas, dañan a las personas a quienes se dirigen, a los grupos de los que éstas forman parte y a la propia democracia.

#Orgullo
de Ser



Además, este tipo de discursos constituyen la antesala de los delitos de odio, cuyo incremento es también notable:

En España, los discursos de odio crecieron un 21% en 2023 respecto al año anterior, según el Ministerio del Interior, siendo los cometidos por orientación sexual e identidad de género los más frecuentes tras el racismo y la xenofobia

El Pacto Estatal frente a los Discursos de Odio contra grupos en situaciones de vulnerabilidad está siendo objeto de estudio de una subcomisión específica en el Congreso de los Diputados, en la que compareció la Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López.

Entre las reclamaciones a los grupos políticos, Vidal apostó por más y mejor pedagogía, pero también por medidas efectivas como el desarrollo de la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y, muy especialmente, el desarrollo del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que entró en vigor en España el pasado mes de mayo de 2023.

#Organiza tu
Orgullo

“Por la aprobación de este Pacto Estatal, por la negociación de medidas en los convenios, frente al discurso reaccionario de la ultraderecha y los retrocesos que ésta promueve en el mundo y en Europa, **CCOO defendemos la igualdad, la diversidad y el respeto a los derechos humanos**”

**Ahora más que nunca:
AL TRABAJO SIN ARMARIOS**

#Organiza tu
Orgullo
CCOO

Carolina Vidal. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO