# Porque fueron, somos. Porque somos, serán

Desde nuestra constitución y hasta nuestros días, en CCOO somos conscientes de nuestra responsabilidad como agentes de igualdad. Y, desde este compromiso, hemos contribuido al avance en derechos que, sin duda, se ha producido en los últimos años.

Por eso ahora, damos un paso más allá para llevar las políticas LGTBI+ al centro de la acción sindical: **la negociación colectiva.**

La negociación colectiva supone un espacio esencial para la fijación de derechos laborales aún no conseguidos. En este caso, el objetivo principal es conseguir un ambiente de trabajo inclusivo que permita a las personas LGTBI+ poder manifestarse y expresarse tal como son y sienten, sin miedo a padecer situaciones de discriminación y/o acoso en el ámbito laboral.
CCOO hemos presentado el documento de medidas y actuaciones sindicales 'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos' con cláusulas específicas que puedan servir de guía a la negociación colectiva, la mejor palanca de cambio que el sindicalismo tiene en su haber.
Entre las cláusulas que se proponen en el documento, destacan:

1 Cláusula genérica de igualdad de trato y no discriminación que contribuye a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad, además de ir avanzando en la erradicación de la discriminación al ser la declaración de intenciones conjunta de las partes firmantes del acuerdo, por ello es necesario que se haga referencia no sólo a la orientación sexual sino también la identidad y expresión de género.

2 Cláusulas que abordan la igualdad de trato para las personas LGTBI+ en diferentes áreas:

- **SALUD LABORAL.** Es común que las personas LGBTI+ enfrenten situaciones de acoso o maltrato físico, lo que puede provocar daños importantes a la salud.
- **FORMACIÓN.** Es recomendable incluir sensibilización en materia LGTBI+ en sus planes de formación dirigida a toda la plantilla de forma periódica
- **ACCESO AL EMPLEO.** Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBI+ en riesgo de exclusión social o laboral, o en situación de discriminación múltiple; garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad e imágenes no sexistas en la publicación de puestos vacantes en la empresa.
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.** El sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo.
- **LENGUAJE RESPETUOSO CON LA DIVERSIDAD.** El lenguaje se configura en un vehículo fundamental de transmisión social, mediante el cual se construye un esquema emocional de aceptación o rechazo hacia las personas del entorno.
- **INFRACCIONES Y SANCIONES.** Hay que recoger expresamente en el régimen disciplinario cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica.

**Para el futuro, queremos un horizonte mejor y más justo, que incluya el respeto a la diversidad y permita a todas las personas manifestarse libremente. Un objetivo en el que el trabajo, aspecto central en la vertebración de las sociedades, juega un papel esencial.**