

a la feina amb orgulle



De les lleis a la realitat #OrgullDeSer #ALaFeinaSenseArmaris

A CCOO, com a sindicat de classe i agent d'igualtat, fa anys que treballem pels drets socials i laborals de les persones LGTBI+ i en contra de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. I també fa anys que lluitem per erradicar la violència i l'assetjament amb l'objectiu de garantir el respecte a la dignitat de les persones i la diversitat, i de salvar, en definitiva, els drets humans.

En l'actualitat ens trobem en un moment de força complexitat per al col·lectiu. Per una banda, els drets i les garanties, en el marc de la plena ciutadania, augmenten per al col·lectiu LGTBI+. Per una altra banda, l'augment de l'extrema dreta i el seu assentament a les institucions públiques dona cobertura mediàtica i "democràtica" als discursos d'odi envers les polítiques específiques per a l'emancipació del col·lectiu LGTBI+ i del conjunt de la població.

Ens toca seguir articulant la xarxa de sororitat i d'emancipació que es va començar a teixir l'any 1969 als disturbis de Stonewall. Aquella va ser una lluita que avui encara segueix vigent i que ens obliga a replantejar-nos, com a subjectes polítics i com a moviment transformador, no només les formes i les nostres qüestions particulars, sinó els nostres fonaments, i com a sindicat de classe no hem de ser aliens a aquest debat.

Com a sindicat, hem d'articular les nostres accions sobre tres pilars: la negociació col·lectiva, la concertació i el diàleg social.

Hem de seguir impulsant la introducció de clàusules en els convenis col·lectius, que, per un costat, generin preceptes específics en defensa del col·lectiu i contra la discriminació i, per l'altre, donin una perspectiva LGTBI+ al conjunt de l'articulat dels nostres convenis, que abordin des de l'erradicació de l'LGTBI+-fòbia als centres de treball fins a la inclusió de la perspectiva LGTBI+ en les polítiques de prevenció de riscos laborals, passant per generar a totes les empreses protocols contra l'assetjament específic vers el col·lectiu.

Així mateix, la nostra condició de sindicat sociopolític i de classe ens obliga a tenir un peu al carrer i a fer que la nostra acció sindical superi els murs dels centres de treball. Necessitem continuar avançant en un marc legislatiu de protecció LGTBI+ i seguir comptant amb la participació de persones del col·lectiu en la seva redacció, no deixar de reclamar el deure d'intervenció del conjunt de l'Administració pública, establir protocols en el marc de la sanitat pública, l'educació i els serveis socials, o continuar millorant la implementació dels Serveis d'Atenció Integrall.

A més, hem de ser l'avantguarda davant l'extrema dreta i els discursos d'odi. El col·lectiu LGTBI+ pateix dobles i triples discriminacions, molt específicament en el cas de les dones del col·lectiu, habitualment invisibilitzades, i també pateixen desigualtat, en existir sistemes d'estratificació social que ens impedeixen accedir als recursos als quals opta la majoria de la població. Per aquest motiu cal una acció sindical que comenci a cada centre de treball i al conjunt del corpus normatiu.

Per tot això, i des del convenciment que no hi haurà emancipació del col·lectiu LGTBI+ si no hi ha emancipació de la classe treballadora, i viceversa, i que els drets que guanya el col·lectiu LGTBI són drets i avenços per a tota la ciutadania, des de CCOO treballem per aconseguir:

- Clàusules LGTBI+ en els convenis col·lectius que serveixin per eliminar qualsevol discriminació laboral, garantir la formació i la sensibilització a les empreses, i sancionar les conductes d'assetjament LGTBI+-fòbic, entre altres mesures.
- El blindatge de les conquestes legislatives que s'han aconseguit per al col·lectiu i que no poden ser retallades davant cap canvi d'equilibris polítics.
- Que les empreses construeixin una política de prevenció de riscos psicosocials que erradiqui l'LGTBI+-fòbia a les empreses derivades de l'organització del treball.

- La promoció, en el marc de l'empresa, de protocols específics per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió. Cal demanar que, en la negociació col·lectiva, s'incloguin protocols, mesures o procediments en aquest sentit en els convenis col·lectius, i amb una atenció especial a la protecció dels drets i les llibertats.
- El fet de seguir avançant en el desenvolupament i el foment de l'adopció de protocols i mesures per a persones LGBTI+ en el marc laboral, com ja estem intentant impulsar en el marc del diàleg social català.
- La promoció de la negociació de plans específics d'inclusió i diversitat LGBTI+ a les empreses que fomentin la creació d'entorns de confiança i garanteixin fórmules no discriminatòries d'accés, contractació i promoció, així com el gaudi de tots els drets reconeguts a l'empresa. Si cal, es treballarà per adequar els reconeixements mèdics a les diferents realitats.
- El foment dels currículums cecs en els processos selectius i l'eliminació de les conductes discriminatòries a les entrevistes de feina.
- El desenvolupament de campanyes de formació i sensibilització en espais laborals destinats a erradicar l'LGTBI+-fòbia.
- El fet d'instar el SOC i l'àmbit públic a ampliar i garantir els recursos per a la formació del personal d'oficines d'inserció laboral amb l'objectiu d'oferir una atenció integral a les persones LGBTI+, així com la inclusió del col·lectiu en programes d'inserció laboral per abordar situacions d'exclusió i vulnerabilitat.
- L'anàlisi i la negociació, a les taules de negociació corresponents, de mesures concretes que facilitin l'accés a les persones LGBTI+ especialment vulnerables a llocs de treball públics, sempre respectant els criteris d'igualtat, mèrit i capacitat en el procés.
- La introducció al règim sancionador de la tipificació de discriminació per orientació sexual i/o identitat de gènere a través de la negociació col·lectiva.
- La implementació de les mesures transversals que garanteixin aquests drets laborals acordades en el marc de l'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC) i de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC).
- La proposta d'actualització sobre espais tancats als vestidors per garantir la intimitat de les persones.
- El treball continuat en la incorporació i el desenvolupament de mesures específiques de no-discriminació per motius LGBTI+ a l'Estatut bàsic de la funció pública, així com en el marc de l'Administració general de l'Estat, les lleis autonòmiques i l'Estatut de les persones treballadores.
- La promoció que als plec de contractació de les administracions públiques es valori que les empreses que optin a contractes públics hagin desenvolupat i apliquin mesures contra la discriminació per diversitat sexual, identitat i expressió de gènere.
- La introducció de la perspectiva LGBTI+ en el disseny de les polítiques públiques en el dret d'ús i accés de la sanitat i l'educació i els serveis públics en general per tal de garantir la sensibilització i evitar la invisibilitat, la segregació i la desigualtat per part del col·lectiu LGBTI+.

28.06.2023