



# JORNADA FORMATIVA EN DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL

# CREA Y NEGOCIA ESPACIOS SEGUROS

11 Y 12 DE DICIEMBRE DE 2023 - ESCUELA MUÑIZ ZAPICO - C/ LONGARES 6 - MADRID

*Espacio seguro*  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Salir del Armario, Asignatura Pendiente en el Ámbito Laboral

Ponentes:

 Mario Román Quiñones  
Margarita Fabián Huerta  
(red LGTBI+)



**Disturbios StoneWall**  
**28/06/1969**  
**Manhattan, nueva york**



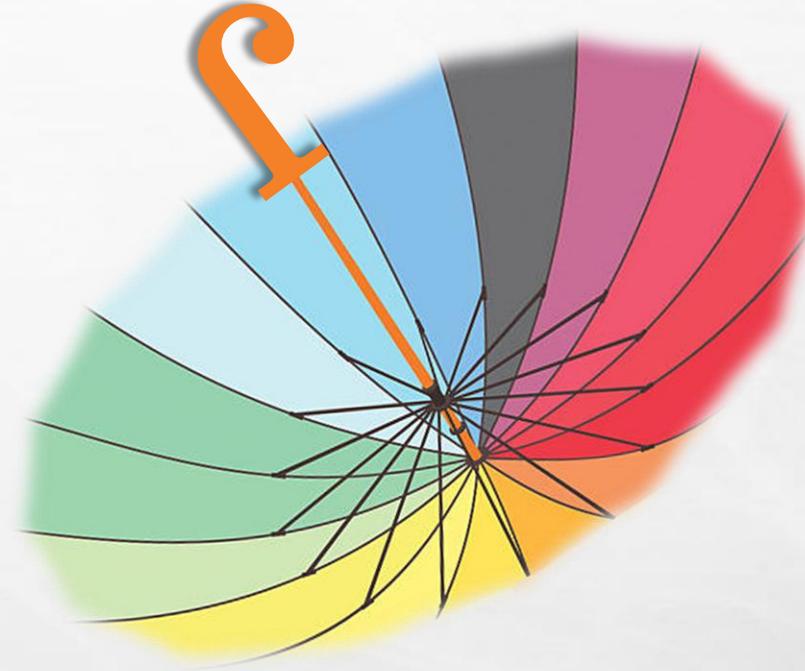
**STONEWALL FOREVER**

**Obama: primer monumento nacional del país a los derechos de la comunidad LGBT**



**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía

**IDENTIDAD DE GÉNERO  
≠  
EXPRESIÓN DE GÉNERO  
≠  
ORIENTACIÓN SEXUAL**



**H  
E  
T  
E  
R  
O  
G  
E  
N  
E  
I  
D  
A  
D**

**LGBTI+**

**Poliamor para principiantes**



**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía

# INCERTIDUMBRE



❖ **Sensibilización Igualdad y Lenguaje Inclusivo**

❖ **Intencionalidad**



# ETIQUETADO

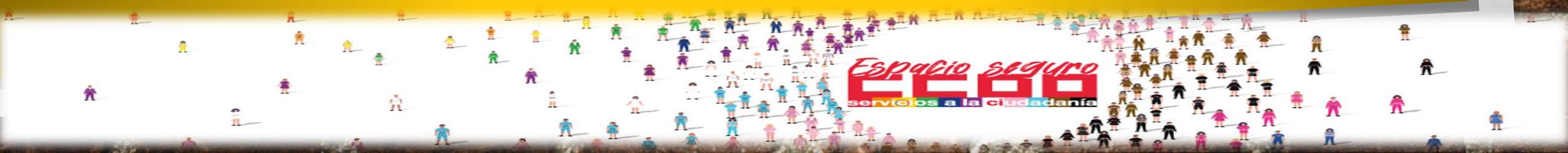
# PREJUICIOS ESTEREOTIPOS SESGOS



**¿Cuáles son tus pronombres?**



**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía



**IG @Mariahesse: “¿Es niño o niña?” A todo el mundo, te conozca o no, parece interesarle mucho. En cuanto respondes puedes ver claramente en su cara la decepción o la alegría. Tienen su preferencia que en definitiva viene marcada por unos roles culturales donde antes de nacer ya te dicen cómo va a ser.**

**Ya desde la eco de la semana doce, la doctora que me atendió me advirtió que no comprara nada rosa o azul porque todavía era pronto, y desde ahí frases como: “se nota que es niño porque estás muy guapa, las niñas te roban la belleza”. “Los niños son más fáciles”. “Ellos prefieren a las mamás y ellas a los papás”. “Por todo lo que se mueve se nota que es niño, será karateka o futbolista (nada de bailarín).**

**Me toco la barriga y le digo: “no hagas caso, podrás ser como tú quieras, nada de lo que dicen es cierto”. Pero en el fondo sé que lo tendrá difícil porque este mensaje lo seguirá recibiendo todos los días...**

***Yo voy a tener un niño. Quiero que lea “Mujercitas”. Quiero que juegue con el juguete que le de la gana y que vista de rosa si le apetece. Pero sé que no será fácil porque ya está sentenciado por el contexto desde antes de nacer.***



**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía



# ASOCIACIONES Y RECURSOS



**FELGTBI+**

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,  
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



Mapa Recursos Estatales

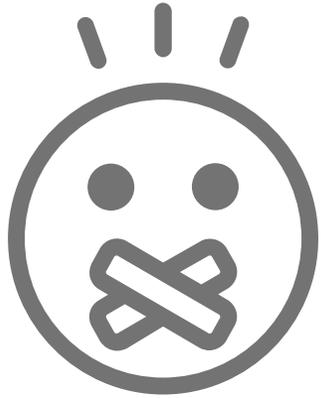
**Reinas Al Rescate**



**Espacio seguro**  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Autocensura

La autocensura afecta a la libre expresión y el bienestar emocional de los trabajadores LGTBI+.



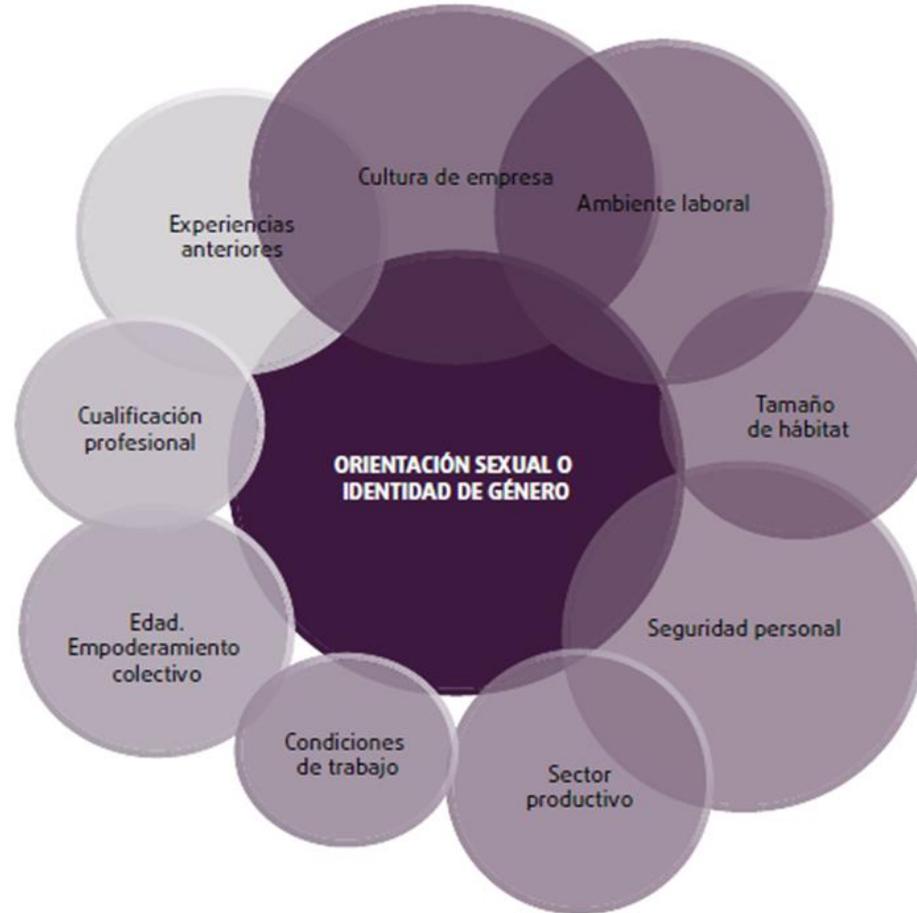
# Expresión de Género

Dificultades que enfrentan aquellos que desean expresar su género de manera auténtica en el entorno laboral



# Situaciones/Ambitos de Trabajo

Ámbitos laborales en los que la discriminación puede manifestarse.

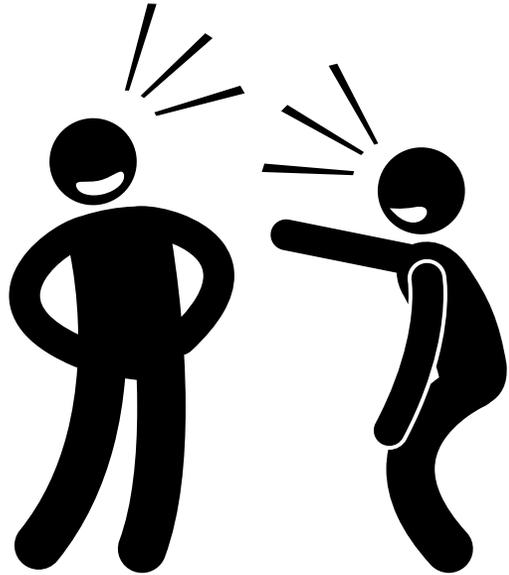


**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía

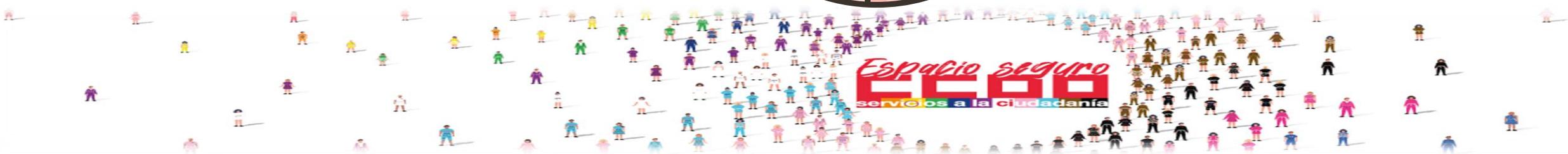
# Tipos de Conductas Discriminatorias

Diversas formas en que la discriminación puede manifestarse en el entorno laboral.

"Bromas"



Agresiones físicas y/  
o verbales



# Percepción de la Discriminación en los Distintos Colectivos del Grupo

Señalar la percepción de la discriminación según la identidad de género y orientación sexual.

Gays  
Lesbianas  
Bisexuales  
Intersexuales  
Transexuales

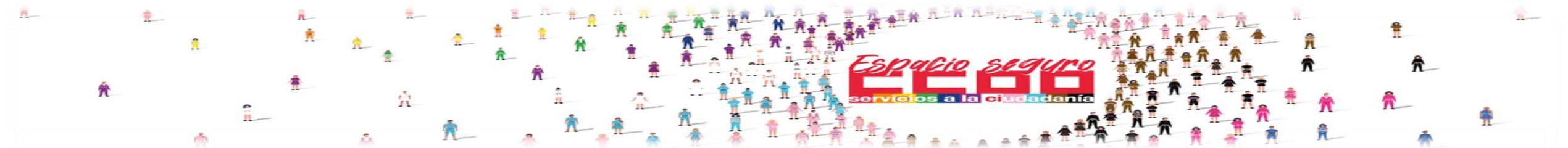


# Conclusiones

□ La ausencia de canales institucionalizados o formales que ayuden a solventar estas situaciones,

El problema psicosocial vinculado a esta dinámica de discriminación estructural es el de la alienación, es decir, la incapacidad para las personas LGBT de desarrollar plenamente su identidad.

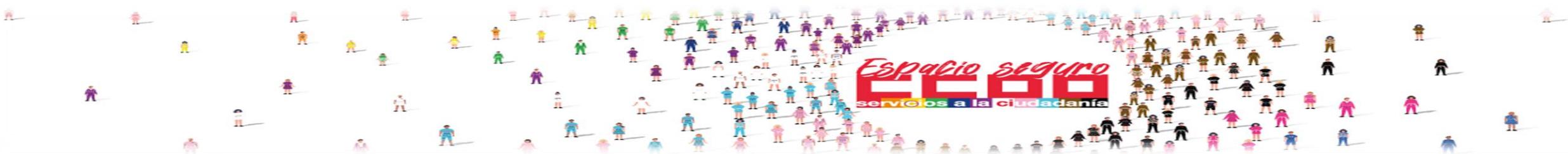
□ La dificultad que se dice existe para demostrar que ha habido despido o acoso, motivado por su orientación sexual, por orientación sexual, expresión e identidad de género.

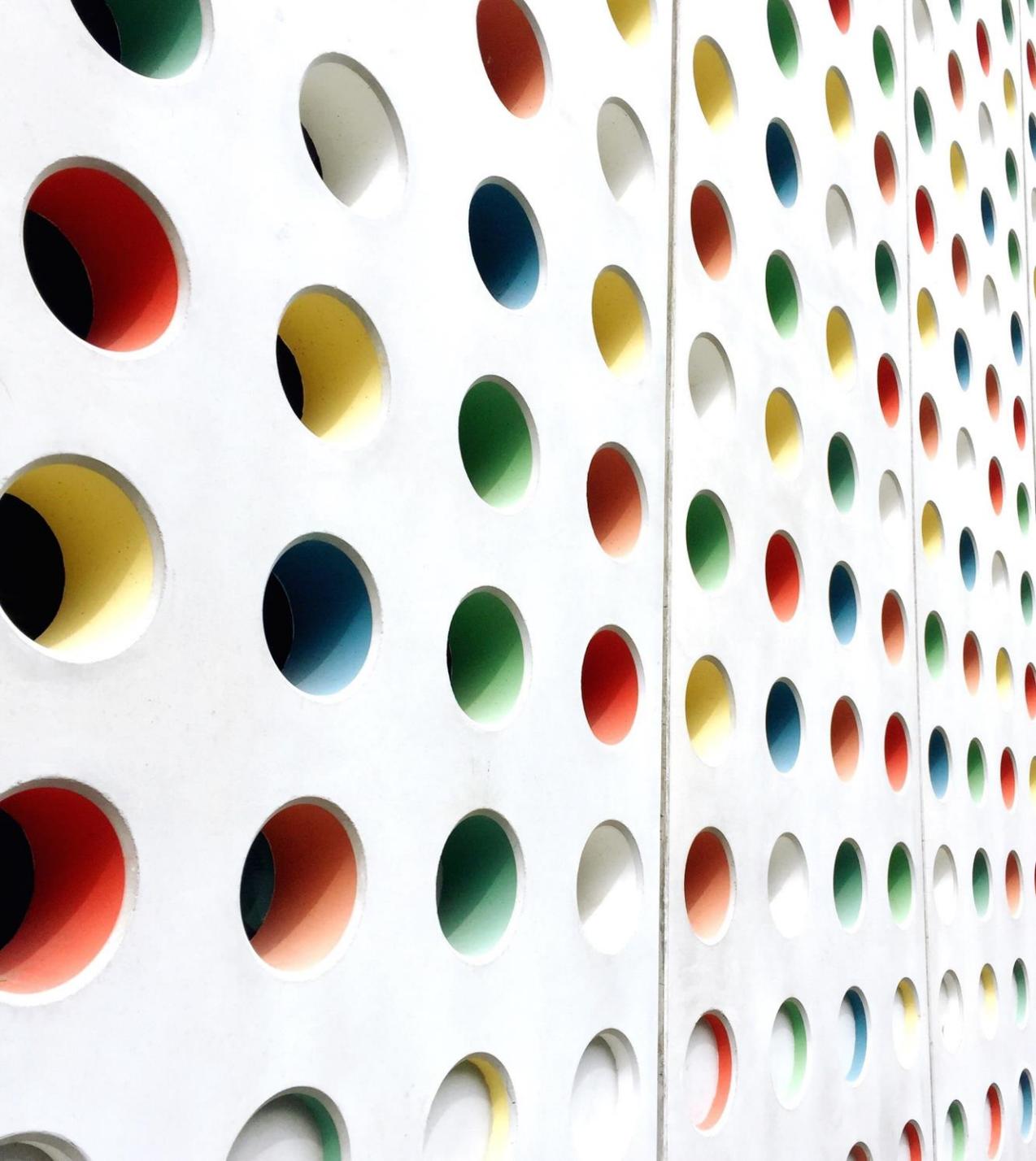


# Actuaciones

Necesidad de que la LGBTfobia se considere como **riesgo psicosocial**, y que como tal se desarrollen en las organizaciones medidas de prevención, al tiempo que se incorporan en el correspondiente régimen sancionador el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género y las manifestaciones lgtbfóbicas.

□ Sección sindical como espacio seguro





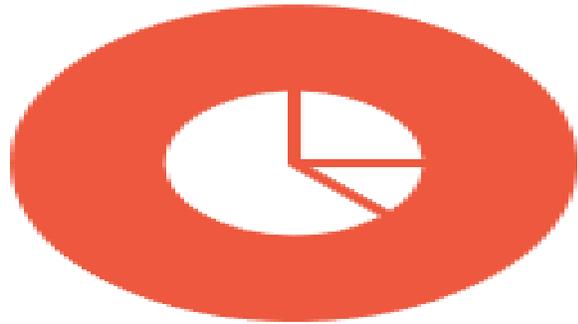
# Acción sindical y negociación colectiva con perspectiva lgtbi+

11 y 12 de diciembre de 2023  
Escuela Sindical Muñiz Zapico

*Francisco González García  
Isabel Descals Sanchís  
(Red lgtbi+)*

# Acción sindical

---



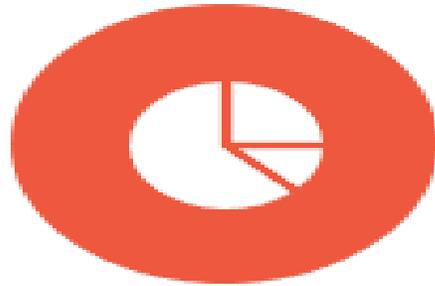
AFILIACIÓN  
PLANTILLA  
EMPRESA.



CAMPAÑAS  
ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
CORPORATIVA  
PROTOCOLOS OBLIGATORIOS

# Negociación colectiva

---



FORMACIÓN

REFERENTES SINDICALES LGTBI+

RED LGTBI+



PLATAFORMA

REIVINDICATIVA

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

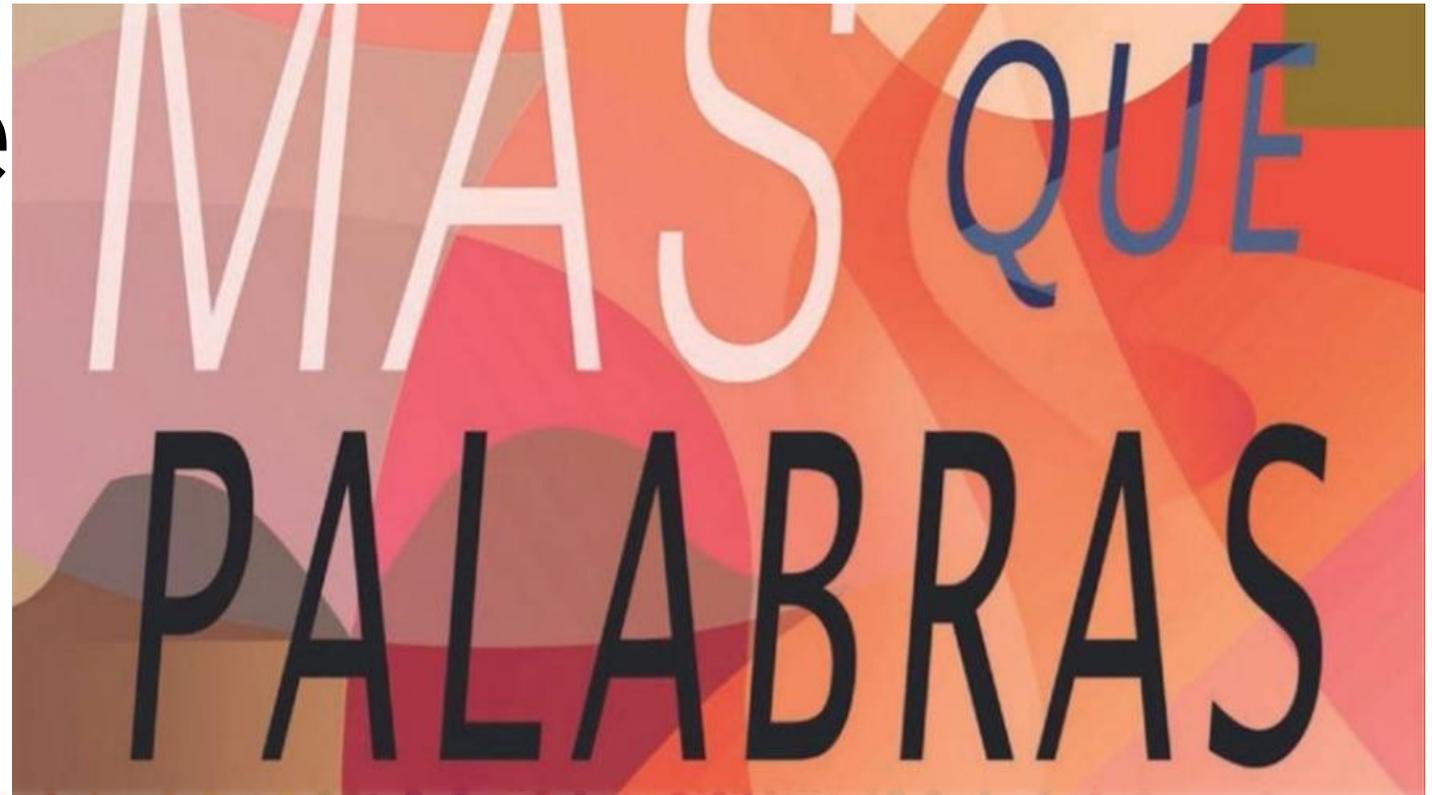
PLANES DIVERSIDAD

CONVENIOS COLECTIVOS

ACUERDOS MARCO

# Compromiso de las organizaciones con la diversidad lgtbi+:

Lenguaje  
inclusivo



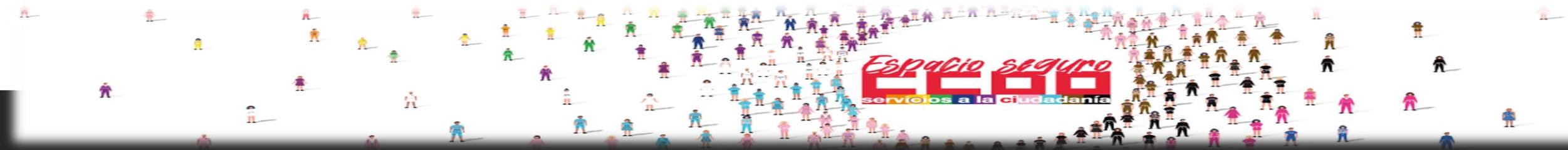
Espacio seguro  
**EEOO**  
servicios a la ciudadanía

# Compromiso de las organizaciones con la diversidad lgtbi+:

---

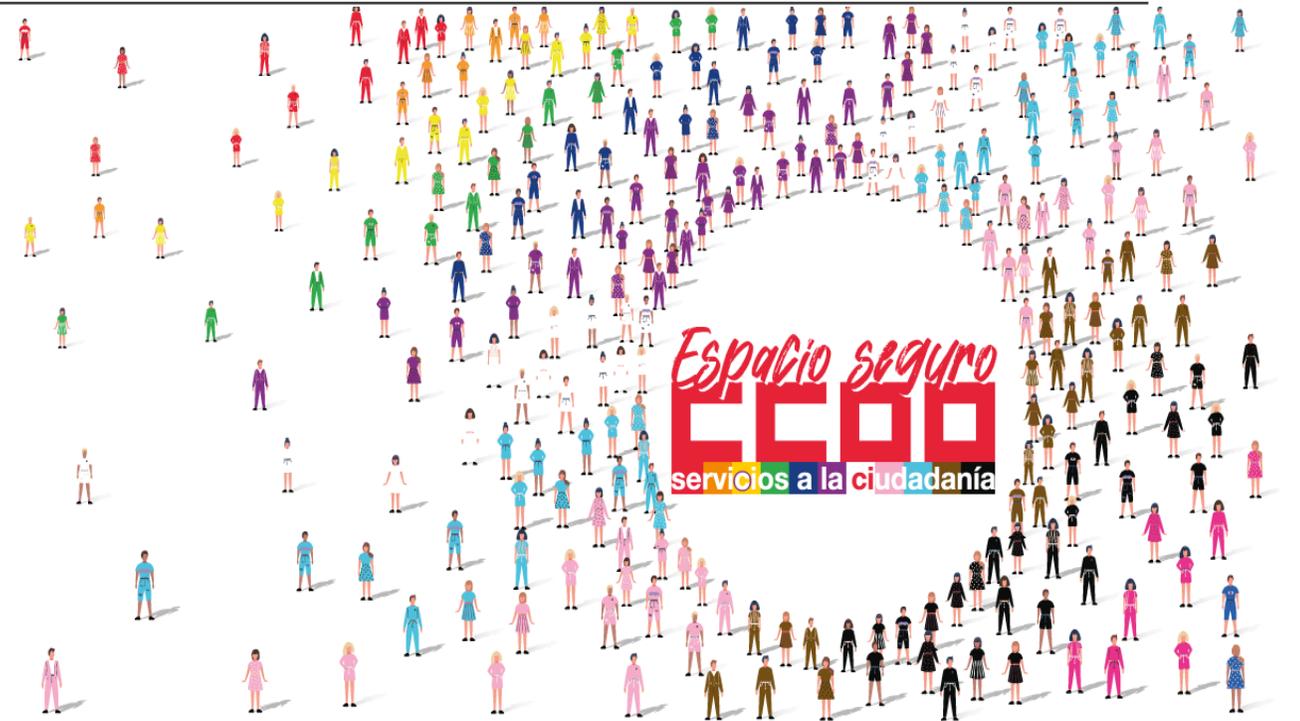
## Identidad manifestada

Hola, me llamo Pepe. Mis pronombres son  
el/o



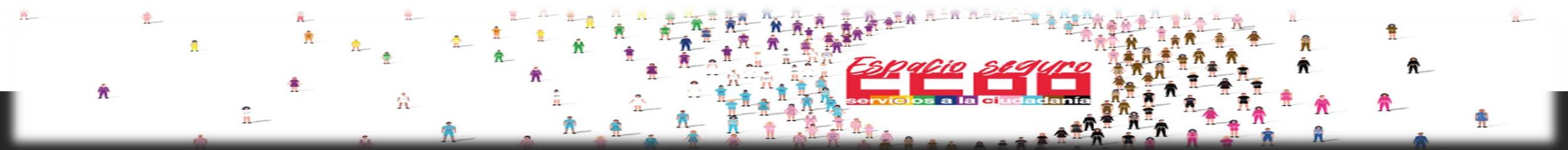
# Compromiso de las organizaciones con la diversidad lgtbi+:

## Espacios seguros



# Compromiso de las organizaciones con la diversidad lgtbi+:

## Sensibilización



# Formación

Cuadros sindicales

Delegadas

Equipos de formación sindical

Equipos de negociación colectiva

Equipos de PRL

Afiliación

Plantillas de trabajadoras



Espacio seguro  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

---

Referentes sindicales lgtbi+,

Acciones preventivas de la lgtbifobia,

Acompañamiento laboral,

Campañas específicas afiliación,

Gestión y seguimiento de denuncias,

Defensa jurídica especializada,



# Acción sindical con diversidad lgtbi+

## Referentes sindicales lgtbi+,

**17 DE MAYO**  
**DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA**  
**LGTBIFOBIA**

*Dale color a tu acción sindical*



**#AlTrabajoSinArmeros**  **#AlTrabajoConDerechos**

**Espacio seguro**  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

## Acciones preventivas de la lgtbifobia,

CCOO exige cláusulas LGTBI en convenios colectivos y que la LGTBIfobia sea un riesgo psicosocial

[CCOO exige crear un Consejo Provincial LGTBI en Jaén para](#)

[«avanzar en políticas de visibilización»](#)



**Espacio seguro**  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

---

Acompañamiento laboral,



Espacio seguro  
CCOO  
servicios a la ciudadanía

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

---

Campañas específicas afiliación,



Espacio seguro  
CCOO  
servicios a la ciudadanía

A large crowd of small, colorful human figures is arranged in a shape that resembles the CC OO logo. The figures are in various colors and poses, creating a diverse and vibrant scene.

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

Gestión y seguimiento de denuncias,



CCOO Albacete denuncia el acoso laboral que sufre el colectivo LGTBI - YouTube

[Visita >](#)

**Espacio seguro**  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Acción sindical con diversidad lgtbi+

---



Defensa jurídica  
especializada,

Espacio seguro  
CCOO  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva Igtbi+:

Usos y costumbres, derechos adquiridos  
Acuerdos, trabajadora/empresa  
Medidas planificadas pactadas  
Convenios colectivos  
Acuerdos marco en Diálogo social.

CRITERIOS Y ORIENTACIONES  
PARA LA **NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA Y ACCIÓN  
SINDICAL**



**Espacio seguro**  
**CEAO**  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva Igtbi+:

## Usos y costumbres, derechos adquiridos

### Nuevos permisos y derechos de conciliación



#### **5 días: (retribuido)**

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta 2º grado y convivientes.

#### **4 días al año: (retribuido)**

Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

#### **8 semanas: (no retribuido)**

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial. En el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP sí será retribuido.

#### **Parejas de hecho:**

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparando así con los matrimonios.

#### **Reducción de jornada:**

Se amplía para quienes precisen encargarse de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.



#### **Adaptación de jornada:**

Se amplía a trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.

Espacio seguro  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva lgtbi+:

Acuerdos, trabajadora/empresa



**Espacio seguro**  
**EEAO**  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva Igtbi+:

Medidas planificadas  
pactadas

**CONTINÚA LA PRÁCTICA INMORAL DE SERRANO...**

**INCUMPLIMIENTO II PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD**



**UTILIZACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+**

**Y SILENCIO ANTE ACTO INMORAL  
DEL N° DOS DE SERRANO**



**Espacio seguro**  
**CCOD**  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva Igtbi+:

CCOO quiere cláusulas contra la discriminación LGTBI en los convenios colectivos de la provincia

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Convenios colectivos



Espacio seguro  
CCOO  
servicios a la ciudadanía

# Negociación colectiva Igtbi+:

FIRMA DEL  
**Acuerdo Marco**  
2022-2024 PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

FIRMA DEL  
**Acuerdo Marco**  
2022-2024 PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

01	RETRIBUCIONES: INCREMENTO DEL 9,8% EN TRES AÑOS (2022-2024)
02	JORNADA LABORAL: 35 HORAS SEMANALES
03	DEROGACIÓN DE RECORTES: ELIMINACIÓN DEFINITIVA DEL RDL 20/2012 DE 13 DE JULIO Y DEROGACIÓN DE LA SUPRESIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL
04	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: PLENA APLICACIÓN DEL ART. 76 DEL TREBEP
05	IGUALDAD: ADAPTACIÓN NORMATIVA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
06	DIGITALIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL: DIGITALIZACIÓN, PRESTACIÓN TELEMÁTICA, TELETRABAJO, GARANTÍA DE SERVICIO PRESENCIAL
07	ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO: CREACIÓN DE EMPLEO NETO EN LAS AAPP, REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD, REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS
08	SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL: EXTENSIÓN DE LAS MEDIDAS PREVIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
09	COMPROMISO DEL GOBIERNO: A APLICAR LAS MEDIDAS DE ESTE ACUERDO Y DE AQUELLOS FIRMADOS PENDIENTES DE EJECUCIÓN
10	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: SE CONSTITUIRÁ EN UN PLAZO DE 15 DÍAS PARA ACORDAR UN CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS

**9,8%**  
**DE SUBIDA SALARIAL**  
EN EL PERÍODO 2022-2024

**CONSEGUIDO**

+ otras medidas laborales



**CCOO**  
área pública

*El poder de cambiar las cosas*

**CCOO**  
área pública

*El poder de cambiar las cosas*

## Acuerdos marco en Diálogo social

**Espacio seguro**  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

# Cláusulas lgtbi+ en la negociación colectiva

---

Prevención

Actividades formalizadas de manifestación explícita de la no discriminación

Disposición

Regular la diversidad, nombrándola,

Infracciones y sanciones

Detectar y enumerar las infracciones por lgtbifobia y aplicar un correctivo.



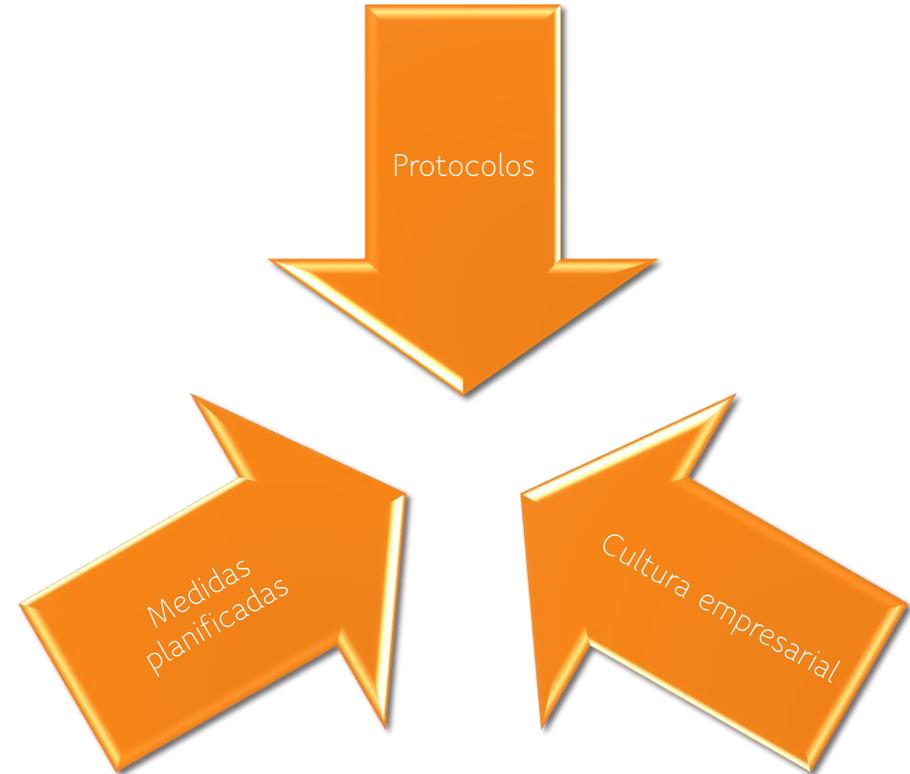
Espacio seguro  
CCOO  
servicios a la ciudadanía

The logo features the text 'Espacio seguro' in a red, cursive font, 'CCOO' in large, bold, red block letters, and 'servicios a la ciudadanía' in a smaller, black, sans-serif font below it. The background of the logo is a rainbow gradient.

# Cláusulas lgtbi+ en la negociación colectiva

---

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



3. El Consejo dependerá del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El Consejo presentará una memoria con carácter semestral, detallando su actividad, reuniones y actuaciones conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. La presidenta del Consejo remitirá esta memoria a las Cortes Generales para su examen por parte de las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado.

## CAPÍTULO II

### Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI

#### Sección 1.ª Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 10. *Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.

2. Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.

4. La Estrategia incorporará de forma prioritaria:

a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias.

b) Las medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

c) Las medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBifóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

5. La Estrategia prestará especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.

6. El Ministerio de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales y con los departamentos de las comunidades autónomas afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

7. El Ministerio de Igualdad velará por que esta Estrategia se coordine con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

#### Sección 2.ª Medidas en el ámbito administrativo

##### Artículo 11. Empleo público.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

##### Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

##### Artículo 13. Documentación administrativa.

Las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para procurar que la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.

#### Sección 3.ª Medidas en el ámbito laboral

##### Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

f) Velar 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, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.

h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

#### Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

#### Sección 4.ª *Medidas en el ámbito de la salud*

#### Artículo 16. *Protección y promoción de la salud de las personas LGTBI.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, realizarán actuaciones encaminadas a:

a) Garantizar que todas las estrategias, planes, programas y actuaciones que desarrollen en el ámbito de las políticas sanitarias incorporen las necesidades particulares de las personas LGTBI.

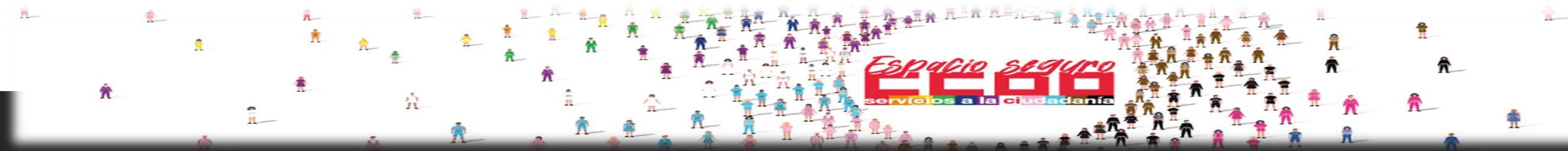
b) Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI, a través de sus organizaciones representativas, en las políticas relativas a la salud.

c) Promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Fecha de implantación del protocolo lgtbi para empresas de más de 50 personas de plantilla:

febrero  
2024



Trabajamos en ello  
ahora mismo

RED  
LGTBI+  
FSC CCOO

## Guía y modelo

para la elaboración de protocolo de actuación  
para la atención del **acoso** y la **violencia**  
contra las personas **LGTBI+**  
en el ámbito laboral.



Espacio seguro  
**CCOO**  
servicios a la ciudadanía



**MUCHAS  
GRACIAS**