

MANIFIESTO 17M

Escuela Sindical Veri Pazos

Federación de Enseñanza de CCOO

Sagunt · 15–17 de mayo de 2026

Día Internacional contra la LGTBIQA+fobia

Castellano · Valencià · Galego

Manifiesto 17M de la Escuela Sindical Veri Pazos

Escuela Sindical de la Federación de Enseñanza de CCOO · Sagunt, 15–17 de mayo de 2026 · Día Internacional contra la LGTBIQA+fobia

Este manifiesto cierra los tres días de trabajo colectivo de la Escuela Sindical Veri Pazos, que toma su nombre de la compañera que dedicó su vida sindical a unir la lucha de clase y la lucha por los derechos LGTBIQA+, y nos recuerda que ningún derecho se conquista sin organización.

I. Desde dónde hablamos

Hablamos desde la enseñanza pública, concertada, privada y universitaria del conjunto del Estado, en un momento en que el avance de la extrema derecha, los retrocesos normativos y la presión sobre los protocolos de igualdad no son ya una amenaza futura sino una realidad cotidiana en nuestros centros. Hablamos como Federación de Enseñanza de CCOO, sindicato de clase, porque sabemos que no hay derechos LGTBIQA+ sin condiciones materiales que los sostengan, y no hay condiciones materiales dignas sin sindicalismo combativo. La LGTBIQA+fobia atraviesa el aula, el claustro, el vestuario y la mesa de negociación. Por eso es materia sindical. Por eso este manifiesto.

Hablamos contra todas las formas de violencia y discriminación: contra la lesbofobia, la bifobia, la transfobia, la interfobia, la afobia, y contra el silencio que las naturaliza. Hablamos sabiendo que la opresión se cruza con la clase, con la racialización, con la migración, con la edad y con la diversidad funcional, y que un sindicalismo que ignore esos cruces no es un sindicalismo a la altura.

II. Lo que hemos trabajado en la Escuela

Durante los días 15, 16 y 17 de mayo, reunidas en Sagunt, las compañeras y compañeros participantes en la Escuela —llegadas desde todos los territorios y desde todos los sectores de la enseñanza— hemos deliberado de forma colectiva en torno a cinco bloques temáticos. Lo hemos hecho sobre papel continuo, con post-its, con la voz de cada cual y la escucha de todas. Lo que sigue no es un texto de despacho: es la traducción política de ese trabajo compartido entre territorios y sectores.

III. Intersex: existimos, somos personas con derechos, y no mitos

Lo primero que hemos afirmado es lo más silenciado: las personas intersex existen, son personas con derechos plenos, y no mitos ni excepciones biológicas. Reducirlas a sus hormonas o a sus genitales es una violencia. Somos mucho más que eso.

Esto es materia sindical porque la organización material de nuestros centros de trabajo y de estudio —vestuarios, taquillas, baños, formularios, registros— sigue construida sobre una división binaria que no contempla la realidad de las personas intersex ni de muchas otras. Los espacios deben pensarse para las personas, no solo para los géneros.

Exigimos que las administraciones educativas estatales y autonómicas adapten infraestructuras, protocolos y documentación a la realidad intersex, y que la formación del profesorado incluya esta realidad de forma específica y rigurosa. **Nos comprometemos** a llevar esta exigencia a cada mesa de negociación, en cada territorio y en cada sector.

IV. Protocolo trans: punto de partida, no de llegada

Los protocolos trans existentes en las distintas comunidades autónomas son un punto de partida, no un techo. Hay que seguir luchando para que mejoren, se apliquen, se garanticen y se armonicen en

un marco estatal coherente que no deje a ninguna persona trans desprotegida según el código postal en el que viva, estudie o trabaje.

Reclamar por inacción administrativa a los equipos directivos que no cumplen con la normativa vigente no es un gesto de confrontación: es nuestro deber sindical y nuestro derecho como trabajadoras y trabajadores. La salud mental del profesorado y del alumnado trans es prevención de riesgos laborales; los riesgos psicosociales derivados de la transfobia institucional exigen protocolos con medidas reales de acompañamiento y garantía de defensa legal.

Exigimos escucha y acompañamiento para el alumnado, implicación efectiva de los equipos directivos y de los claustros, formación obligatoria para todo el personal docente y no docente, y medidas negociadas que faciliten la confirmación de género en los centros de trabajo sin que ninguna compañera o compañero trans tenga que atravesar ese proceso en soledad.

Nos comprometemos a no aceptar que los protocolos se queden en papel mientras en las aulas se vulnera cada día.

V. Planes de igualdad LGTBQA+: la teoría hecha práctica

Un plan de igualdad funciona solo si la teoría se hace práctica. Esa es la frase que hemos escrito y que asumimos.

Sin miedo a cumplir las leyes: es nuestro deber y nuestro orgullo defender los derechos conquistados. Exigimos la protección efectiva de las y los docentes frente a la discriminación LGTBQA+, la protección de los centros para hablar de diversidad sin presiones ni vetos, y la incorporación de la asexualidad y el arromanticismo como realidades que también tienen que ser visibilizadas y respetadas.

Exigimos un **Pacto de Estado contra los discursos de odio**, porque la respuesta a la ofensiva reaccionaria no puede ser solo defensiva: tiene que ser institucional, estable y vinculante, y blindarse frente a los vaivenes de los gobiernos autonómicos. Y exigimos recursos, formación y garantías reales para toda la comunidad educativa.

VI. Negociación colectiva: las líneas rojas no se negocian

La negociación colectiva es la herramienta a través de la cual los derechos enunciados se convierten en condiciones de trabajo. Por eso CCOO debe defender en toda negociación —estatal, autonómica, sectorial y de empresa— los protocolos LGTBQA+ ya conquistados y empujar para que se amplíen.

Asumimos crear líneas rojas en la negociación colectiva: no se puede registrar ningún convenio que no contenga las medidas que la legislación vigente exige. Asumimos ampliar el perfil de las personas negociadoras para que la diversidad esté representada en la mesa, no solo en el preámbulo. Asumimos que la defensa de las personas trans tiene que ser un eje del trabajo de negociación colectiva, no una nota a pie de página.

Esto exige formación específica para las personas negociadoras, en particular sobre el **Real Decreto 1026/2024** que regula las medidas planificadas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Y exige implicación activa de los comités de empresa, las delegadas y delegados sindicales, y el conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

VII. Fluye: dejen ser

Y hay una parte que desborda las categorías. Una parte que tiene que ver con conciencia emocional, con espacios seguros, con poder ser sin pedir permiso.

Nuestro colectivo necesita que nos dejen ser. Nadie tiene que volver al armario en la tercera edad, ni en el trabajo, ni en ningún lugar de su vida. La vida tendría que ser amar y ya.

No vamos a dar un paso atrás. Somos más, y somos mejores, que quienes propagan el odio y la violencia. De frente, con la democracia.

VIII. Compromisos de la Federación de Enseñanza de CCOO

Como Federación de Enseñanza de CCOO, con la voz de los territorios y sectores reunidos en esta Escuela, asumimos:

Nos comprometemos a llevar a cada mesa de negociación —estatal, autonómica, sectorial y de empresa— los protocolos LGTBQA+ y a no firmar ningún convenio que incumpla la legislación vigente, incluido el RD 1026/2024.

Nos comprometemos a exigir el cumplimiento efectivo de los protocolos trans en todos los territorios y a reclamar formalmente ante toda inacción administrativa o de los equipos directivos, así como a impulsar un marco estatal coherente que garantice los mismos derechos en todo el Estado.

Nos comprometemos a impulsar la formación obligatoria del profesorado y del personal negociador en realidades intersex, trans, asexuales, arománticas y en el conjunto de la diversidad LGTBQA+, articulando esa formación con las federaciones territoriales y con cada uno de los sectores.

Nos comprometemos a defender la protección legal y emocional de las compañeras y compañeros LGTBQA+ en sus centros de trabajo, con atención específica a la dimensión interseccional —clase, racialización, migración, edad, diversidad funcional— de las discriminaciones que sufrimos.

Nos comprometemos a sostener esta lucha de forma continuada, dentro y fuera del 17M, porque los derechos no se conmemoran: se conquistan, se ejercen y se defienden.

IX. Cierre

Hoy, 17 de mayo, salimos del aula de la Escuela en Sagunt a la calle, a las redes, a los centros de trabajo y a las mesas de negociación de todos los territorios. Salimos con lo aprendido, con lo deliberado, con lo escrito en los post-its y con lo que aún no hemos sabido nombrar.

Porque la lucha LGTBQA+ es lucha sindical, y la lucha sindical es lucha LGTBQA+. Porque ningún derecho está garantizado mientras una sola persona LGTBQA+ tenga que esconderse en su centro de trabajo, en su aula o en su vida.

Existimos. Resistimos. Negociamos. Conquistamos.

Ni un paso atrás. Ni una vida en el armario.

... VALENCIÀ ...

Manifest 17M de l'Escola Sindical Veri Pazos

Escola Sindical de la Federació d'Ensenyament de CCOO · Sagunt, 15–17 de maig de 2026 · Día Internacional contra la LGTBIQA+fòbia

Aquest manifest tanca els tres dies de treball col·lectiu de l'Escola Sindical Veri Pazos, que pren el nom de la companya que va dedicar la seua vida sindical a unir la lluita de classe i la lluita pels drets LGTBIQA+, i ens recorda que cap dret no es conquereix sense organització.

I. Des d'on parlem

Parlem des de l'ensenyament públic, concertat, privat i universitari del conjunt de l'Estat, en un moment en què l'avanç de l'extrema dreta, els retrocessos normatius i la pressió sobre els protocols d'igualtat ja no són una amenaça futura sinó una realitat quotidiana als nostres centres. Parlem com a Federació d'Ensenyament de CCOO, sindicat de classe, perquè sabem que no hi ha drets LGTBIQA+ sense condicions materials que els sostinguen, i no hi ha condicions materials dignes sense sindicalisme combatiu. La LGTBIQA+fòbia travessa l'aula, el claustre, el vestidor i la taula de negociació. Per això és matèria sindical. Per això aquest manifest.

Parlem contra totes les formes de violència i discriminació: contra la lesbofòbia, la bifòbia, la transfòbia, la interfòbia, l'afòbia, i contra el silenci que les naturalitza. Parlem sabent que l'opressió es creua amb la classe, amb la racialització, amb la migració, amb l'edat i amb la diversitat funcional, i que un sindicalisme que ignore aquests encreuaments no és un sindicalisme a l'altura.

II. Allò que hem treballat a l'Escola

Aquests dies 15, 16 i 17 de maig, reunides a Sagunt, les companyes i companys participants a l'Escola —arribades des de tots els territoris i des de tots els sectors de l'ensenyament— hem deliberat de manera col·lectiva al voltant de cinc blocs temàtics. Ho hem fet sobre paper continu, amb post-its, amb la veu de cadascú i l'escolta de totes. El que segueix no és un text de despatx: és la traducció política d'aquest treball compartit entre territoris i sectors.

III. Intersex: existim, som persones amb drets, i no mites

El primer que hem afirmat és el més silenciats: les persones intersex existeixen, són persones amb drets plens, i no mites ni excepcions biològiques. Reduir-les a les seues hormones o als seus genitals és una violència. Són molt més que això.

Açò és matèria sindical perquè l'organització material dels nostres centres de treball i d'estudi — vestidors, taquilles, banys, formularis, registres— continua construïda sobre una divisió binària que no contempla la realitat de les persones intersex ni de moltes altres. Els espais s'han de pensar per a les persones, no només per als gèneres.

Exigim que les administracions educatives estatals i autonòmiques adapten infraestructures, protocols i documentació a la realitat intersex, i que la formació del professorat incloga aquesta realitat de manera específica i rigorosa. **Ens comprometem** a portar aquesta exigència a cada taula de negociació, a cada territori i a cada sector.

IV. Protocol trans: punt de partida, no d'arribada

Els protocols trans existents a les diferents comunitats autònomes són un punt de partida, no un sostre. Cal continuar lluitant perquè milloren, s'apliquen, es garantisquen i s'harmonitzen en un marc estatal coherent que no deixi cap persona trans desprotegida segons el codi postal on visca, estudei o treballi.

Reclamar per inacció administrativa als equips directius que no compleixen amb la normativa vigent no és un gest de confrontació: és el nostre deure sindical i el nostre dret com a treballadores i treballadors. La salut mental del professorat i de l'alumnat trans és prevenció de riscos laborals; els riscos psicosocials derivats de la transfòbia institucional exigeixen protocols amb mesures reals d'acompanyament i garantia de defensa legal.

Exigim escolta i acompanyament per a l'alumnat, implicació efectiva dels equips directius i dels claustres, formació obligatòria per a tot el personal docent i no docent, i mesures negociades que faciliten la confirmació de gènere als centres de treball sense que cap companya o company trans hagi de travessar aquest procés en solitud.

Ens comprometem a no acceptar que els protocols es queden al paper mentre a les aules es vulneren cada dia.

V. Plans d'igualtat LGTBIQA+: la teoria feta pràctica

Un pla d'igualtat funciona només si la teoria es fa pràctica. Aquesta és la frase que hem escrit i que assumim.

Sense por de complir les lleis: és el nostre deure i el nostre orgull defensar els drets conquerits. Exigim la protecció efectiva de les i els docents davant la discriminació LGTBIQA+, la protecció dels centres per parlar de diversitat sense pressions ni vetos, i la incorporació de l'asexualitat i l'aromanticisme com a realitats que també han de ser visibilitzades i respectades.

Exigim un **Pacte d'Estat contra els discursos d'odi**, perquè la resposta a l'ofensiva reaccionària no pot ser només defensiva: ha de ser institucional, estable i vinculant, i blindar-se davant els vaivens dels governs autonòmics. I exigim recursos, formació i garanties reals per a tota la comunitat educativa.

VI. Negociació col·lectiva: les línies roges no es negocien

La negociació col·lectiva és l'eina a través de la qual els drets enunciats es converteixen en condicions de treball. Per això CCOO ha de defensar en tota negociació —estatal, autonòmica, sectorial i d'empresa— els protocols LGTBIQA+ ja conquerits i empènyer perquè s'amplien.

Assumim crear línies roges a la negociació col·lectiva: no es pot registrar cap conveni que no continga les mesures que la legislació vigent exigeix. Assumim ampliar el perfil de les persones negociadores perquè la diversitat estiga representada a la taula, no només al preàmbul. Assumim que la defensa de les persones trans ha de ser un eix del treball de negociació col·lectiva, no una nota al peu.

Açò exigeix formació específica per a les persones negociadores, en particular sobre el **Reial Decret 1026/2024** que regula les mesures planificades d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses. I exigeix implicació activa dels comitès d'empresa, les delegades i delegats sindicals, i el conjunt de les treballadores i treballadors.

VII. Flueix: deixeu ser

I hi ha una part que desborda les categories. Una part que té a veure amb consciència emocional, amb espais segurs, amb poder ser sense demanar permís.

El nostre col·lectiu necessita que ens deixen ser. Ningú no ha de tornar a l'armari a la tercera edat, ni a la faena, ni enlloc de la seua vida. La vida hauria de ser estimar i prou.

No farem ni un pas arrere. Som més, i som millors, que els qui propaguen l'odi i la violència. De cara, amb la democràcia.

VIII. Compromisos de la Federació d'Ensenyament de CCOO

Com a Federació d'Ensenyament de CCOO, amb la veu dels territoris i sectors reunits en aquesta Escola, assumim:

Ens comprometem a portar a cada taula de negociació —estatal, autonòmica, sectorial i d'empresa— els protocols LGTBQA+ i a no signar cap conveni que incomplisca la legislació vigent, inclòs el RD 1026/2024.

Ens comprometem a exigir el compliment efectiu dels protocols trans a tots els territoris i a reclamar formalment davant tota inacció administrativa o dels equips directius, així com a impulsar un marc estatal coherent que garantisca els mateixos drets a tot l'Estat.

Ens comprometem a impulsar la formació obligatòria del professorat i del personal negociador en realitats intersex, trans, asexuals, aromàntiques i en el conjunt de la diversitat LGTBQA+, articulant aquesta formació amb les federacions territorials i amb cadascun dels sectors.

Ens comprometem a defensar la protecció legal i emocional de les companyes i companys LGTBQA+ als seus centres de treball, amb atenció específica a la dimensió interseccional —classe, racialització, migració, edat, diversitat funcional— de les discriminacions que patim.

Ens comprometem a sostenir aquesta lluita de manera continuada, dins i fora del 17M, perquè els drets no es commemoren: es conquereixen, s'exerceixen i es defensen.

IX. Tancament

Hui, 17 de maig, eixim de l'aula de l'Escola a Sagunt al carrer, a les xarxes, als centres de treball i a les taules de negociació de tots els territoris. Eixim amb l'aprés, amb el deliberat, amb l'escrit als post-its i amb el que encara no hem sabut anomenar.

Perquè la lluita LGTBQA+ és lluita sindical, i la lluita sindical és lluita LGTBQA+. Perquè cap dret no està garantit mentre una sola persona LGTBQA+ haja d'amagar-se al seu centre de treball, a la seua aula o a la seua vida.

Existim. Resistim. Negociem. Conquerim.

Ni un pas arrere. Ni una vida a l'armari.

Manifesto 17M da Escola Sindical Veri Pazos

Escola Sindical da Federación de Ensino de CCOO · Sagunt, 15–17 de maio de 2026 · Día Internacional contra a LGTBIQA+fobia

Este manifesto pecha os tres días de traballo colectivo da Escola Sindical Veri Pazos, que toma o seu nome da compañeira que dedicou a súa vida sindical a unir a loita de clase e a loita polos dereitos LGTBIQA+ e lémbra-nos que ningún dereito se conquista sen organización.

I. Dende onde falamos

Falamos dende o ensino público, concertado, privado e universitario do conxunto do Estado, nun momento no que o avance da extrema dereita, os retrocesos normativos e a presión sobre os protocolos de igualdade xa non son unha ameaza futura senón unha realidade cotiá nos nosos centros. Falamos como Federación de Ensino de CCOO, sindicato de clase, porque sabemos que non hai dereitos LGTBIQA+ sen condicións materiais que os sosteñan, e non hai condicións materiais dignas sen sindicalismo combativo. A LGTBIQA+fobia atravesa a aula, o claustro, o vestiario e a mesa de negociación. Por iso é materia sindical. Por iso este manifesto.

Falamos contra todas as formas de violencia e discriminación: contra a lesbofobia, a bifobia, a transfobia, a interfobia, a afobia, e contra o silencio que as naturaliza. Falamos sabendo que a opresión entrecrúzase coa clase, coa racialización, coa migración, coa idade e coa diversidade funcional, e que un sindicalismo que ignore esas interseccións non é un sindicalismo comprometido.

II. O que traballamos na Escola

Durante os días 15, 16 e 17 de maio, reunidas en Sagunt, as compañeiras, compañeiros e compañeiras participantes na Escola —chegades dende todos os territorios e dende todos os sectores do ensino— deliberamos de forma colectiva arredor de cinco bloques temáticos. Fixémolo sobre papel continuo, con post-its, coa voz de cadaquén e a escoita de todas. O que segue non é un texto de despacho: é a tradución política dese traballo compartido entre territorios e sectores.

III. Intersex: existimos, somos persoas con dereitos, e non mitos

O primeiro que afirmamos é o máis silenciado: as persoas intersex existen, son persoas con dereitos plenos e non mitos nin excepcións biolóxicas. Reducilas ás súas hormonas ou aos seus xenitais é unha violencia. Somos moito máis que iso.

Isto é materia sindical porque a organización material dos nosos centros de traballo e de estudo —vestiarios, taquillas, baños, formularios, rexistros— segue construída sobre unha división binaria que non contempla a realidade das persoas intersex nin de moitas outras. Os espazos deben pensarse para as persoas, non só para os xéneros.

Esiximos que as administracións educativas estatais e autonómicas adapten infraestruturas, protocolos e documentación á realidade intersex, e que a formación do profesorado inclúa esta realidade de forma específica e rigorosa. **Comprometémonos** a levar esta esixencia a cada mesa de negociación, en cada territorio e en cada sector.

IV. Protocolo trans: punto de partida, non de chegada

Os protocolos trans existentes nas distintas comunidades autónomas son un punto de partida, non un teito. Hai que seguir loitando para que melloren, se apliquen, se garantan e se harmonicen nun marco estatal coherente que non deixe a ningunha persoa trans desprotexida segundo o código postal no que viva, estude ou traballe.

Reclamar por inacción administrativa aos equipos directivos que non cumpren coa normativa vixente non é un xesto de confrontación: é o noso deber sindical e o noso dereito como traballadoras e traballadores. A saúde mental do profesorado e do alumnado trans é prevención de riscos laborais; os riscos psicosociais derivados da transfobia institucional esixen protocolos con medidas reais de acompañamento e garantía de defensa legal.

Esiximos escoita e acompañamento para o alumnado, implicación efectiva dos equipos directivos e dos claustros, formación obrigatoria para todo o persoal docente e non docente, e medidas negociadas que faciliten a confirmación de xénero nos centros de traballo sen que ningunha compañeira ou compañeiro trans teña que atravesar ese proceso en soidade.

Comprometémonos a non aceptar que os protocolos queden no papel mentres nas aulas se vulneran cada día.

V. Plans de igualdade LGTBQA+: a teoría feita práctica

Un plan de igualdade funciona só se a teoría se fai práctica. Esa é a frase que escribimos e que asumimos.

Sen medo a cumprir as leis: é o noso deber e o noso orgullo defender os dereitos conquistados. Esiximos a protección efectiva das e dos docentes fronte á discriminación LGTBQA+, a protección dos centros para falar de diversidade sen presións nin vetos e a incorporación da asexualidade e o aromanticismo como realidades que tamén teñen que ser visibilizadas e respectadas.

Esiximos un **Pacto de Estado contra os discursos de odio**, porque a resposta á ofensiva reaccionaria non pode ser só defensiva: ten que ser institucional, estable e vinculante e blindarse fronte aos vaivéns dos gobernos autonómicos. Esiximos recursos, formación e garantías reais para toda a comunidade educativa.

VI. Negociación colectiva: as liñas vermellas non se negocian

A negociación colectiva é a ferramenta a través da cal os dereitos enunciados se converten en condicións de traballo. Por iso CCOO debe defender en toda negociación —estatal, autonómica, sectorial e de empresa— os protocolos LGTBQA+ xa conquistados e empurrar para que se amplíen.

Asumimos crear liñas vermellas na negociación colectiva: non se pode rexistrar ningún convenio que non conteña as medidas que a lexislación vixente esixe. Asumimos ampliar o perfil das persoas negociadoras para que a diversidade estea representada na mesa, non só no preámbulo. Asumimos que a defensa das persoas trans ten que ser un eixe do traballo de negociación colectiva, non unha nota a pé de páxina.

Isto esixe formación específica para as persoas negociadoras, en particular sobre o **Real Decreto 1026/2024** que regula as medidas planificadas de igualdade e non discriminación das persoas LGTB nas empresas. E esixe implicación activa dos comités de empresa, as delegadas e delegados sindicais, e o conxunto das traballadoras e traballadores.

VII. Flúe: déixennos ser

E hai unha parte que desborda as categorías. Unha parte que ten que ver con conciencia emocional, con espazos seguros, con poder ser sen pedir permiso.

O noso colectivo necesita que nos deixen ser. Ninguén ten que volver ao armario na terceira idade, nin no traballo, nin en ningún lugar da súa vida. A vida tería que ser amar e xa.

Non imos dar un paso atrás. Somos máis e somos mellores que quen propaga o odio e a violencia. De fronte, coa democracia.

VIII. Compromisos da Federación de Ensino de CCOO

Como Federación de Ensino de CCOO, coa voz dos territorios e sectores reunidos nesta Escola, asumimos:

Comprometémonos a levar a cada mesa de negociación —estatal, autonómica, sectorial e de empresa— os protocolos LGTBQA+ e a non asinar ningún convenio que incumpra a lexislación vixente, incluído o RD 1026/2024.

Comprometémonos a esixir o cumprimento efectivo dos protocolos trans en todos os territorios e a reclamar formalmente ante toda inacción administrativa ou dos equipos directivos, así como a impulsar un marco estatal coherente que garanta os mesmos dereitos en todo o Estado.

Comprometémonos a impulsar a formación obrigatoria do profesorado e do persoal negociador en realidades intersex, trans, asexuais, aromáticas e no conxunto da diversidade LGTBQA+, articulando esa formación coas federacións territoriais e con cada un dos sectores.

Comprometémonos a defender a protección legal e emocional das compañeiras e compañeiros LGTBQA+ nos seus centros de traballo, con atención específica á dimensión interseccional —clase, racialización, migración, idade, diversidade funcional— das discriminacións que sufrimos.

Comprometémonos a soste esta loita de forma continuada, dentro e fóra do 17M, porque os dereitos non se conmemoran: conquístanse, exércense e deféndense.

IX. Peche

Hoxe, 17 de maio, saímos da aula da Escola en Sagunt á rúa, ás redes, aos centros de traballo e ás mesas de negociación de todos os territorios. Saímos co aprendido, co deliberado, co escrito nos post-its e co que aínda non subemos nomear.

Porque a loita LGTBQA+ é loita sindical, e a loita sindical é loita LGTBQA+. Porque ningún dereito está garantido mentres unha soa persoa LGTBQA+ teña que esconderse no seu centro de traballo, na súa aula ou na súa vida.

Existimos. Resistimos. Negociamos. Conquistamos.

Nin un paso atrás. Nin unha vida no armario.