

Mujeres y hombres con plenos derechos... con y sin transiciones

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, continuamos en este mes de mayo de lucha contra la LGTBIfobia poniendo el foco en las distintas discriminaciones y problemas que deben enfrentar las personas LGTBI en su día a día y especialmente en el mundo laboral. En esta ocasión miramos la realidad de las personas Trans.

¿Qué significa ser una persona TRANS? En la persona Trans la identidad de género sentida no se corresponde con la asignada al nacer. Así, una mujer trans, es una persona a la que se le asignó el género masculino al nacer debido a sus características anatómicas, pero se identifica como mujer o sitúa su identidad dentro de lo femenino y viceversa ocurre con un hombre trans a quien se le asignó el género femenino al nacer, pero se identifica como hombre o sitúa su identidad dentro de lo masculino.

Si la transición se ha hecho a través de intervenciones médicas se puede usar o no el término transexual.

Las personas TRANS, son dentro del colectivo LGTBI+ quienes sufren una tasa de desempleo mayor que llega a duplicar el dato general y, en el caso de las mujeres trans, supera el 80%.

Esta situación de exclusión social hace que muchas de ellas se vean obligadas a prostituirse o bien ocupar trabajos muy precarizados. Una investigación liderada por la Universidad de Málaga en el año 2011 y auspiciada por FELGTB, situaba cerca del 50% las mujeres trans que habían ejercido la prostitución antes de acceder a un puesto de trabajo.

Más recientemente, la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) concluía que el 77% de las mujeres trans había sufrido discriminación a la hora de buscar trabajo. Y cuando consiguen empleo, se enfrentan al silencio y a la vuelta al armario, un 58% de estas mujeres se oculta y no habla de su condición en su ambiente de trabajo.

En la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO llevamos años identificando y haciendo propuestas de

mejora vía sensibilización, divulgación y negociación colectiva para facilitar los principales obstáculos que enfrentan las personas trans en el mundo laboral y que principalmente son:

- Acceso al puesto de trabajo.
- Burlas, chistes, cuchicheos, misgender, uso del “deadname” como vías de acoso.
- Mantenimiento del puesto de trabajo durante el proceso de transición por rechazo o exclusión.
- Dificultades en la petición reiterada de visitas médicas que pueden provocar la no renovación del contrato laboral.
- Dificultades también en el periodo de reasignación quirúrgica dada la ausencia de regulación al respecto en los convenios colectivos.
- Problemas de promoción profesional, especialmente para ocupar determinados puestos de influencia o Dirección.
- Dificultades en el uso de espacios comunes como vestuarios, cuartos de baño, etc., donde no existen espacios que salvaguarden la intimidad de las personas trans si fuera necesario.

Un caso reciente que hemos conocido por la prensa <https://elpais.com/espana/madrid/2022-01-17/el-despido-de-luisa-dias-antes-de-someterse-a-la-cirugia-de-reasignacion-de-sexo.html>, ejemplifica la eterna lucha por la dignidad como ser humado que deben afrontar las personas trans.

En este caso, a pocos días de la fecha señalada para la intervención quirúrgica de reasignación de sexo a la que iba a someterse durante sus vacaciones, una empleada de unos grandes almacenes en la plaza de Callao en Madrid, recibe una carta de despido por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (art. 54 ET). Todo ello sin prueba alguna y pese a contar dicha empleada con unos resultados excelentes por ventas y ninguna queja sobre la atención a clientes.

El despido llega tras dos años de hormonación y la petición de un crédito para tratamientos no cubiertos por la Seguridad Social. Por este caso y otros muchos que no salen a la luz, desde CCOO sabemos que no basta con que las empresas incluyan en sus principios o declaraciones de responsabilidad social corporativa el cumplimiento de la normativa vigente en materia



de derechos humanos si esas declaraciones no van acompañadas de un programa de diversidad que incluya la sensibilización y formación a toda la plantilla para evitar conductas discriminatorias contra las personas LGTBI+ y sobre todo de un régimen sancionador que tipifique como graves estas conductas y ponga un límite de tolerancia cero al desprecio y la burla a la dignidad de las personas.

Expresiones como “híbrido”, “indefinido”, “travelo”, uso del “deadname” o nombre previo al proceso de transición, son conductas que afectan a las personas trans que han decidido visibilizarse en el trabajo; y son pocas las que lo hacen. Estas situaciones afectan a la salud mental y son un factor determinante de estrés laboral que supone un riesgo psicológico adicional para las personas LGTBI+ que queremos evidenciar y regular desde CCOO de forma decisiva.

En el caso de esta empleada esperamos que el despido sea declarado nulo por vulneración de sus derechos fundamentales y sirva como referente al cambio por el que CCOO apuesta en la mejora de las condiciones de acceso al empleo y los derechos laborales vía negociación colectiva.

Aquí tienes algunas de las propuestas llevadas a negociación colectiva por CCOO:

- Introducción de cláusulas generales de igualdad de trato y no discriminación e igualdad de trato hacia las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
- Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBI+ en riesgo de exclusión social o laboral, o en situación de discriminación múltiple (personas migradas, racializadas,...), muy especialmente para las mujeres trans.
- Fomentar el uso y admisión de currículums ciegos en procesos de selección.
- Considerar la LGTBIfobia un riesgo psicosocial en el ámbito laboral
- Sensibilización, formación y visibilización de la realidad LGTBI+ en el ámbito laboral de forma periódica, en manuales de bienvenida y especialmente dirigida a personas que ocupan cargos directivos que impliquen la gestión de equipos.
- Recoger dentro de los convenios un régimen sancionador que tipifique las conductas y expresiones que atenten contra la dignidad y derechos de las personas LGTBI+ y/o cualquier violación de su intimidad y confidencialidad de datos.

- Garantizar los mismos permisos y beneficios sociales a las personas LGTBI+, sus parejas y familiares.
- Negociar permisos adicionales en procesos de transición y/o consultas médicas y procesos administrativos relativos a la reasignación de sexo
- Establecer protocolos específicos de apoyo a la diversidad afectivo-sexual y contra la LGTBIfobia en el ámbito laboral.

La negociación colectiva es el marco legal que rige nuestras relaciones laborales y permite establecer unos espacios seguros para que las personas puedan desarrollar su actividad en las mejores condiciones posibles. Pero sin duda, el avance de la legislación social en cada país por la vía del reconocimiento y la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales y propios del ser humano con independencia de su etnia, procedencia geográfica, orientación sexual, identidad y/o expresión de género supone un avance en la normalización y la extensión de derechos igualitarios para toda la población.

Desde CCOO defendemos la despatologización de las personas trans para que no deban enfrentarse a una serie de procesos médicos y sociales como paso previo al reconocimiento legal de su identidad.

Es un camino de justicia que tibiamente se materializará próximamente con la aprobación a nivel estatal del Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI que ya ha pasado por los trámites consultivos previos como los del Consejo Económico y Social donde CCOO ha participado activamente y el más reciente y polémico dictamen del Consejo General del Poder Judicial que no es vinculante para la definición del texto definitivo pero que reconoce la autodeterminación como un derecho ya reconocido en normas de ámbito internacional y por supuesto rechaza cualquier terapia basada en prácticas, programas de conversión o condicionamiento destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas.

Para la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO es primordial bajar a nivel de todo nuestro activo sindical la formación en diversidad afectiva-sexual y las mejores prácticas recogidas en negociación colectiva con el firme propósito de no dejar a nadie atrás y seguir siendo el sindicato líder en inclusión y promoción de los derechos de mujeres y hombres... con plena igualdad ¿te atreves a quitar lo “trans”?

Es responsabilidad de todas y todos parar la LGTBIfobia: también en el mundo laboral.

