

guía nº13

derechos
trans

en el ámbito
laboral



COMARCAL SUR
MADRID



esta guía se publica el 22 de junio de 2021. Será actualizada en el momento en que se apruebe y entre en vigor nueva legislación en relación con los derechos de las personas trans*

Guía nº13 Derechos trans en el ámbito laboral

Edita:

Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, junio de 2021
(edición digital)

Shaina Vara y Marta Ábalos
SexualidadConSentimiento
sexualidadconsentimiento.com

Presentación: Araceli Pulpillo

Fotografía: Byron Maher©
Comarcal Sur CNT©
Albert García© *albertgarcíafoto.es*

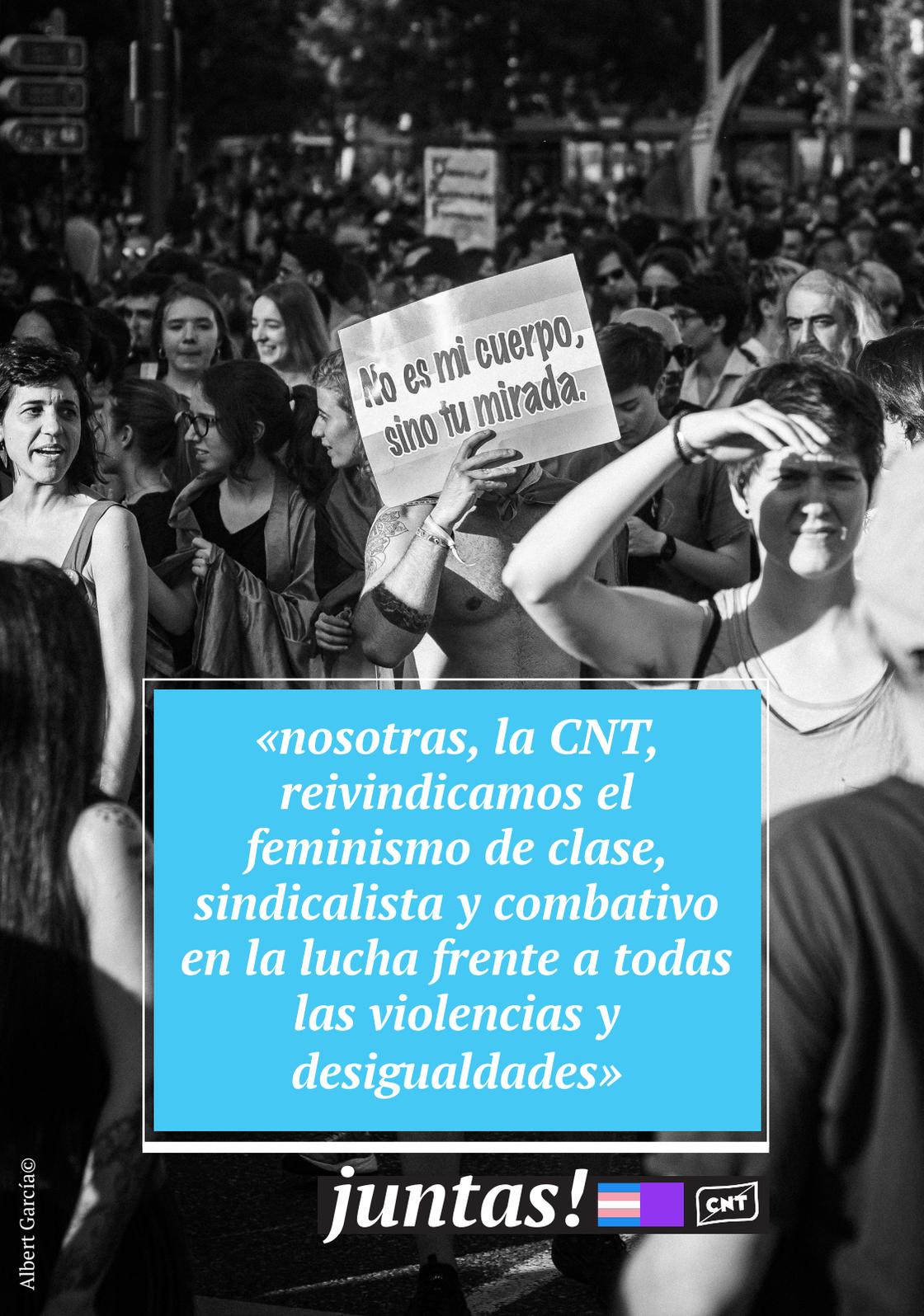
Diseño: *kreiva.es*

Índice

¿Por qué esta guía?	7
Marco legal	10
Acciones legales desde el sindicato	13
Soy trans y quiero trabajar	15
Glosario	24
Legislación y normativa	29
Bibliografía	32



Guía sindical nº13 **Derechos trans en el ámbito laboral** por **CNT Comarcal Sur** se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional Basado en una obra <https://comarcalur.cnt.es/guias-sindical/>



No es mi cuerpo,
sino tu mirada.

*«nosotras, la CNT,
reivindicamos el
feminismo de clase,
sindicalista y combativo
en la lucha frente a todas
las violencias y
desigualdades»*

juntas!  

PRESENTACIÓN

Juntas por un 1 de mayo interseccional y de clase fue el lema de la convocatoria del primero de mayo de 2021 en Madrid donde, bajo el paraguas de la diversidad que atraviesa a la clase trabajadora, se juntaron miles de personas que creen en la necesidad de luchar para crear un sistema antagónico al capitalismo.

Tal y como señala *bell hooks* debemos hablar del «patriarcado capitalista imperialista supremacista blanco» para hacer una descripción lo más veraz posible del sistema político neoliberal en el que vivimos actualmente. Amaia Pérez Orozco, por su parte, para hablar del sujeto privilegiado que se encuentra en la cúspide de este sistema económico dominante, hace referencia al *BBVAh*, es decir, blanco-burgués-varón-adulto-heterosexual, y añade, sin diversidad funcional, urbano y occidental, donde el resto de personas son otredad.

Desde esta óptica es más fácil desmigamir los diferentes dispositivos de opresión que impactan sobre la pluralidad de cuerpos que habitamos en el mundo, precisamente a esto nos referimos cuando hablamos de interseccionalidad. Este análisis nos permite visualizar y empatizar con realidades que, a pesar de no estar atravesadas por ellas, podemos entender y comprender. Nos permite,

además, ver este mundo no desde una perspectiva dualista sino desde el caleidoscopio de realidades, tan rico y múltiple, que integran la vida.

Dice Jess Goldberg, personaje transgénero de la novela *Stone butch blues* de Leslie Feinberg, «la naturaleza me abrazaba y no parecía encontrar ningún defecto en mí», sin embargo, la realidad material de las personas trans* es bien distinta, tal y como señala Alana Portero: «la experiencia trans todavía está dominada por el miedo, por la poca adaptación a un mundo que nos es hostil y por tanto crea respuestas hostiles cuando fricciona con nuestras vidas».

Cuando se pone en duda el derecho de vivir, ser y existir de cualquier persona es una responsabilidad colectiva no callar. Sirva esta guía para dotar de herramientas laborales a las personas trans* y también para reivindicar que la diversidad de la clase obrera, lejos de ser una trampa, es un hecho histórico.

Mientras, seguimos construyendo el mundo nuevo que nos brota del pecho a cada instante, un mundo donde quepamos todas. Seguimos luchando para destruir toda forma de opresión. Juntas y revueltas.

Te esperamos en el sindicato

*en esta guía
abordamos
los derechos de
las personas
trans en el
ámbito laboral,
con el firme
propósito de
luchar contra la
desigualdad y la
discriminación*



Las personas que formamos parte del equipo de *Sexualidad ConSentimiento* y el Sindicato CNT Comarcal Sur Madrid, sentimos mucha satisfacción por poder publicar esta guía.

Gracias a esta colaboración tenemos la oportunidad de poder acercar cuestiones relevantes para la vida de las personas trans en el ámbito laboral y en la acción sindical. Nuestra intención a lo largo de la guía es ofrecer conocimientos y herramientas prácticas para sensibilizar a todo/as/es los/as/es trabajadores/as, acerca de las realidades de las personas trans, incluir buenas prácticas para que sus derechos laborales se respeten y su desarrollo profesional no se vea obstaculizado por discriminación o transfobia, así como informar a las propias personas del colectivo acerca de sus derechos. Ofreceremos, además, una serie de recursos que pueden ser de utilidad.

Porque es importante no olvidar que los derechos laborales y los derechos trans son también Derechos Humanos.

1.

¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

¿Por qué es necesaria una guía para la inclusión de las personas trans en el ámbito laboral?

Hablamos de personas trans¹ para referirnos a aquellas personas que están viviendo un proceso de transición, de «cambio» en su manera de expresar el género (de un modo más o menos masculino, femenino, no binario, o andrógino), su identidad (cómo quieren que se les nombre: desde el género de los pronombres hasta su propio nombre de pila) o su corporalidad (con procesos de hormonación y/o intervenciones quirúrgicas) diferente al sexo o género asignado al nacer. Un proceso de transición consigo mismas y hacia el grupo social, donde cada proceso es único e igualmente válido. Es aquí donde la acogida por parte del sindicato y la sección sindical de CNT, compañeros/as/es de trabajo, coordinación, personal de rrhh, gerencia, dirección,... se hace especialmente importante para no vivir el entorno laboral como un lugar hostil.

Históricamente las personas trans han sido un colectivo especialmente

el apoyo por parte del sindicato y las secciones sindicales son fundamentales para garantizar los derechos y la integridad de las personas trans en la empresa

discriminado dentro de la sociedad. El mercado laboral ha estado en general cerrado para ellas siendo excluidas del derecho al acceso al trabajo, ejerciendo una transfo-bia sistemática y relegándolas a la exclusión social.

Algunos datos que muestran las diferentes dificultades que aún tienen

¹ Se suele utilizar un asterisco acompañando al término «trans» por entenderlo como un término paraguas que acoge diversidad de vivencias trans dentro del mismo: desde personas transexuales, a personas transgénero, travestis, no binarias, genderqueer, etc. Para facilitar la lectura, obviaremos el asterisco de aquí en adelante pero no la mirada diversa sobre las realidades trans.

que sortear las personas trans en el ámbito laboral:

- Más del 80 % de paro entre las personas trans: «Ocho de cada diez personas trans no tienen trabajo y la búsqueda de un empleo se convierte en una verdadera pesadilla para este colectivo que tiene que ir con la ley en la mano para defender sus derechos, especialmente si son mujeres, migrantes o su DNI no registra el cambio de nombre».²
- Según el estudio *Características sociodemográficas y ajuste psicológico entre transexuales en España*³, un 31% se ha sentido discriminado en su trabajo y un 23% se ha intentado suicidar al menos una vez, siendo las mujeres trans las que tienen más dificultades en la integración social y un mayor nivel de desempleo.
- Según la mayor encuesta estatal⁴ sobre la *discriminación de las personas LGTBI*, de las personas

trans consultadas un 40% comunican haber sido rechazadas en el proceso de selección por motivo de su identidad de género y cuatro de cada diez haberlo ocultado en entrevistas de trabajo. Además un 86,6% refiere que siente necesario ocultar la identidad de género para acceder a un empleo, debido a la violencia ejercida contra la diversidad sexual y de género.

- Son muy preocupantes los resultados sobre la violencia sexual: con unos datos de casi un 20%, entre ellas un 14% son insinuaciones de carácter sexual, un 7% tocamientos, un 7,27% abuso sexual y un 3,18% agresión sexual. De estas agresiones, un 56% de ellas se produjeron más de 3 veces y en un 61% nadie del equipo les defendió.

No olvidemos que detrás de estos datos hay vidas, personas trans que por el modelo patriarcal y cissexual⁵ en el que crecemos parten de un

2 https://www.eldiario.es/sociedad/pesadilla-encontrar-trabajo-persnas-trans_1_1450931.html

3 <https://ehgam.eus/es/el-82-de-los-transexuales-ha-sufrido-alguna-agresion-en-su-vida/>

4 Estudio realizado por el área LGTBI de UGT en España

5 El modelo cissexual supone un modelo de organización social y de creencias culturales que normaliza o da valor a las identidades cis (o no trans), generalmente con un ejercicio paralelo de patologización y discriminación de las realidades trans. Puedes consultar este término en el glosario.

punto de partida de mayor dificultad en general, y de menor oportunidad laboral en concreto.

OBJETIVOS

Consideramos esencial crear este tipo de contenido como medio para proteger y defender los derechos de las personas trans en el ámbito laboral:

- Ofreciéndoles información: cuáles son sus derechos (legislación vigente que veremos en el *apartado 7*)
- Medios para la actuación en el ámbito laboral y sindical: protocolo de actuación en caso de discriminación por motivos de identidad de género.

Así como forma de sensibilizar a todo el personal tanto de la Administración Pública, como del sector privado:

- Acercar las realidades de las personas trans
- Normalizar y visibilizar las diferentes identidades de género

trabajar para la actuación en caso de discriminación por identidad de género al igual que hacemos frente a la discriminación contra las mujeres

- Visibilizar y respetar el proceso de transición de cada persona (conocer y respetar este proceso, conociendo los límites y herramientas de acompañamiento y de inclusión)

Tenemos la firme convicción de poder trabajar con todas las herramientas a nuestro alcance para prevenir, visibilizar y actuar en aquellos casos en los que se vulneren los derechos de las personas trans en el trabajo.



2. MARCO LEGAL

ASPECTOS GENERALES

Actualmente no existe una legislación integral que garantice los derechos de las personas trans en el territorio español. La única ley estatal (*Ley 3/2007 del 15 de marzo reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*) recoge que es necesario un diagnóstico de disforia de género y un tratamiento hormonal de al menos dos años de duración para poder cambiar los documentos administrativos a nivel nacional, tanto el nombre como la rectificación registral del sexo.

Esta ley únicamente permite a las personas mayores de edad y «con capacidad suficiente para ello» la rectificación de la mención registral del sexo del Documento Nacional de Identidad (*D.N.I.*), siempre y cuando le haya sido diagnosticada disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico, que deberá hacer referencia a la existencia de disonancia entre el sexo morfológico o género fisiológico inicialmente inscrito y la identidad de género sentida por la persona solicitante (o sexo psicosocial), así como la estabilidad y persistencia de esta disonancia, la ausencia de trastornos de personalidad que

trabajar para la actuación en caso de discriminación por indetidad de género al igual que hacemos frente a la discriminación contra las mujeres

podieran influir de forma determinante en la existencia de dicha disonancia, debiendo también acreditarse que dicha persona ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. Es decir, para que a las personas trans les sea reconocido legalmente su derecho a ser quienes son, deben «demostrar» que cumplen con los estándares y normativas de género impuestas para hombres y mujeres bajo una mirada binaria, estereotipada y patologizante. Este proceso era conocido como el *Test de vida real*.

Todas estas exigencias dejan fuera a muchas personas trans: personas

no binarias, agénero, género fluido, etc, y a todas aquellas personas trans que no realizan tratamiento hormonal. Porque recordemos que no hay una manera única y válida de ser una persona trans. La idea de «nacer en el cuerpo equivocado» no se puede generalizar para todas las vivencias trans, por lo que la hormonación o los cambios físico-quirúrgicos no son una opción real ni deseada por todas las personas trans, y esto es también una reivindicación legítima.

Además, esta ley quita toda capacidad de agencia e infantiliza a las personas trans, a las que sigue considerando enfermas al mantener medidas como la obligatoriedad de disponer del diagnóstico médico de disforia de género para cambiar el género asignado al nacer en todos los registros. Algo ya obsoleto para la ciencia médica y psicológica, tras la publicación por la OMS del CIE-11⁶, en el que la transexualidad no aparece clasificada como enfermedad sino como condición, en el epígrafe dedicado a las condiciones relacionadas con la conducta sexual, denominándose incongruencia de género y caracterizándose como una marcada y persistente incongruencia entre el

género experimentado por un individuo y el género que se le asigna al nacer. Resulta también interesante constatar cómo se describen dentro de dicho epígrafe dos situaciones: la incongruencia de género de la adolescencia y edad adulta, y la de la infancia. Lo anterior implica que la regulación de la *Ley de 2007*, en la que se asocia la transexualidad con una enfermedad o trastorno de la personalidad, que puede y debe ser médicamente diagnosticada y tratada para posibilitar su reflejo en el *Registro Civil*, y que sólo puede producir efectos legales en relación con los mayores de edad, está superada en el actual estado de la ciencia médica, y por tanto obliga a una interpretación correctora de dicha norma. Por todo ello, en el momento en el que se elabora esta guía la proposición de *Ley, del 2 de marzo de 2018, sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género* en la que se recoge el reconocimiento de la identidad de género libremente manifestada sin la necesidad de prueba psicológica o médica, Todo ello, se recoge en la proposición. En el momento de elaboración de la guía, esta ley está aún en proceso de aprobación.

⁶ Manual de la Clasificación Internacional de Enfermedades publicado por la OMS, en su 11ª edición que entrará en vigor en enero de 2022

Es importante recalcar que no sólo las *teorías queer* diferencian el género como constructo social y lo separan del sexo asignado al nacer, sino que también la ciencia médica, psicológica y sexológica lo diferencian del mismo modo, recalcando la importancia de los factores biopsicosociales en la identidad de género.

No obstante, cabe destacar que hasta que la proposición de *ley del 2 de marzo de 2018* no se apruebe, las personas trans que no cumplen con las exigencias establecidas en

la *Ley 3/2007*, así como les menores trans, sí pueden realizar el cambio de nombre en el D.N.I gracias a la Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

* recursos:

Ver modelos de solicitud para cambio de nombre en páginas 22 y 23

Enlaces y otras fuentes de información en página 31



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº2 ERTE´s causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

nº7 ERE´s Despidos colectivos

nº8 ERTE´s Suspensión temporal de empleo

nº9 Tipos de contratos laborales

nº10 Tipos de despidos y extinciones de contratos

nº11 Derechos laborales básicos

nº 12 Falsos autómos y plataformas «Ley Riders»

3.

ACCIONES LEGALES DESDE EL SINDICATO:

¿Qué hacer desde la Acción Sindical?

Tener una sección sindical de CNT en la empresa, entidad u organismo en el que trabajas es una garantía de que se respetarán tus derechos laborales, así como la forma más directa de participar en las decisiones que te conciernen a tí como persona trabajadora. No implica necesariamente que haya un conflicto laboral abierto, ni tienes por qué comunicarlo públicamente si no lo ves claro. Constituir una sección sindical con tus compañeres de trabajo servirá para apoyaros entre vosotros, así como para hacer frente de manera colectiva si en algún momento es necesario.

En la línea de esta guía y del respeto y la inclusión de la diversidad también en las estrategias de Acción Sindical, es importante que las posibles situaciones que viven los trabajadores trans por motivos de identidad de género también se recojan en la agenda de las necesidades laborales a atender desde la sección sindical, igual de prioritarias que las que atienden a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra el acoso sexual, la igualdad de trato a personas con diversidad funcional, los derechos de los/as/es trabajadores/as, o cualquier otra discrimina-

ción de las personas trabajadora. Algunas preguntas que podemos hacernos desde las secciones sindicales:

- ¿Hay personas trans en la empresa?
- ¿Forman parte de nuestra sección sindical?
- ¿Se les informa abiertamente acerca de que sus derechos son legítimos, acogidos y defendidos por la sección sindical?
- ¿Conocemos recursos donde acudir en caso de que haya que dar apoyo o ayudar a alguna compañere trans en la empresa?
- ¿Sabemos que es esto de la transexualidad? ¿Sabemos cómo atender a la diversidad desde el sindicato?

Si hay personas trans/no binarias nuevas en la sección sindical:

- **No presuponer la cissexualidad:** la apariencia no siempre nos dice qué ni cómo se siente la persona que tenemos delante con respecto a su identidad de género.

- **Preguntar por el pronombre sentido:** por lo anterior, si sabemos que la persona es trans (porque nos lo dice o porque formamos parte del proceso de selección de personal) es importante preguntar a esa persona con qué pronombre quiere que se le nombre (él/ella/elle). Sólo esta persona tiene legitimidad para decidirlo.
- **No interrogar:** las personas trans no nos deben explicaciones. Si tienes interés en conocer aspectos de las vivencias trans, acercate con empatía o busca referencias en internet, redes sociales, asociaciones...
- **No juzgar:** tampoco nos deben una apariencia que nos «ayude» a ubicarlas. No sabemos en qué parte del proceso de transición se encuentra, ni si se siente segura de mostrar quién es sin miedo al rechazo o al despido. No somos quienes para exigirles que digan, hagan pública o exterioricen de alguna manera su identidad.
- **Por supuesto,** no hacer outing⁷.
- **Hazle saber** que la sección sindical es un espacio seguro y un recurso al que puede acudir siempre que lo necesite. Acoge las críticas constructivas y la mirada desde la vivencia que pueden aportar estas personas al proceso de aprendizaje y enriquecimiento de la propia sección.

⁷ Se conoce como «outing» a la acción de «sacar del armario» o hacer pública la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.



4.

SOY TRANS Y QUIERO TRABAJAR:

Algunas preocupaciones comunes en el entorno laboral

En la línea de lo anterior, tienes total derecho y legitimidad para decidir si contar o no tu proceso. No debes dar explicaciones si no quieres.

- No estás obligada a contar el motivo de tus bajas/IT o tus visitas médicas: como cualquier trabajador/a/e, no tienes por qué compartir si tu baja es por un tratamiento hormonal, una intervención de reasignación de sexo, o cualquier otro motivo médico. En caso de hacerlo, deben respetar la confidencialidad.
- No sólo tu identidad de género te define: estás en ese puesto por tu valía profesional y tus capacidades.
- Seguramente te surjan dudas y miedos en torno a cómo será tu proceso en este nuevo trabajo: si sufriré, si me aceptarán, si me encontraré mal o tendré que coger alguna baja a causa del tratamiento hormonal, si cumplir o no con el código de vestimenta... No te preocupes, es normal que aparezcan esos miedos. Compártelos con alguien de confianza y busca

no sólo tu identidad de género te define: estás en un puesto de trabajo por tu valía profesional y tus capacidades

compañeros/as/es en el entorno de trabajo en quien puedas apoyarte en momentos de duda o dificultad. No estás sola.

- Infórmate de si existe sección sindical de CNT en tu empresa o constituyela: te ayudará a estar informada, a contar con otros/as/es compañeros del trabajo, a ayudarles si lo necesitan o están en un conflicto o dificultad, y a participar de manera activa en las decisiones y acciones relacionadas con tu trabajo.

5. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

La diversidad de género se refiere a las diversas formas de ser, sentirse, relacionarse y expresarse que tiene cada persona con respecto a su sexualidad.

Tanto el género como la sexualidad se entienden bajo normas situadas, es decir, se les da un significado ubicado en un momento social, cultural e histórico concreto. Prueba de ello es que en la Europa del siglo XVIII⁸ eran los hombres poderosos quienes usaban tacones y maquillaje como símbolo de masculinidad y poder, o en la cultura del subcontinente indio hoy en día se acoge y legítima la existencia de un tercer género, cuyas personas son conocidas como *Hijras*.

Actualmente, en nuestras sociedades occidentales, es el modelo monosexual tradicional el que impone ciertos significados a los comportamientos sexuales y de género así como a la manera de vivir nuestra identidad. Este modelo se basa en el binarismo sexo/género, que asocia una serie de variables (de conducta, de aptitudes y de actitudes) que son totalmente independientes del sexo asignado al nacer

es necesario incluir una mirada que acoja y acepte la diversidad afectivosexual y de género y las diferentes maneras de ser, expresar y vivir la sexualidad

y que configuran las formas «válidas» y legítimas de ser hombre y mujer en nuestro entorno. Es sobre este modelo que se sustenta el *cisheteropatriarcado*, un sistema social, cultural, político y económico que regula y organiza la sociedad ligando el sexo asignado al nacer con la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexo-afectiva, etc, así como los correspondientes privilegios y desigualdades.

Este modelo nos transmite mandatos de este tipo: *si tu sexo asignado al nacer (en función de los genitales externos) es femenino, automáticamente tu identidad de género tiene que*

⁸ <https://blogs.publico.es/strambotic/2018/10/masculinidad-en-el-siglo-18/>

ser mujer, automáticamente tu orientación sexo-afectiva heterosexual y una expresión de género femenina. Como decíamos, esto último depende de la época histórica en la que te haya tocado vivir, la expresión de género entendida como femenina ha cambiado, por ejemplo en el *Renacimiento* las mujeres debían mostrarse sumisas, obedientes, siendo el ideal de belleza aquellas con caderas levemente marcadas y estómagos redondeados. Actualmente la expresión de género esperada por una mujer es que tenga un cuerpo delgado y existe mayor flexibilidad respecto al rol de género que se espera que muestre en la sociedad, saliendo del papel secundario del hombre de sumisión y obediencia.

Al mezclar tantos conceptos independientes, es normal que muchas personas sientan como caótico la diferenciación de estas variables y tengan dificultades en entender la diversidad, ya, que lo que tradicionalmente hemos recibido es la legitimación de un modelo «monocromático» de ser, sentirse, expresarse y relacionarse. Todo aquello que se ha salido de este modelo hegemónico ha sido tradicionalmente, estigmatizado, discriminado, invisibilizado, etc.

Es por esto que se hace necesario incluir una mirada que acoja y acepte

la diversidad afectivosexual y de género; un modelo que atienda a las diferentes maneras de ser, expresar y vivir la sexualidad. Que asuma que el sexo asignado al nacer no tiene por qué coincidir con la identidad de género, totalmente diferente de la orientación sexo-afectiva, a su vez totalmente diferente de la expresión de género.

En base a esto, la gestión de la diversidad tiene que cumplir varios principios:

- La normalización y el respeto de la diversidad humana
- La información acerca de los elementos que componen la sexualidad humana para una empática y eficaz gestión
- Comprender que existen mayores diferencias entre el intergrupo que en el intragrupo, es decir, una persona trans tiene en común con otra persona trans únicamente que su sexo asignado al nacer no coincide con el género sentido; todo lo demás son prejuicios y estereotipos asociados a esta etiqueta. Es importante poder deconstruirlos y ser conscientes de nuestra propia individualidad y las semejanzas más allá de la propia etiqueta. De lo

contrario, podría generar en el ámbito laboral discriminación a través del aislamiento, desplazamiento, etc.

- Cada transición es diferente y es igualmente válida.
- La convivencia en el ámbito laboral debe estar marcada por el respeto, la cooperación y el cumplimiento de los derechos humanos y los derechos laborales. Aquí se incluyen también los derechos de las personas trans.

Pautas durante el proceso de selección

Desde la sección sindical de CNT se trabajará para que en los procesos de selección se garanticen una serie de buenas prácticas que a continuación incluimos:

- Utilizar el nombre sentido de la persona que está llevando a cabo el proceso de selección.
- Evitar hacer preguntas sobre el proceso de transición, tanto en el plano administrativo/social, como en el médico o de otra índole. Esta información no es relevante para el proceso de selección del puesto de trabajo y es información confidencial.

desde la sección sindical de CNT se trabajará para que en los procesos de selección se garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación

- La selección de las personas candidatas tendrá que estar regida únicamente por las características y exigencias del puesto.
- Se tomarán medidas legales y sindicales en casos de discriminación hacia las personas trans.

Apoyo y acompañamiento en el proceso de transición

En el caso de contar en la plantilla con alguna persona que se encuentre en proceso de transición, poder acompañarla/s a cumpliendo con la normativa anteriormente citada en la guía. Para ello, dejamos algunas recomendaciones siguiendo la normativa mencionada.



desde la sección sindical de CNT se trabajará:

- **Se velará por el cumplimiento** de las recomendaciones y obligaciones con respecto a la inclusión y no discriminación del personal trans de la empresa, forme o no parte de la sección.
- **Se exigirán** o en su caso se organizarán acciones de sensibilización acerca del respeto a la diversidad sexual en el ámbito laboral.
- **Si en el ámbito de la sección sindical** algun/a persona afiliado/a no respetara los derechos y la integridad de las compañeros/as/es trans, se tomarán las medidas necesarias para la protección y apoyo.

Desde la sección sindical trabajaremos para que la empresa adopte medidas y protocolos:
- **Fomentar** un clima de tolerancia, respeto, desarrollo y cooperación.
- **Respetar los ritmos de la persona en transición** en su proceso de visibilización con el resto de la plantilla.
- **Realizar planes de sensibilización** y acompañamiento en el proceso de transición.
- **Utilizar el nombre sentido** de la persona que está en el proceso de transición, así como el uso de uniforme y baños acorde al género sentido.
- **Garantizar la asistencia a las personas trans** a todas sus consultas médicas, en los casos en los que lo necesiten.
- **Únicamente se mantendrá la documentación legal** en aquellos documentos que sean imprescindibles (seguridad social, nóminas, etc.) y se actualizará en el momento en que se regularice la documentación de la persona.
- **Se aplicarán sanciones** en casos de discriminación hacia las personas trans.



Identificación y actuación ante una situación de transfobia

Siguiendo el marco legislativo vigente en el territorio español, podemos encontrar diferencias en las medidas aprobadas en cuanto a la protección de los derechos de las personas trans, dependiendo de la comunidad autónoma en la que nos encontremos. De esta forma, aunque aún no esté aprobada una ley estatal para equiparar los derechos de todas las personas trans, proponemos un protocolo a seguir en caso de transfobia en el ámbito laboral, en la línea de las leyes que protegen sus derechos, diferenciándolo con medidas preventivas, cautelares y de sanción.

Medidas preventivas

- Compromiso de tolerancia 0 a la transfobia
- Formaciones, planes, campañas, charlas de sensibilización para crear ambientes laborales libres de transfobia.
- Identificar los posibles riesgos laborales, los derechos de la totalidad de la plantilla, y conocer el protocolo de actuación.
- Toda medida preventiva que fomente un clima laboral de respeto y donde no haya cabida al acoso de la dignidad de las personas.

el seguimiento por parte de la sección sindical será clave para que los derechos y la integridad de las personas trans sea respetado

Medidas cautelares

- Separación por turno de trabajo, departamento, etc. durante el proceso de seguimiento y control del caso de transfobia.

Medidas sancionadoras

- En caso de presenciar una situación de acoso por transfobia todas las personas trabajadoras pueden presentar una denuncia.
- Se asegurará que no haya represalias a la/s persona/s denunciante/s u objeto de acoso.
- Se abrirá el procedimiento de seguimiento y control del caso, protegiendo en todo momento a la/s persona/s víctima/s de la transfobia, implementando las medidas sancionadoras oportunas.

Ante la comunicación de un caso de acoso o discriminación por transfo-
bia, no poner en duda la palabra de
la víctima ni ejercer acciones de
revictimización:

- No cuestionar ni juzgar su relato.
No justificar el acoso o la dis-
criminación tratando de bus-
car explicaciones al mismo.
- Tomar el primer relato como
prueba/testificación para evi-
tar procesos en los que la vícti-
ma se vea obligada a contar y
revivir en reiteradas ocasiones
las situaciones de acoso o dis-
criminación.
- No forzar diálogos ni encontro-
nazos entre víctima y persona
que ejerce la discriminación,
salvo en casos puntuales que
requieran el proceso de denun-
cia o medidas oportunas, siem-
pre con representates de los/as
trabajadores/as y siempre que
no sea evitable.

Qué hacer desde la sección sindical

- Si no lo hay, constitución y
aplicación de Plan contra el
acoso y la discriminación por
motivos de identidad de género
en el ámbito de la empresa.
- Velar por el cumplimiento de
las obligaciones y medidas
aprobadas en casos de discri-
minación por identidad de gé-
nero o transfofia.
- Ofrecer acompañamiento y apo-
yo a la/s persona/s víctimas de
acoso o discriminación.
- No cuestionar el relato de la víc-
tima.
- Velar por que el proceso de de-
nuncia sea lo más respetuoso
posible, evitando en la medida
de lo posible acciones que fa-
vorezcan la revictimización.



Albert García©

Modelo de comunicación a la empresa de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga su nuevo D.N.I

_____ con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, dado que mi identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en mi nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la empresa utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la empresa debería dirigirse a mí según mi nombre elegido que es _____ y mi identidad de género que es _____

Que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las bases de datos de la empresa, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad de género debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o ropa de trabajo y permitir el acceso a cualquier espacio donde exista segregación por sexos, como baños, vestuarios, etc., según mi elección.

Que, con el fin de que la aplicación de estas medidas por parte de la empresa sea lo más efectiva posible, sería conveniente impartir formación y sensibilización específica a todo el personal de la empresa.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

En _____ a día y mes _____ de 20

Fdo.: (El/La trabajador/a)

Fdo.: La empresa
(Que se da por enterada y presta su conformidad)

A LA EMPRESA: _____, con D.N.I. nº: _____
trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha _____ se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como _____, y como mi nombre propio el de, _____ y por ello,

SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales ~~sobrantes en las~~ oficinas de la empresa que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de, _____ por el de _____

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal* del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

Que, con el fin de que la aplicación de estas medidas por parte de la empresa sea lo más efectiva posible, sería conveniente impartir una formación y sensibilización específica a todo el personal de la empresa.

En _____ a día y mes _____ de 20 _____

Fdo.: (El/La trabajador/a)

Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

* Modelos de comunicación extraídos de: referencia nº1 en *Bibliografía* de esta guía

6. GLOSARIO



A continuación un pequeño glosario para que no haya ningún género de dudas en cuanto a Diversidad Sexoafectiva se refiere

Disforia de género

término psiquiátrico que describe la incomodidad o malestar debido a la discordancia entre la identidad de género y el sexo asignado al nacer. Es un término que colectivos de personas trans están tratando de eliminar por la carga patologizante del mismo.

Cirugía de Reasignación Sexual

expresión que proviene del ámbito de la medicina para aquellas personas que realizan modificaciones corporales sobre los caracteres primarios (genitales) y secundarios (pecho, distribución de la grasa corporal, pelo, etc) para ajustarse mejor al género sentido.

Cisgénero/Cis

se refiere a las personas cuyo sexo asignado al nacer e identidad de género coinciden. Es un

término que se usa en contraposición al de «personas trans».

Expresión de género

forma en la que una persona exterioriza la percepción interna de su propio yo (identidad de género). Por ejemplo: la forma de moverse, hablar, la ropa que usamos, etc.

Género

constructo social que hace referencia a las expectativas sociales sobre los comportamientos de las personas, cuerpos, actitudes, gustos, profesiones.

Género no binario o género queer

término paraguas para aquellas personas que se sitúan fuera de las categorías binarias hombre—mujer. Por ejemplo: personas agénero o con género neutro, género fluido...

Identidad de género

Percepción intrínseca de una persona de ser hombre, mujer, o alguna alternativa de género o combinación de géneros. La identidad de género de una persona puede o no corresponder con su sexo asignado al nacer.

Rol de género

expectativas sociales referidas al tipo de comportamientos esperados de las personas dependientes de su género.

Sexo

complejo conjunto de características físicas internas (genotipo) y externas (fenotipo) que incluye los genitales, la estructura cromosómica, la cantidad de hormonas en sangre (testosterona y estrógenos).

Transexual

término de origen médico que hacía alusión a las personas que transgredían las normas de género. En la clasificación del *DSM III* (1980) *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* se realizó una diferenciación entre «transexuales» y «pseudotransexuales» donde los primeros eran diagnosticados si cumplían: «malestar persistente respecto al propio sexo anatómico y preocupación al menos de 2 años sobre como deshacerse de las características sexuales primarias y secundarias del otro sexo.» En el caso de los «pseudotransexuales» el *DSM III* lo incluía dentro del denominado entonces *Trastorno de la*

identidad de género de tipo no transexual. Lamentablemente esto ha podido influir en la concepción estereotipada de que la transición debe estar acompañada de tratamiento hormonal y/o quirúrgico.

Transfobia

alude a las diferentes formas de discriminación sobre quienes no encajan en las expectativas sociales sobre las normas de género. Por ejemplo: discursos de odio, representación estereotipada de las personas trans, insultos, exclusión, violencia física, etc.

Transgénero

se refiere a aquellas personas que no se identifican con el sexo/género que se les asignó al nacer.

Transición

proceso individual en el que la persona se desliga del género y/o del sexo asignado al nacer.

Heteronormatividad

hace referencia a la creencia social y cultural de la heterosexualidad como norma y referencia de las relaciones humanas. Supone presuponer la heterosexualidad «por defecto», así como la

discriminación de aquellas personas no heterosexuales.

Cisnormatividad

similar al término anterior, este hace referencia a la creencia social y cultural de la cissexualidad como «lo normal», generando discriminación hacia las personas *no-cis* (o trans).

Intersexualidad

persona que nace con caracteres que no parecen encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

Lgbtiqfobia

acto de discriminar a una persona o colectivo por motivos de orientación del deseo, identidad de género y/o expresión de género, así como por asumirse la posible pertenencia al colectivo LGBTQ o no cumplir los roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres. La transfobia es un tipo concreto de LGBTIQfobia. Se incluyen también aquellos actos que implican connotaciones negativas hacia personas del colectivo o afines.

Acoso por orientación, identidad y/o expresión de género

cualquier acto de carácter verbal, físico o psicológico, más o menos

explícito, realizado con intención de discriminar, violentar, ridiculizar o atentar contra la dignidad de una persona o colectivo por motivos de orientación, identidad y/o expresión de género que merma su desarrollo profesional. Es una forma de lgbtiqfobia aplicada al entorno del trabajo. El acoso a personas trans en el ámbito laboral por el hecho de ser trans es un acto de transfobia o acoso laboral transfobo.

Discriminación directa (por transfobia)

cualquier acto o criterio que tenga por objeto un trato diferencial y perjudicial hacia una persona por su identidad y/o expresión de género en comparación con otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta (por transfobia)

acto o criterio, de carácter más sutil, que ante una situación de aparente neutralidad promueve la discriminación de una persona por su identidad y/o expresión de género.

Acoso sexual laboral

el acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atender contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio.

Dead Name o Deadnaming

se refiere al nombre de nacimiento o algún otro anterior al proceso de transición de una persona trans. Hacer «deadnaming» implica su uso de manera accidental o intencionada sin consentimiento, en ocasiones con intención de deslegitimar la identidad de género sentida de la persona en cuestión.

Feminismo(s)

movimiento político y social que tiene como objeto principal la toma de conciencia de las mujeres de su situación de opresión/discriminación bajo sistemas patriarcales así como la lucha y la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida incluidos el laboral y el sexual. Actualmente, hablamos de

feminismos en plural para hacer referencia a la diversidad de postulados y corrientes que van formando la teoría y práctica política feminista, así como para repensar el sujeto político del propio movimiento, pasando a ser un sujeto cada vez más diverso y un movimiento cada vez más interseccional.

Interseccionalidad

concepto que hace referencia al fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales (género, raza, clase social, etc)

Transfeminismo o Feminismo Queer

con la intención de ampliar el sujeto político para hacerlo más interseccional, y al igual que surgen otras corrientes, el Transfeminismo o Feminismo Queer pone el foco en los elementos comunes de la discriminación hacia las mujeres y otras identidades, que tienen como base el patriarcado, el género y la sexualidad. Se incluyen aquí como sujetos políticos de este movimiento a las identidades sexuales y de género diversas, en general, y a las mujeres trans en particular.

juntas!  

reivindicamos que
la diversidad de la
clase obrera,
lejos de ser una
trampa, es un
hecho histórico



7.

LEGISLACIÓN Y NORMATIVA:

A nivel estatal

Ley 3/2007, de 15 de marzo reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género, 2 de marzo de 2018.

Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras En su **Artículo 4.2.c** sobre el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el acceso al empleo, o una vez empleados/as.

Reglamentos de Prevención de Riesgos Laborales:

- Reglamento de los Servicios de Prevención y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley que protege la confidencialidad y privacidad de trabajadores/as:
- *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

Constitución española 1978 La *Constitución Española*, en su **Artículo 14**, señala que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra

condición o circunstancia personal o social».

Código Penal en su **Artículo 510, Apartado 2**, castiga a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses, a quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad. Así mismo, en su **Artículo 22**, recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Estatuto Básico del Empleado Público o *Básico del Empleado Público*, en su **Artículo 14.i**, establece como derecho individual del empleado o empleada pública la no discriminación por razón

de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015–2017 en su punto 6 de *Igualdad de trato y oportunidades*, establece entre otros aspectos que las organizaciones empresariales y sindicales comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, etc

A nivel autonómico

Madrid Ley 3/2016, de 22 de julio, de *Protección Integral contra LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual* en la Comunidad de Madrid.

Andalucía Fue la primera comunidad en contemplar este derecho en la Ley 2/2014, de 8 de julio, *integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*.

Aragón Ley 4/2018, de 19 de abril, de *Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación* de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Baleares Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.

Cantabria Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.

Catalunya Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Euskadi Ley 9/2019, de 27 de junio, de *modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio*, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. La modificación se realizó para asegurar el derecho a la libre autodeterminación de la identidad sexual.

Extremadura Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad

de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Murcia Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Navarra Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+.

Comunidad Valenciana Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

Canarias 10L/PPL-0003 De igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Regulación europea

Directiva UE 2000-78 de 27 de noviembre de 2000 establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo, que habla, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.



ENLACES DE INTERES

- Enlace con el procedimiento de cambio de nombre
Chrysallis Asociación de familias de menores trans.
<https://chrysallis.org/whatsapp-image-2020-10-05-at-15-12-04-1/procedimiento-de-cambio-de-nombre/>
- Euforia Familias Trans-Aliadas
euforia.org.es
- Asociación española de personas transexuales - Transexualia
transexualia.org
- Cooperativa de iniciativa social que apuesta por el respeto de los derechos humanos de las personas trans
transdiversa.org
- Asociación internacional de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex
ilga.org/es

8. BIBLIOGRAFÍA

1. *Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición.* Editado por CCOO y FELGTB
2. *Normas de atención para la salud de personas trans y con variabilidad de género.* La Asociación Mundial para la Salud Transgénero
3. *La transexualidad, diversidad de una realidad.* Cuadernos técnicos de servicios sociales. Consejería de familia y asuntos sociales. Comunidad de Madrid
4. *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género.* Universidad Complutense de Madrid
5. *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos.* Lucas Platero. Ediciones Bellaterra
6. *DSM-5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*
7. *CIE-11. Clasificación internacional de enfermedades*
8. *World Professional Association for Transgender Health (WPATH).* Eli Coleman, Walter Bockting, Marsha Botzer, Peggy Cohen-Kettenis, Griet DeCuyper, Jamie Feldman, Lin Fraser, Jamison Green, Gail Knudson, Walter J. Meyer, Stan Monstrey, Richard K. Adler, George R. Brown, Aaron H. Devor, Randall Ehrbar, Randi Ettner, Evan Eyler, Rob Garofalo, Dan H. Karasic, Arlene Istar Lev, Gal Mayer, Heino Meyer-Bahlburg, Blaine Paxton Hall, Friedmann Pfäffin, Katherine Rachlin, Bean Robinson, Loren S. Schechter, Vin Tangpricha, Mick van Trotsenburg, Anne Vitale, Sam Winter, Stephen Whittle, Kevan R. Wylie & Ken Zucker. 7a versión. 2012
9. *Cómo entender tu género. Una guía práctica para explorar quién eres.* Alex Iantafii, Meg- Jhon Barker. Editorial 2 bigotes
10. *Queer. Una historia gráfica.* Meg- Jhon, Julia Scheele. Editorial UHF
11. *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España.* UGT, Área Confederal LGTBI, 2020
12. *La falacia del argumento terf, la necesidad de feminismos interseccionales.* Pikara magazine. 07.2020
13. *BOE-A-2018-16673: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*
14. *Entornos laborales inclusivos para las personas trans.* Trabajando en positivo
15. *Estatuto de los Trabajadores*
16. *Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales*

17. *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón*
18. *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*
19. *Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia*
20. *Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género*
21. *Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia*
22. *Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. La modificación se realizó para asegurar el derecho a la libre autodeterminación de la identidad sexual*
23. *Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura*
24. *Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*
25. *Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+*
26. *Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*



**COMARCAL SUR
MADRID**

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato los martes
y jueves de 19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

correo electrónico a: sindical@comarcalsur.cnt.es

AFÍLIATE AL SINDICATO

martes y jueves de 19:00h a 21:30h

afiliación online

descárgate el formulario de afiliación en: comarcalsur.cnt.es
o escríbenos al correo: info@comarcalsur.cnt.es



EFI
CA
CES



INDE
PENDI
ENTES



SOLI
DA
RI@S

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO



el sindicato
que nos defiende



Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.

662 66 77 45

info@comarcalsur.cnt.es

917 970 424

comarcalsur.cnt.es