

guía n°16

estrategias de

acción sindical:

diversidad sexual

y de **género** en el

ámbito laboral

Guía nº16

**Estrategias de acción sindical:
diversidad sexual y de género en el
ámbito laboral**

Edita:

Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, junio de 2023
(edición digital)

Fotografía: CNT Comarcal Sur
Madrid© Alba Cambeiro@

Diseño: *kreiva.es*

Índice

Introducción	5
Discriminación por identidad de género y diversidad sexual	7
Herramientas para la acción sindical y la negociación colectiva	9
Igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y procesos de selección	11
Salud Laboral. Integración de medidas en la acción sindical	14
Reconocimiento y protocolos ante las agresiones y discriminaciones	18
Incorporación a la Plataforma reivindicativa de CNT	20



Guía sindical nº16 *Estrategias de acción sindical diversidad sexual y de género* CNT Comarcal Sur Madrid se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional Basado en una obra <https://comarcalsur.cnt.es/guias-sindical/>

*CNT recoge en sus
Estatutos una
declaración firme en
relación a la defensa
de los derechos,
integridad y dignidad de
las personas trabajadoras
LGTBI+ y trans*



Introducción

En diciembre de 2022 la Confederación Nacional del Trabajo celebra su XII Congreso Confederal en la localidad de Canovelles, municipio obrero de la comarca del Vallès Oriental (Barcelona).

Como en todos los congresos confederales, además de las cuestiones de aspecto organizativo, se abordan las propias en relación a la acción sindical y social de la organización. En este caso, la CNT adolecía de la definición de una estrategia sindical específica para abordar y trabajar en el seno de nuestras secciones sindicales y ante las empresas la necesidades específicas de los/as trabajadores/as LGTBI+ y con especial atención a las personas trabajadoras trans.

La ponencia al punto de Acción Sindical, **Estrategias para la acción sindical y la defensa de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral** fue debatida y finalmente aprobada e incluida en el dictamen final del acuerdo de Acción Sindical confederal. Desde este momento **la CNT recoge en sus Estatutos una declaración firme en relación a la defensa de los derechos, integridad y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI+ y trans en el ámbito** laboral y sindical.

Aportar una óptica sindical enfocada a la defensa de los derechos y garantías en el ámbito laboral de las personas trabajadoras que representan la diversidad sexual y de género, con especial atención a las personas trabajadoras trans. A la vez, aportar al conjunto de las personas trabajadoras afiliadas a nuestro sindicato unos acuerdos lo suficientemente amplios y concretos para abordar los derechos laborales LGTBI+ desde el seno de las propias secciones sindicales, y asumir su desarrollo y aplicación frente a la empresa incorporándose a nuestra Plataforma Reivindicativa Confederal y los procesos de negociación colectiva en los que participemos como principales objetivos.

En esta guía encontrarás unas líneas útiles para su aplicación estratégica en el centro de trabajo, la sección sindical y también el sindicato.

Te esperamos en el sindicato



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
- nº12** Falsos autónomos y plataformas «Ley Riders»
- nº13** Derechos trans en el ámbito laboral
- nº14** Elaboración de un Plan de igualdad
- nº15** Reforma Laboral / 2022
- nº16** Estrategias de Acción Sindical: Diversidad sexual y de género

<https://comarcalsur.cnt.es/guias-sindical/>

1.

DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Un amplio colectivo de personas trabajadoras padecen una discriminación concreta y específica, o el riesgo de padecerlas por su orientación sexual e identidad de género en los centros de trabajo. Las personas trabajadoras LGTBI+ y trans son parte de la realidad laboral. La LGTBIfobia y la transfo-bia, junto a la desinformación y desconocimiento son los grandes «problemas socio-culturales» que a día de hoy siguen colisionando constantemente contra la integridad, dignidad y derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ y trans. Las violencias y discriminaciones se manifiestan de igual manera en el ámbito laboral, provengan desde la dirección de la empresa o del conjunto de las personas trabajadoras en la misma.

Algunos datos pueden arrojarnos cierta luz a la realidad de las diversidad sexual y de género en el ámbito laboral:

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

42% han sufrido violencia verbal en el trabajo.

75% reconocer haber presenciado agresión verbal LGTBI+.

86% reconocer ocultar su identidad/orientación en las entrevistas de trabajo.

55% reconoce no haber tenido ningún tipo de apoyo ante una agresión.

40% de personas trans aseguran haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo.

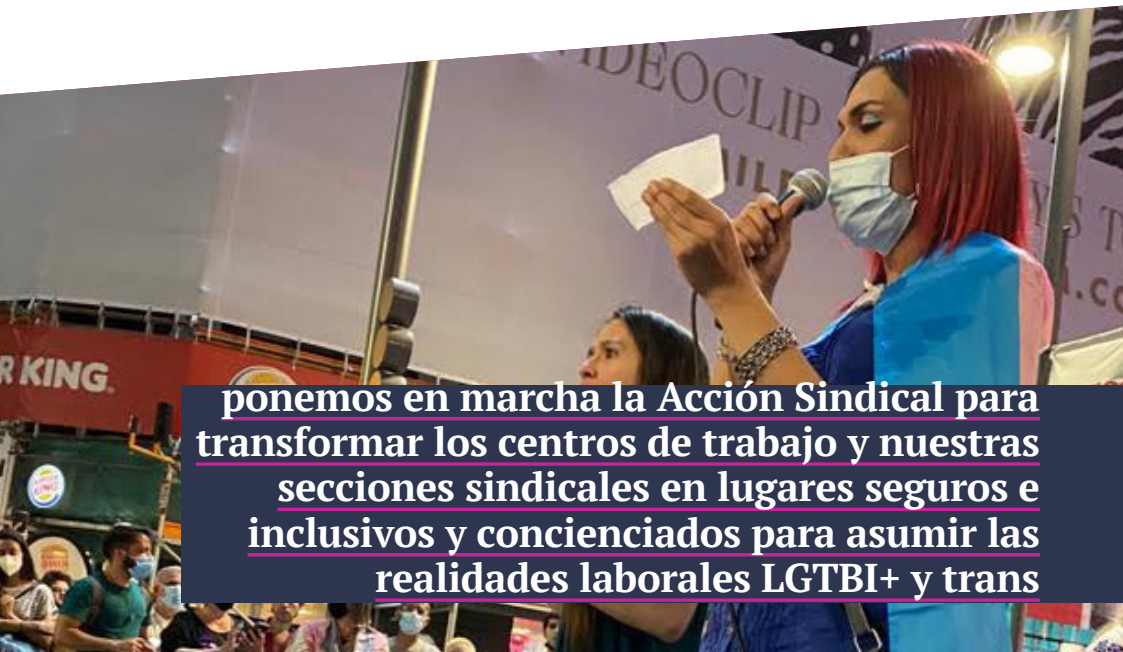
80% de las personas trabajadoras trans sufren desempleo constante, especialmente si son mujeres, migrantes o sus documentos oficiales no recogen el cambio registral de nombre y sexo.

17% sufre estrés o ansiedad por ocultar su orientación sexual.

12% sufre trastornos musculares y gastrointestinales asociados a la ansiedad por ocultar su orientación sexual.

- **11,75%** reconocen haber sufrido algún tipo de agresión sexual en el trabajo.
- **1/3** reconoce no manifestar su identidad sexual o de género en el trabajo.
- **7/10** no se atreven a denunciar agresiones a sus superiores en el trabajo y solo se atienden tres de cada diez denuncias.

Estos datos son solo una pequeña radiografía de como opera la LGTBifobia y la transfobia en el entorno laboral y nos señalan sobre que ejes debemos tomar acuerdos en la Acción Sindical para transformar los centros de trabajo, y nuestras secciones sindicales en lugares seguros e inclusivos y concienciados para asumir la realidad LGTBI+ y trans en nuestras reivindicaciones y su puesta en práctica en nuestra acción sindical. Reconociendo el valor y la importancia de luchar en contra de la discriminación por diversidad sexual y de género, visibilizar el problema y aportar respuestas concretas en la defensa de la integridad, dignidad y derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI+ y trans.



ponemos en marcha la Acción Sindical para transformar los centros de trabajo y nuestras secciones sindicales en lugares seguros e inclusivos y concienciados para asumir las realidades laborales LGTBI+ y trans

2.

HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El mundo laboral en general y el ámbito de empresa es un lugar propicio para que se produzcan actitudes, comportamientos, acoso y agresiones LGTBIfobicos y tranfobicos, precisamente porque las personas trabajadoras no decidimos ni donde ni con quién trabajamos. Nuestra condición de clase nos fuerza a la obtención de un salario por medio de nuestra fuerza de trabajo, y para ello debemos aceptar un trabajo independiente de si es favorable a nuestro intereses.

El centro de trabajo no siempre es un espacio seguro y es necesario y urgente que las posibles situaciones que viven las personas trabajadoras LGTBI+ y trans se recojan en los objetivos de los problemas y reivindicaciones laborales a abordar 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, o cualquier otra discriminación. La identificación de los problemas específicos de un colectivo de personas trabajadoras desde el reconocimiento a la diversidad, fomentará y reforzará a la vez las necesidades comunes del conjunto de la sección sindical.

Para proteger y defender los derechos las personas trabajadoras LGTBI+ y trans el Sindicato y sus secciones sindicales tendrán que incorporar una serie de medidas y acciones para garantizar que estas no se produzcan, y en caso de darse, actuar con herramientas efectivas frente a la empresa, el conjunto de las personas trabajadoras y en el propio seno de la sección sindical. El Sindicato y sus secciones sindicales pondrán en práctica diferentes acciones:

En las empresas de más de 50 trabajadores/as se deberán negociar planes específicos para garantizar la igualdad de las personas LGTBI+, y protocolos frente a las agresiones y acoso

En el seno de la sección sindical

- Fomentar la formación en diversidad sexual y de género para sensibilizar e integrar en los objetivos sindicales los problemas de discriminación.
- Acoger a las personas trabajadoras LGTBI+ y trans a nuestras secciones sindicales promoviendo que estas sean siempre un espacio seguro, velando por su integridad, dignidad y la defensa de sus derechos.
- Observar con especial atención los posibles riesgos Psicosociales a las que las personas trabajadoras LGTBI+ o trans pueden enfrentarse. Tener en consideración estos riesgos en nuestras estrategias de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Asumir protocolos en caso de que se ejerza discriminación o agresiones en el seno de la sección sindical, tomando las medidas necesarias para que estas no se repitan y las acciones necesarias ante el conjunto del Sindicato.
- Sumar con plenos derechos a las compañeras mujeres trans en todos los procesos donde se aborde la discriminación por sexo/género.
- Proteger su intimidad y los datos e información personal ante el conjunto de personas trabajadoras de la sección sindical.
- Respetar su forma de definirse, sea esta en el uso de pronombres o en la categoría de género elegida por la persona trabajadora.
- Respetar el proceso de transición desde la empatía, el respeto es sus tiempos y el acompañamiento.
- Defender y garantizar el acompañamiento específico a las personas trans en todo lo relacionado con su proceso de transición ante la empresa.



- Incorporar y complementar los planes de igualdad con la diversidad sexual y de género.¹
- Realizar y promover las campañas de información y sensibilización necesarias.

3.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL ACCESO AL EMPLEO Y PROCESOS DE SELECCIÓN

Las empresas como contratantes incurrir en discriminaciones en sus procesos de selección. La mayoría de estas discriminaciones al acceso al empleo las sufren las mujeres, otras tantas las viven las personas trabajadoras racializadas o las personas con diversidad funcional. Todo esto contando con otras muchos factores como puedes ser la edad, cargas familiares-cuidados, maternidad y paternidad, raza, nacionalidad u origen étnico, religión o creencias... Impiden el acceso y el derecho a un puesto de trabajo a decenas de miles de personas trabajadoras.

La diversidad sexual y de género son otro factor muy común de discriminación en los procesos de selección, El *filtro* general por el que se accede a un puesto de trabajo: currículum, entrevista, u otras pruebas de capacitación o psicosociales, pueden expulsar y hacer inaccesible a un puesto de trabajo a una persona trabajadora LGTBI+ y con especial atención a las personas trabajadoras trans.

Las direcciones de las empresas tienen sus propios sesgos ideológicos por lo que en muchas ocasiones implementan directrices, normas y estrategias de recursos humanos ejerciendo discriminación directa contra determinados colectivos. Tengamos en consideración la dificultad especialmente para personas trabajadoras trans o no binarias, o las personas con una expresión de

género que difiere con los estereotipos y cánones de género socialmente arraigados.

Ninguna persona debe ser discriminada por ninguna de las razones expuestas, pero estas conductas son lamentablemente muy frecuentes en las políticas de personal de las empresas. Y debemos denunciarlas, proponer y promover medios para que no se produzcan discriminaciones y vulneraciones de derechos fundamentales.

En el seno de la sección sindical

- Eliminar la información sobre sexo/género como condición en los curriculum y formularios de envío/registro de candidaturas. O añadir la variante «otres» para las personas no binarias.
- Son las personas trabajadoras trans o no binarias quienes deciden comunicar su nombre e identidad de género. Los departamentos de rrhh, contratación o quién realice la entrevista debe respetar su nombre sentido y el pronombre elegido, independientemente de que no haya concordancia con los datos de titulaciones, certificados, *D.N.I.*, *Seguridad Social*, entidad financiera, etc
- No hacer preguntas/interrogar sobre el proceso de transición, tanto en el plano administrativo/social, como en el clínico o de otra índole estrictamente personal.
- La selección de las personas trabajadoras candidatas se regirá únicamente por las información o pruebas necesarias que acrediten las condiciones requeridas para acceder al puesto de trabajo. Para ello podemos crear mecanismos de supervisión y control frente a las políticas de discriminación, como puede ser una secretaría de Igualdad o Igualdad y diversidad sexual y de género.
- Proponer y negociar protocolos de igualdad para la diversidad sexual y de género en la empresa

para que no haya discriminación en la contratación, ni tampoco en los procesos de transición de las personas trabajadoras trans.

- Que la empresa realice formación específica en diversidad sexual para fomentar la inclusión y no discriminación a los departamentos contratación y rrhh.
- Cupos que garanticen el acceso de personas trabajadoras trans.



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

4.

SALUD LABORAL. INTEGRACIÓN DE MEDIDAS EN LA ACCIÓN SINDICAL

Aquí prevalecen varios derechos fundamentales, como son: el derecho a la libre determinación de las personas, los derechos de igualdad y no discriminación, el derecho a una asistencia sanitaria y los derechos en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Estos últimos, sin excluir los anteriores, son de vital importancia en el mundo laboral y deben ser abordados desde nuestra acción sindical, con especial atención a las personas trabajadoras trans.

La discriminación o el acoso en los centros de trabajo son una realidad que afecta a un porcentaje muy amplio de personas trabajadoras LGTBI+, con consecuencias sobre su salud mental y física.

4.1- Derechos y garantías diversidad sexual y de género.

Acción Sindical y Jurídica ante la empresa:

- Puesta en marcha de acciones ante cualquier tipo de trato discriminatorio, acoso o agresiones por diversidad sexual y de género.
- Activar los mecanismos necesarios de nuestra acción sindical/jurídica en caso de que la empresa realice discriminación directa o indirecta en los procesos de selección.
- Reconocer como riesgo la discriminación para la salud psicosocial la diversidad sexual y de género.
- Trasladar a la negociación colectiva el reconocimiento expreso que garantice la no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Se deben incluir en los convenios colectivos.
- Reconocimiento de las consecuencias clínicas y psicológicas derivadas de acciones de discriminación, acoso o agresiones.

- Combatir los prejuicios, estereotipos y estigma a la vinculación de las enfermedades de transmisión sexual con las personas trabajadoras LGTBI+, con especial atención al VIH y otras enfermedades que actualmente se atribuyen a los hombres que tienen sexo con hombres.
 - Garantizar la privacidad y el derecho a la intimidad de cualquier persona trabajadora LGTBI+ y trans.
-

4.2- Derechos y garantías de las personas trabajadoras trans en los procesos de transición.

Los procesos de transición son diversos tanto como la propia naturaleza humana. Solo existe una única premisa, que es la determinación de la persona para efectuar este proceso. No hay un modelo, cada persona decide en que tiempo, forma y modo realizara esta transición.

Los procesos de transición exponen a las personas trabajadoras trans a unos riesgos de discriminación y vulneración de derechos muy altos, tanto es así, que comenzar una nueva vida lejos del ámbito laboral, familiar y social fuerza en la gran mayoría de ocasiones al abandono del puesto de trabajo, —si es que lo tuviera—, cambiar geográficamente de residencia para empezar de cero y no exponerse en un proceso tan sensible. Pero además la legislación LGTBI+ y en concreto la trans no es homogénea en el ámbito autonómica, por lo que existen impedimentos y limitaciones que no garantizan la asistencia sanitaria de igual modo, o directamente ni es posible, y este otro factor del derecho a la cobertura en la sanidad pública condiciona muchas de estos cambios de residencia.

Los procesos de transición son un cambio en las características de las personas trabajadoras, y deben ser también enfocados y abordados desde la perspectiva de Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales.

Acción Sindical y Jurídica ante la empresa:

- Los procesos de transición son un cambio en las características de las personas trabajadoras, y deben ser también enfocados y abordados desde la perspectiva de Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales.
- Garantizar que no se obstruyan o limiten los procesos médicos y clínicos de las personas trabajadoras trans.
- Adecuación, si fuese necesario, de los servicios de prevención en los reconocimientos médicos respetando la intimidad e integridad de la persona trabajadora trans.
- Reconocimiento de la transfobia como riesgo psicosocial autónomo.
- Las personas trabajadoras trans deben ser tratadas según nombre elegido e identidad de género. Realizar el cambio en cualquier documentación interna referida a la persona trabajadora, o pública, como pueden ser las tarjetas de identificación, rotulación en departamentos, taquillas, etc.
- Las empresa debe dotar de nuevo vestuario siempre y que existan diferentes tipos de uniformidad en relación al sexo masculino o femenino. Promover indumentaria mixta es otra opción. El uso de vestuarios lo determinará la persona trabajadora trans, y deben adoptar medidas para que el espacio garantice la intimidad de todas las personas trabajadoras. También se deben promover los de uso mixto o sin género, es decir, un tercer vestuario.
- Respetar escrupulosamente el derecho a la intimidad, solo la persona trabajadora trans decide cuando y como manifestar y expresar públicamente su identidad de género y nombre sentido.



En el seno de la sección sindical

- Formación en los departamentos de rrhh para realizar una buena gestión de los procesos de transición de las personas trabajadoras.
 - Aplicación de los derechos de maternidad a las personas trans gestantes.
 - Movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo siempre y que la persona trabajadora trans lo solicite para iniciar su proceso de transición. Sumarlo como elemento de prioridad ante ofertas y concursos de traslado.
 - Aplicación efectiva de los derechos de conciliación familiar, teniendo en cuenta también las necesidades de acompañamiento de los padres o madres de niños trans que estén en procesos de transición o con atención específica de apoyo.
 - El reconocimiento de derecho a permisos retribuidos vinculados a la asistencia quirúrgica, estética, o psicológica y social a las personas trabajadoras trans.
-
- Velar y defender que la actuación de la empresa ante el proceso de transición de una persona trabajadora no incurra en discriminación de ningún tipo.
 - Activar los mecanismos necesarios de acción sindical/jurídica ante el incumplimiento de derechos y garantías a la integridad y dignidad de la persona trabajadora.
 - Incluir los procesos de transición en nuestra práctica de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
 - Incluir en la negociación colectiva todas las cuestiones relacionadas con los derechos de las personas trabajadoras trans.
 - Facilitar y acompañar en todo el proceso de transición a la persona trabajadora trans en sus gestiones ante la empresa.

5.

RECONOCIMIENTO Y PROTOCOLOS ANTE LAS AGRESIONES Y DISCRIMINACIONES

Los efectos que pueden causar las discriminaciones, acoso o agresiones sobre la personas trabajadoras por su orientación sexual o identidad de género son un factor importante de riesgo y causa concreta que afecta en un porcentaje muy amplio sobre el colectivo de personas trabajadoras. Combatirlos, denunciarlos y lo que es más importante aún es prevenirlos.

El reconocimiento de la LGTBIfobia y transfobia y sus diferentes manifestaciones en el ámbito laboral deben ser tratadas con el máximo apoyo y cobertura a las personas trabajadoras que las padezcan, y aplicar medidas en el marco de nuestra acción sindical, por medio de la formación, campañas de sensibilización, y protocolos de actuación y lo que es más importante, recogerlos en la negociación colectiva.

- Ante la empresa:
- Exigir y proponer protocolos de prevención y actuación frente a la LGTBIfobia y transfobia.
 - Exigir y proponer comisiones específicas cuando se observen o detecten casos o estos puedan producirse.
 - Solicitar toda la información necesaria para que nuestras secciones sindicales puedan evaluar y actuar cuando se produzcan.
 - Participar en la aplicación de los protocolos y las comisiones constituidas o que se constituyan a tal efecto.
 - Exigir apoyo y atención específica a la persona trabajadora, y poner en marcha los protocolos pactados.
 - Incluir la diversidad sexual como un eje específico y complementario en los planes de igualdad.

En el seno
de la
sección sindical

- Desarrollar mecanismos propios de vigilancia y evaluación de las prácticas de la empresa que incurran en el LGTBifobia y transfobia.
- Evaluar y vigilar en relación a las jerarquías y correlación de poder entre la dirección y el conjunto de las personas trabajadoras, así como en el orden de categorías.
- Incluir la diversidad sexual y de género en nuestros planes de igualdad.
- Participar en las mesas o comisiones de seguimiento.
- Trasladar e integrar nuestras reivindicaciones en la negociación colectiva.



6.

INCORPORACIÓN EN LA **PLATAFORMA** **REIVINDICATIVA** DE LA **CNT**



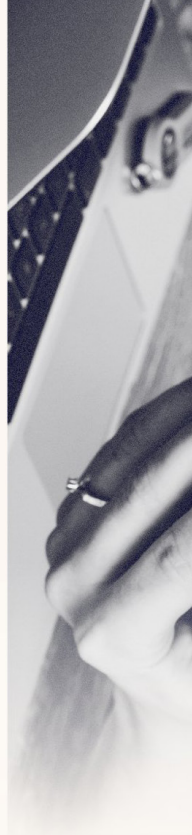
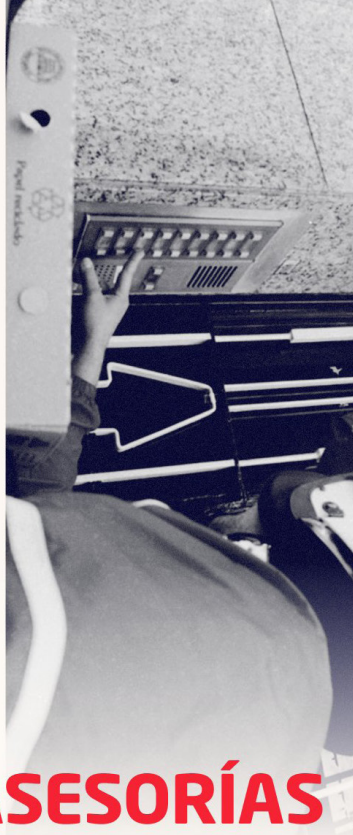


PLATAFORMA REIVINDICATIVA CNT

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

- El reconocimiento de la diversidad sexual y la identidad de género, y plenas garantías de integridad, igualdad y derechos para las personas trabajadoras LGTBI+.
- Combatir la LGTBIfobia y transfobia en las direcciones de las empresas en sus múltiples expresiones: discriminación, acoso y agresiones.
- Incorporar la diversidad sexual y de género a la Negociación Colectiva.
- El pleno derecho de acceso al empleo de las personas trabajadoras trans.
- Cupos que fuercen la contratación de personas trabajadoras trans, en el ámbito privado y la administración pública.
- Reconocimiento de la transfobia como riesgo psicosocial autónomo. Inclusión de la condición de las personas trabajadoras trans en las políticas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Protocolos de igualdad para la diversidad sexual y de género en la empresa para que no haya discriminación en la contratación, ni tampoco en los procesos de transición de las personas trabajadoras trans.
- Derechos retribuidos por el tiempo necesario en los procesos de transición para las personas trabajadoras trans.
- Movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo para las personas trabajadoras trans.
- Medidas efectivas de conciliación para cónyuges, parejas y compañeros/as sentimentales de personas trans que estén transicionando.
- Aplicación de medidas de conciliación y permisos retribuidos por el tiempo necesario para los padres o madres de niños trans que estén en proceso de transición, o asistiendo a medidas de apoyo específicas.
- Protocolos de prevención y actuación ante discriminación, acoso o agresiones.

*XII Congreso Confederal CNT, Canovelles. 2022. Acción Sindical | Estrategias para la acción sindical y la defensa de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.



NUEVAS ASESORÍAS

Jurídica laboral • Orientación sindical

MARTES
JUEVES

10.30 • 13.30

17.30 • 20.00

Tu consulta en 
comarcalsur.cnt.es

ASESORÍAS JURÍDICA LABORAL Y SINDICAL

martes y jueves de 10:30h a
13:30h y de 17:30h a 20:00h

Orientación sindical

Pide cita con Técnico sindical

[https://comarcalsur.cnt.es/cita-
previa/](https://comarcalsur.cnt.es/cita-previa/)

Asesoría online

[https://comarcalsur.cnt.es/ase-
sorias/](https://comarcalsur.cnt.es/ase-sorias/)



**COMARCAL SUR
MADRID**

AFILIATE AL SINDICATO

Presencial:

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

afiliación online:

[https://comarcalsur.cnt.es/quiere-
afiliarte-cnt-comarcal-sur/](https://comarcalsur.cnt.es/quiere-afiliarte-cnt-comarcal-sur/)

o escríbenos al correo:

info@comarcalsur.cnt.es

súmate!

EL SINDICATO QUE NOS DEFIENDE



**COMARCAL SUR
MADRID**

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45 917 970 424

info@comarcalsur.cnt.es comarcalsur.cnt.es