

31 marzo

Visibilidad

TRANS



El Día Internacional de la Visibilidad Trans no es una fecha simbólica: es una jornada de lucha, de reivindicación y de compromiso político y sindical. Un día que interpela directamente al mundo del trabajo, a las instituciones públicas, a las empresas y a quienes defendemos los derechos laborales y sociales.

Hoy, más que nunca, debemos afirmar que los derechos de las personas trans son derechos laborales, y que su vulneración constituye un riesgo para la salud, la seguridad y la vida.

En un momento en el que los derechos del colectivo LGTBI+ —y especialmente los derechos de las personas trans— están siendo cuestionados o directamente atacados, el sindicalismo debe responder con claridad: ni un paso atrás en igualdad, dignidad y derechos.

La sentencia del 12 de marzo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reafirmado que el reconocimiento de la identidad de género es un derecho. Negarlo vulnera la vida privada, la libre circulación y la igualdad. No es un mero trámite administrativo: es un derecho.

En España, la Ley 4/2023 la garantía de la protección por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias, forma parte del derecho fundamental a la dignidad e integridad de las personas; lo que viene a garantizar que todas las personas trans —incluidas las personas trans migrantes— puedan disponer de documentación acorde con su identidad. Pero la ley no basta si no se aplica. Los derechos no pueden quedarse en el papel: necesitan estructuras que los hagan efectivos.

En España, la Ley 4/2023 marcó un antes y un después, garantizando que todas las personas trans —incluidas las personas trans migrantes, que enfrentan barreras documentales adicionales— puedan

disponer de documentación acorde con su nombre y género sentido.

La ley reconoce que la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI debe ser respetada en todos los ámbitos, también en el laboral, y que ninguna persona debe ver limitada su trayectoria profesional por quién es. Porque los derechos no pueden quedarse en el papel, necesitan estructuras que los hagan efectivos.

El 57% de la población europea considera que la discriminación por ser una persona trans está muy extendida. En la encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2024 las personas LGTBI+ manifestaron sentirse discriminadas cuando buscaban trabajo (9%) y, cuando trabajaban (18%). Entre los diferentes grupos del colectivo fueron las personas trans quienes manifestaron sentir más discriminación, información que revela que la transfobia laboral no es un fenómeno aislado, sino un problema estructural en toda Europa.

Esto motiva que una parte significativa de las personastransocultesuidentidadeneltrabajo por miedo a represalias, acoso o pérdida de oportunidades. Ante estas situaciones la invisibilidad en el trabajo no es una elección: es una estrategia de supervivencia.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa debe garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. "Todas" significa todas: también las personas trans.

Y garantizar la salud implica abordar no solo los riesgos físicos, sino también los



Canarias

riesgos psicosociales, tal y como recoge el RD 39/1997, que regula los servicios de prevención. De la misma forma, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 lo deja claro: la salud laboral incluye la dimensión psicosocial. No es opcional. No es accesorio. Es una obligación legal y ética. Porque la salud laboral incluye: Salud física, Salud mental, Salud emocional, Salud social.

Negar a las personas trans, invisibilizarlas o cuestionarlas, así como el acoso, la burla, la discriminación, la falta de reconocimiento documental o la exposición a entornos hostiles constituyen conductas inadecuadas resultado de la exposición a condiciones psicosociales adversas.

Por eso el protocolo de acompañamiento de las personas trans no es un simple documento técnico: es una herramienta de prevención. Una herramienta que permitirá prevenir situaciones de riesgo, establecer medidas de acompañamiento, garantizar la confidencialidad, asegurar la adecuación documental interna y proteger a las personas trans frente a cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral.

Su inminente publicación supone un hito. Un protocolo voluntario, sí, pero profundamente transformador. Un instrumento que reconoce que la diversidad no puede depender de la buena voluntad de cada empresa, sino de marcos claros, garantistas y respetuosos.

Este protocolo permitirá:

- Garantizar la confidencialidad en los procesos de transición.
- Asegurar la adecuación documental interna.
- Prevenir y eliminar el acoso y la discriminación.

-Formar a las plantillas y a los equipos directivos.

-Establecer medidas de acompañamiento y apoyo.

-Crear entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

La salud laboral no finaliza en la puerta del centro de trabajo. Las condiciones laborales impactan en la vida social y privada de las personas. Cuando una persona trans es respetada en su entorno laboral, su bienestar se extiende a su vida cotidiana. Cuando no lo es, el daño también se extiende.

Por eso el protocolo es más que un documento: es una herramienta de justicia social. Una herramienta para construir centros de trabajo seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Una herramienta para que cada persona trans pueda vivir su vida profesional con seguridad, con dignidad y con pleno reconocimiento de su identidad.

CCOO ha participado activamente en la negociación del protocolo, defendiendo que debía ser un instrumento profundamente laboral, profundamente preventivo y profundamente transformador. Nuestra participación garantiza que el protocolo no sea un documento vacío, sino un compromiso sindical con la igualdad, la diversidad, la dignidad y la visibilidad.

Porque la visibilidad no es solo ver. Es reconocer. Es respetar. Es garantizar.

Y garantizar implica actuar: evaluar riesgos, formar y sensibilizar a las plantillas y a los equipos directivos, asegurar la confidencialidad, acompañar los procesos de transición, adaptar los procedimientos internos y proteger a las personas trans frente a cualquier forma de violencia o discriminación. Por todo ello CCOO queremos que este 31 de marzo sea un recordatorio de que la dignidad no se negocia, de que los derechos no se aplazan y de que la diversidad nos fortalece como clase trabajadora y como sociedad. Sigamos construyendo un mundo del trabajo donde cada persona trans pueda vivir su vida laboral con seguridad, con respeto y con pleno reconocimiento de su identidad.



Canarias