



Propuestas de la Federación de Enseñanza de CCOO para la elaboración de un proyecto normativo para la igualdad plena y efectiva de las personas trans

Marzo 2021

Las propuestas que se detallan en este documento como aportaciones de principios y contenidos que deberían recogerse en la futura Ley Trans estatal han sido elaboradas, trabajadas y consensuadas tanto por el Grupo LGTBIQ+ de la Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO) como por las responsables territoriales y la Comisión Ejecutiva.

El grupo lo conforman las personas LGTBIQ+ afiliadas al sindicato dentro del ámbito educativo y socioeducativo, compuesto por profesionales de la enseñanza de todos los sectores educativos, etapas y áreas de trabajo.

Todas las propuestas aquí recogidas son fundamentalmente fruto de la experiencia vital, profesional y sindical de las personas trans que forman parte del grupo, que, en todo momento, han estado apoyadas y acompañadas por quienes componemos la Federación de Enseñanza de CCOO.

Aunque nuestro campo de acción sindical y laboral se centra en la educación, convivimos todos los días con casos de discriminación, vulnerabilidad y precariedad de los derechos en todos los ámbitos de la vida y la sociedad.

Consideramos importante realizar aportaciones en otros aspectos de la vida de las personas trans, aunque la principal batería de propuestas está destinada al ámbito educativo y socioeducativo, donde cada día se viven situaciones de vulneración de los derechos fundamentales, tanto del alumnado como del profesorado trans.

Nuestra acción sindical en defensa de los derechos trans se fundamenta en tres campos de actuación:

1. La intervención sindical directa cuando los derechos fundamentales y/o laborales de una persona trans del ámbito educativo han sido vulnerados o no respetados.
2. La inclusión de cláusulas específicas trans en los convenios, mesas de negociación y mesas de diálogo social en las que participamos.
3. Elaboración de unidades didácticas, formativas y materiales específicos para trabajar en el aula, en el centro y con las familias del alumnado, con el fin de formarles en el respeto por las diversidades, garantizando así que las personas trans disfruten de una vida libre, plena y feliz.

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 En el ámbito de la relación con las administraciones educativas

Uno de los ámbitos donde una persona trans puede encontrarse con mayor vulnerabilidad es en su relación con las administraciones públicas. El procedimiento de cambio registral, con toda la burocracia que conlleva, así como la falta de un procedimiento adecuado en todos los ámbitos de la Administración educativa, suponen un auténtico calvario para las personas trans. Es fundamental la formación adecuada de quienes trabajan en las administraciones para que sepan abordar adecuadamente cada situación o necesidad de las personas trans.

1.2 Cooperación internacional de la educación

En muchas zonas del mundo no existe ningún respeto por la vida y los derechos fundamentales de las personas trans. Se ven obligadas a huir o a esconderse a riesgo de perder la vida. Promover proyectos de cooperación internacional donde se incluyan labores de sensibilización, formación, educación y protección se vuelve imprescindible en nuestra acción sindical con otros países.

1.3 En el ámbito de las políticas de igualdad en contextos educativos

El colectivo trans, especialmente las mujeres trans, tienen una tasa de desempleo del 85%. Y más del 40% abandonan los estudios obligatorios antes de finalizarlos. La atención integral a las personas y familias trans debe corregir la situación de máxima precariedad y vulnerabilidad en la que viven, que es aún más dramática en su vejez y en contextos de dependencia. Garantizar las políticas de igualdad y respeto a las diversidades ha de ser un elemento central de las políticas educativas.

1.4 En el ámbito del derecho al bienestar y salud integral

La falta de preparación y formación específica de las trabajadoras y trabajadores de la educación puede suponer una traba para el desarrollo integral de las personas trans. Se debe promover en todo momento un clima escolar que favorezca la inclusión de las diversidades, en general, y de las personas trans, en particular. Hay que garantizar la vivencia plena, con seguridad y bienestar para el alumnado y la plantilla trans de centros educativos y socioeducativos. La consideración patologizante de la disforia de género pone en peligro la salud física y psicológica de las personas trans. En muchas ocasiones, en los lugares compartidos o comunes, la inseguridad y la vulnerabilidad de estas personas es mayor, por lo que es necesario generar espacios seguros que erradiquen situaciones de agresividad, rechazo o discriminación.

1.5 Municipalismo y escuela rural

Es necesario promover una política municipalista que garantice la vivencia plena para personas trans en entornos rurales y que preserve especialmente la infancia y la adolescencia. Si ya de por sí es difícil tener una vida plena como persona trans en el entorno urbano, en el rural puede condenarte al aislamiento, al rechazo y a la discriminación absoluta. Especial relevancia cobra la educación rural, donde alumnado de diferentes lugares, edad y situación pueden compartir espacios comunes.

1.6 Garantía administrativa y jurídica para las personas trans

La inclusión del nombre sentido en los registros administrativos, la agilidad para realizar las modificaciones y actualizaciones necesarias, no estar permanentemente en alerta cada vez que sale un listado administrativo (traslados, nombramiento docente, listado de centro, reconocimiento en las plataformas informáticas...). El reconocimiento de su derecho a ser debe venir definido por un procedimiento administrativo garantista que preserve el derecho a la intimidad y a la protección de datos de todas las personas, sobre todo de personas trans que viven la transfobia institucional en primera persona. Deberá existir un mecanismo de denuncia y acompañamiento para quienes sufran esa transfobia administrativa y se dé cumplimiento a lo aprobado en la ley.

2. DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY TRANS ESTATAL

2.1 Solicitamos que en la nueva ley trans, o en su desarrollo reglamentario, se incluyan indicadores y mecanismos de control para evaluar su cumplimiento e implementación.

6

2.2 Solicitamos que la ley vaya acompañada de un plan presupuestario para favorecer su inmediata implantación.

2.3 Solicitamos que la ley vaya acompañada de un cronograma que fije los plazos máximos para su desarrollo, implementación y aplicación efectiva.

2.4 Solicitamos que en esta ley estatal trans se incluya lo que afecte a otras normativas ya en vigor o en fase de aprobación, que se instruyan los mecanismos necesarios para que se transversalice su aplicación y se modifiquen las otras normas afectadas para actualizarse acorde a lo que esta establezca.

2.5 Solicitamos que, para su cumplimiento, esta transversalización vaya acompañada de un cronograma que fije los plazos máximos para la modificación y actualización de la normativa afectada. Dada la naturaleza de la ley trans y la importancia que va a tener para el desarrollo pleno, positivo y en libertad de las personas trans o con identidades trans, consideramos que estos plazos no deberían sobrepasar el año desde su publicación en el BOE.

3. PROPUESTAS ESPECÍFICAS PARA EDUCACIÓN

3.1 Alumnado

1. Uno de nuestros principios fundamentales es considerar la educación como la vía más efectiva para alcanzar una vida plena y libre como ser humano. Es por ello por lo que defendemos todo lo que contribuya a esta meta. Todo aquello que suponga el desarrollo pleno de cada ser humano, feliz, consciente de quien es, con pensamiento crítico e iniciativa, con las capacidades para ser parte de la ciudadanía de forma responsable, con las competencias y habilidades para desenvolverse en este mundo y potenciando su creatividad y expresión individual, debe ser puesto en valor y tratado con suma sensibilidad. Por todo lo anterior, no podemos negarle a ninguna persona su derecho a identificarse a sí misma como quien es, como su esencia la define, sin coartar ni limitar su forma de expresarla y de querer relacionarse con el mundo y que el mundo se relacione con ella. Somos seres sociales y, como tales, necesitamos relacionarnos con las demás personas y ellas a su vez con nuestra persona. Mermar, condicionar o patologizar la expresión íntima de una persona no entra en nuestra forma de entender la educación.
2. Si una persona menor da muestras de identidad trans, se pondrán los medios para acompañar su crecimiento libre, pleno, sin condicionantes, mientras también crece en madurez y mayor consciencia de sí. Su entorno más cercano debe ser un espacio seguro, incluyendo el familiar y educativo. Deberá ser tratada con respeto y dotada de la independencia necesaria para su desarrollo emocional, intelectual y cognitivo. Su propia evolución marcará las pautas de actuación, comportamiento, forma de relacionarse y trato con el entorno. De hecho, promovemos una educación que acompañe en el proceso de aprendizaje desde la convicción de que todas las personas somos únicas. La diversidad es intrínseca al ser humano y, por tanto, debe ser respetada. Las personas menores dispondrán de referentes positivos que acompañen el proceso de desarrollo de su personalidad. Esto incluye por igual a todas las personas con un punto de vista interseccional.
3. Del mismo modo que lo expresado en el punto anterior, toda persona menor con algún tipo de discapacidad tiene derecho pleno a la vivencia de su sexualidad, identidad y expresión de género.

4. Deberá estar prohibido por la ley el intento o la aplicación de terapias de aversión, modificación conductista o represivas.
5. Se tendrá especial cuidado con la bibliografía, documentales o cualquier soporte con contenido transfóbico o donde se estigmatice a las identidades trans.
6. Prevenir situaciones de estigmatización en personas menores en sus diferentes etapas educativas.
7. Especial atención requerirán los casos de posible transfobia en los centros educativos, disponiendo de procedimientos para su prevención.
8. La formación en diversidad sexual y de género para el alumnado de las distintas etapas educativas deberá ser obligatoria e incorporarse en el currículo de todos los centros.
9. Podrá cambiar su nombre sin necesidad de tutela psicológica ni valoración de su madurez. Se deberán establecer los mecanismos menos lesivos y con menor número de trabas para que viva su identidad en positivo, en plenitud y libertad.
10. Desde la secretaría del centro y las instancias educativas se deberán establecer protocolos y procedimientos ágiles y no traumáticos para registrar el nombre sentido, de manera que en los listados de clase y en todos los estamentos educativos quede registrado con dicho nombre.
11. Además de personal o alumnado trans, en los centros educativos también puede haber familias de alumnado cuyas personas integrantes sean trans. Esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la ley a efectos de protocolos, procedimientos escolares y de los centros educativos, etc.

3.2 Personal con tareas educativas

1. Es necesario y urgente que la formación específica sobre diversidad sexual, tratando tanto diversidad sexual como las identidades y expresiones de género, se integre curricularmente en la formación de todos los grados de FP y grados y másteres universitarios que dan acceso a los distintos cuerpos docentes y categorías educativas.
2. Obligatoriedad en la formación inicial de profesorado de incluir contenidos específicos. Los grados de Educación Física, Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía también deben incorporar formación curricular troncal sobre diversidad sexual. Igualmente, se incluirán contenidos específicos en los cursos de adaptación pedagógica del profesorado.
3. En el proceso de registro y pago de las tasas para presentarse a unas oposiciones, debería haber un apartado para que las personas trans que no tienen el cambio registral de nombre y/o sexo puedan especificar el nombre sentido con el que desean que se les llame y aparecer en los listados públicos.
4. Cuando una persona trans que no ha realizado el cambio registral de nombre y/o sexo ha de identificarse ante un tribunal evaluador de oposiciones, debería ser admitido un documento equivalente al DNI/NIE/Pasaporte en el que sí figure su nombre sentido. Bien la tarjeta identificativa que algunas comunidades autónomas han creado o bien cualquier otro documento oficial/administrativo donde aparezcan sus datos acordes (la tarjeta de identificación sanitaria o cualquier otra identificación similar).

5. En ningún caso un tribunal evaluador de oposiciones podrá impedir a una persona trans poder realizar las pruebas pertinentes. Se deberán establecer procedimientos que no vulneren sus derechos fundamentales y, al mismo tiempo, aporten garantías al proceso de oposiciones.
6. Todas las personas integrantes de los tribunales de oposición y de arbitraje durante las oposiciones deberán recibir formación específica sobre realidades trans e instrucciones para no vulnerar sus derechos fundamentales, al tiempo que mantienen las garantías del proceso. Sobre todo en aquellos en los que una persona trans haya notificado su nombre sentido.
7. Garantía del proceso de oposición acorde a las realidades trans pudiendo habilitar un procedimiento que evite situaciones de transfobia.
8. Es fundamental que los equipos de orientación de los centros educativos estén convenientemente formados en realidades trans, de manera que puedan ser de apoyo y acompañamiento al alumnado que confíe en ellos para evidenciarse.
9. La formación en materia de realidades trans no puede ser optativa dentro de la oferta formativa para el personal con tareas educativas. Debería ser una formación obligatoria para todo el personal en activo, exigiendo, por ejemplo, la matriculación y realización de la formación dentro de los dos cursos escolares siguientes, de manera que se pueda garantizar que todo el personal con tareas educativas es conocedor del respeto e igualdad de trato que las y los menores trans necesitan para el buen rendimiento académico. Esta formación deberá ser un derecho de las y los trabajadores, por lo que se debería impartir desde las administraciones.
10. Especial cautela para garantizar el derecho a la intimidad y protección de las personas trans, bien sea alumnado, trabajadores o trabajadoras, para no conculcar el derecho a la protección de datos que con carácter general se aplica a todas las personas en función de la Ley 3/ 2018. Será necesario mantener un alto nivel ético para no vulnerar no solo la legislación vigente, sino también el daño moral que pueda ocasionar.
11. Formación obligatoria y necesaria para el personal de Inspección educativa que pueda disponer de herramientas y recursos para abordar cualquier situación que tenga que ver con posibles actitudes de transfobia. Incidir en el proceso de prácticas de personas trans que han aprobado su proceso de oposición y están a la espera de la aprobación del periodo de prácticas. La inspección deberá velar por erradicar, prevenir e intervenir adecuadamente ante cualquier situación que pueda generar rechazo, discriminación o acoso.
12. Cuando pensamos en personas trans en el ámbito educativo, tendemos a considerar que solo están en el campo docente. Sin embargo, hay muchas más actividades y categorías laborales dentro de la comunidad educativa donde ser una persona trans puede tener connotaciones de mayor presión, posibilidad de acoso, discriminación y/o estigmatización. Se deberá legislar pensando también en quienes componen la comunidad educativa, pero no tienen tareas formativas y educadoras.
13. Debe haber un código de conducta para todo el personal con tareas educativas a efectos del tratamiento de los datos y el derecho a la intimidad.
14. En todo momento, el personal con tareas educativas se dirigirá a las personas menores con identidades trans por el nombre y género sentido y expresado por ellos, ellas y ellos.

3.3 Políticas de actuación de los centros educativos

1. Todos los espacios del centro educativo serán seguros para el alumnado y personal, sin que incurran en discriminación de ningún tipo. Se cuidará el diseño, denominación, señalética y mobiliario para que así sea.
2. Los baños y aseos de todos los centros educativos deberán ser mixtos. Deberán disponer de cabinas de retretes privados, eliminando los urinarios dispuestos en zonas abiertas del propio recinto.
3. Del mismo modo, los vestuarios deberán adecuarse también. Se deberán instalar cabinas de vestuario y duchas privadas. Un correcto diseño de vestuarios que respete la intimidad y, a su vez, tenga una zona común para socializar como grupo, debe ser tenido en cuenta.
4. Los patios de juego y esparcimiento del centro también deberán ser revisados en su diseño, para potenciar la coeducación y las actividades inclusivas, colaborativas y cooperativas frente a las competitivas.
5. Las bibliotecas de los centros educativos deberán tener un catálogo de bibliografía específica sobre realidades trans y LGTBIQ+ en general, que sirva tanto para el alumnado como para la formación e información del personal con tareas educativas.
6. Se deberá prestar especial atención a las escuelas rurales, puesto que pueden estar enclavadas en ambientes muy estigmatizantes y condicionadores del desarrollo del alumnado. En necesario implementar un sistema de apoyo y red para abordar una educación positiva, libre y plena para todas las personas, muy especialmente, para personas con identidades trans.
7. Será necesario que se asignen partidas presupuestarias para garantizar la no discriminación en todos los espacios del centro, realizándose las reformas necesarias. Y deberán incluirse estas directrices en el diseño de los nuevos centros en proyecto.
8. También creemos necesario que se fijen plazos máximos para que los centros realicen la adecuación de sus instalaciones para no incurrir en discriminación directa o indirecta con su diseño actual.

3.4 Políticas educativas no generadoras de discriminación

1. En el ámbito de la educación física y del deporte federado, es necesario hacer una profunda reflexión, por ejemplo, en cuanto a lo concerniente a que se limiten los grupos mixtos hasta los 12 años. Pensamos que deberían mantenerse sin restricción de edad, o bien crear equipos masculinos, femeninos y mixtos, para que puedan elegir dónde desean jugar y participar.
2. Implantar a nivel estatal y establecer la misión y las funciones de la figura de igualdad y convivencia, asumida por personal docente a cambio de reducción de horas de docencia y disposición de recursos. En las CC. AA. donde se ha creado está dando buenos resultados.
3. Es importante la revisión del imaginario y los contenidos de los libros de texto que se utilizan para la impartición de docencia. En todos ellos debe incluirse y mostrarse la diversidad sexual, y no representar ni circunscribir la realidad humana como exclusivamente binaria o heteronormativa.

4. Del mismo modo, la obligatoriedad de que todos los centros deban impartir formación en educación sexual mediante su inclusión en el currículo debe realizarse desde una perspectiva que contemple toda la diversidad sexual y de género, no limitándola.
5. La ley estatal deberá implementar en un tiempo concreto el desarrollo reglamentario ajustado a las diferentes competencias educativas, con el fin de incorporar en todas las etapas los contenidos correspondientes a la inclusión de todas las realidades.

3.5 Garantía administrativa y jurídica para las personas trans

1. Se prestará especial atención a la inclusión y la agilidad a la hora de modificar y actualizar los registros administrativos, como el cambio registral de nombre y/ o sexo, que pueda afectar a cualquier situación administrativa, garantizando la inclusión del nombre sentido en todos los casos que afecten a la situación administrativa de la persona: Seguridad Social, MUFACE, nómina, nombramientos, listados oficiales, instrucciones personales..., incluyendo también listados públicos de personas que han aprobado oposiciones, concursos de provisión de puestos o promoción interna, en el supuesto de estar en algún proceso en el momento de realizarse el cambio registral.
2. Se evitará en todo momento la presentación de la documentación que pueda generar una situación de vulnerabilidad y estrés a la persona trans que ya ha notificado oficialmente el inicio de proceso de cambio de nombre registral.
3. Se establecerá un procedimiento de garantía jurídica que acredite a la persona trans a todos los efectos durante su proceso y cambio registral de nombre y/o sexo.

3.6 En el ámbito de la relación y actuación con las administraciones educativas

1. Las personas trans no sufrimos por ser trans, lo hacemos porque el sistema no contempla nuestra existencia ni realidad y constantemente nos recuerda que no está hecho para que formemos parte de él. Es urgente y necesario que se revisen todos los procedimientos de relación de la ciudadanía con las administraciones educativas para detectar dónde hay que implementar elementos específicos que permitan una relación normalizada de las personas trans con ellas.
2. Es necesario establecer una coordinación interdepartamental entre administraciones públicas para garantizar estrategias comunes y transversales en materia de políticas trans en todas ellas. Esta coordinación es vital entre las diferentes administraciones y comunidades autónomas para garantizar la igualdad de trato digno en todo el Estado, sin excepción, y que las personas, familias y menores trans dispongan de los mismos derechos, independientemente de su situación socioeconómica, procedencia, residencia u origen.
3. En todos los sistemas de acceso al empleo público docente deberá ser obligatoria la inclusión de un temario referente a la diversidad LGTBIQ+ y, específicamente, de las realidades trans.
4. Trabajadores y trabajadoras de la educación tendrán el derecho y la obligación de recibir formación específica en diversidad LGTBIQ+ y, concretamente, en diversidad de género y realidades trans. Esta deberá ser especialmente importante para el profesorado o quienes tienen atención directa al alumnado.

5. Los tribunales de evaluación para el acceso a la función pública docente deberán recibir formación y orientación sobre la realidad trans para prevenir posibles casos de transfobia, así como de las circunstancias de cambio registral que pueden presentar las personas trans aspirantes, para evitar situaciones de discriminación a causa del procedimiento de cambio registral de nombre y/o sexo.
6. Las administraciones educativas o públicas deberán introducir cláusulas en los pliegos de contratación para aquellas empresas y subcontratas que quieran acceder a licitaciones públicas, en las que demuestren que tienen implementadas políticas internas de respeto e igualdad de trato hacia las personas LGTBIQ+ y, especialmente, hacia las personas trans.
7. En el funcionamiento interno de los distintos organismos y administraciones deberán habilitarse mecanismos de aplicación inmediata para cuando una persona trans comunique formalmente el inicio de su cambio registral de nombre y/o sexo, para que toda su información personal y laboral recoja su realidad.
8. Todos los puestos de trabajo públicos se identificarán por el nombre de la función en un lenguaje suficientemente inclusivo (dirección de Área frente a director/a de área, etc.).



enseñanza