

# GUÍA CONTRA LA TRANSFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL.



## PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN Y LOS DELITOS DE ODIO, EN LOS CENTROS DE TRABAJO



**MADRID**

familias, igualdad y  
bienestar social



*Realizada con el apoyo del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social*



familias, igualdad y  
bienestar social

**MADRID**

● Ayuntamiento de Madrid

● Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.

● Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades

**Asociación Española de Asociación Española de Transexuales Transexualia**

● **Redactoras**

Myriam Pérez Andrada

María José Soler Fraile

Susana González Olcoz

● Edición Diciembre de 2020

***“En un mundo de gusanos, hay que tener  
mucho valor para ser mariposa”***

*Lohana Berkins, activista trans por los derechos humanos.*

## **INDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS</b>	<b>4</b>
<b>2. CONCEPTOS BÁSICOS PARA ENTENDER LA TRANSFOBIA</b>	<b>7</b>
<b>3. LEGISLACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>4. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL MERCADO DE TRABAJO.</b>	<b>18</b>
<b>5. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DERIVADOS DE LA TRANSFOBIA.</b>	<b>22</b>
<b>6. CONSECUENCIAS DE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL</b>	<b>30</b>
<b>7. LA PREVENCIÓN DE LA TRANFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL.</b>	<b>32</b>
<b>8. DETECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE TRANSFOBIA EN LA EMPRESA.</b>	<b>42</b>
<b>9. EL PROCESO DE TRANSICIÓN EN UNA EMPRESA</b>	<b>44</b>
<b>10. PROTOCOLO DE ATENCIÓN CONTRA LA TRANSFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL.</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>61</b>
<b>ANEXO I. MODELO COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRANSICIÓN A LA EMPRESA</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO II. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRARL CUANDO HAYA ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA SU NUEVO DNI</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO III. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO IV. NORMATIVA</b>	<b>67</b>
<b>NORMATIVA INTERNACIONAL</b>	<b>67</b>
<b>NORMATIVA NACIONAL</b>	<b>67</b>
<b>NORMATIVA REGIONAL</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO V. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>69</b>

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La presente guía se enmarca en el convenio de colaboración “*Desarrollo de Programas para la atención social al colectivo de lesbianas, gays y transexuales*”, firmado en el año 2020 entre el Ayuntamiento de Madrid y la Asociación Española de Transexuales-Transexualia.

El **objetivo general** de la misma es elaborar un material que capacite a las empresas del municipio de Madrid para poner en marcha medidas de prevención que eviten la discriminación de la población trans en el ámbito laboral, ayude a la detección de las situaciones de transfobia que se producen en el seno de sus organizaciones y puedan establecer protocolos de atención a las personas víctimas de transfobia.

Para conseguir este objetivo general se han definido los los siguientes **objetivos específicos**:

- ✓ **Ofrecer ejemplos de medidas de prevención** que se pueden llevar a cabo en las organizaciones empresariales para prevenir las situaciones de transfobia y conseguir la integración e inclusión de la población trans en el ámbito laboral.
- ✓ **Capacitar al equipo** de profesionales, personal trabajador, directivo y resto de personas que integran una organización empresarial para detectar situaciones de transfobia y poner en marcha el protocolo de actuaciones diseñado.
- ✓ **Ofrecer una herramienta útil, práctica y clara** para asegurar que las empresas puedan poner en marcha todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación y los delitos de odio que sufren las personas trans en sus centros de trabajo.
- ✓ **Luchar contra la discriminación y delitos de odio** motivados por la identidad de género.
- ✓ **Involucrar a toda la comunidad empresarial** (incluyendo a las personas trans-trabajadoras) en la detección de los casos de discriminación y delitos de odio que puedan estar ocurriendo.
- ✓ **Apoyar a las empresas a establecer un protocolo que normalice el proceso de transición de las personas trans.**
- ✓ **Garantizar el tratamiento adecuado** y la reintegración de las víctimas de la discriminación y/o delitos de odio, a través de la aplicación del protocolo de actuación.

El origen de la necesidad detectada para elaborar una guía de estas características proviene de la falta de integración que todavía sufre la población trans en el municipio madrileño en general y en el ámbito laboral en particular, tal como han puesto de manifiesto diversos estudios, entre los que encontramos el **Informe sobre acceso al mercado laboral de las personas trans**<sup>1</sup> que con motivo del **Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia celebrado el 17 de mayo de 2020** destaca los

---

<sup>1</sup> [https://trabajandoenpositivo.org/documentos/trabajo\\_personas\\_trans.pdf](https://trabajandoenpositivo.org/documentos/trabajo_personas_trans.pdf)

diferentes obstáculos a los que siguen enfrentándose a pesar de disponer en España de un marco normativo que protege y garantiza la integridad, dignidad y plenos derechos de las personas trans. Y ello a pesar de ser considerada **Madrid una ciudad friendly para el colectivo LGTBI**.

El principal motivo de la falta de inclusión de la población trans en la sociedad es la falta de conocimiento que la población madrileña tiene acerca de este colectivo y la persistencia de estereotipos, que tiene su reflejo en el mundo laboral. El estudio realizado por Transexualia en el año 2018<sup>2</sup> puso de relieve que un 53% no tiene empleo (15% se encuentra estudiando, 26% buscando trabajo y 12% en paro). Sin embargo, hay un 31% de personas trans que trabajan y poco a poco son más las personas trans que se van incorporando al mercado de trabajo. Además, este estudio puso de manifiesto que las personas que están trabajando tienen miedo a decir que son trans y/o comenzar el proceso de transición cuando están insertados en el mercado de trabajo por miedo a sufrir discriminación e incluso perder su trabajo.

Esta evidencia de la discriminación del acoso laboral que sufren las personas trans la encontramos también el informe<sup>3</sup> de UGT, basado en una encuesta realizada por el sindicato, el 75% de las personas encuestadas reconocen haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia gais, lesbianas, bisexuales y trans en el trabajo.

En este contexto, es necesario que todas las administraciones públicas se impliquen no solo en trabajar en la inserción laboral de las personas trans, sino en garantizar la permanencia de éstas en el mismo en igualdad de oportunidades que el resto de las personas y sin sufrir ningún tipo de discriminación en consonancia con la normativa de la Comunidad de Madrid

**La Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid** en su Título IV, Medidas en el ámbito laboral y de la Responsabilidad Social Empresarial, establece el compromiso de crear medidas efectivas en el fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo y en las estrategias de responsabilidad social corporativa.

Señalar que si bien una de las mayores discriminaciones a las que se enfrenta el colectivo trans es la que se produce cuando se incorpora al mercado de trabajo, también es cierto que **el trabajo que las entidades sin ánimo de lucro y las administraciones públicas están realizando consigue que cada vez haya más personas trans en un mercado de trabajo** que mayoritariamente desconoce la realidad de este colectivo.

Este documento pretende ser una guía para que las entidades y empresas puedan trabajar la **integración e inclusión de las personas trans que integran el mercado de**

---

<sup>2</sup> Estudio sobre la situación de la población trans que reside en la Comunidad de Madrid: Necesidades y expectativas del Colectivo. 2019

<sup>3</sup> informe<sup>3</sup> de UGT "Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España

trabajo y evitar que las personas que se incorporen tengan que enfrentarse a situaciones de transfobia que paralicen su carrera profesional, tengan repercusiones negativas para su salud y/o las excluya del mismo. Para ello se ha impulsado la realización de esta guía, que pretende ser una herramienta útil y práctica para que las empresas puedan poner en marcha acciones de prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso transfóbicos y contribuir a que las organizaciones y los centros de trabajo sean lugares libres de violencia e inclusivos con la diversidad de género cumpliendo con la normativa

Además, con ella se pretende favorecer que las personas puedan transicionar cuando tienen un contrato laboral con una empresa.



## 2. CONCEPTOS BÁSICOS PARA ENTENDER LA TRANSFOBIA

Antes de comenzar a ahondar en los aspectos fundamentales de esta guía (prevención, detección y atención) es necesario clarificar algunos conceptos relacionados con el sexo y el género, que permitan entender de forma correcta las cuestiones en ella recogidas y acercar a la población trans a las personas que integran el mundo laboral.

Contar con información clara y concisa sobre los conceptos relacionados con el sexo y el género es un primer paso fundamental para afrontar las situaciones LGTBifobia que siguen sufriendo de forma continuada las personas transexuales en el ámbito laboral. Si bien antes de entrar en el análisis de esta información es fundamental exponer qué es la transfobia.

### 2.1 La transfobia

La transfobia es el **miedo, el odio, la falta de aceptación o la incomodidad que experimenta un individuo ante las personas transgénero**, consideradas transgénero o cuya expresión de género no se ajusta a los roles de género tradicionales.

Así, es un concepto que hace referencia a las **actitudes, comportamientos y acciones violentas** a través de las cuales se expresa odio, intolerancia o

menosprecio hacia la diversidad de maneras en las que el género y el sexo biológico se relacionan.

Dicho de otro modo, **las personas que manifiestan transfobia discriminan a personas transgénero en general por el hecho de serlo**, siendo estas últimas individuos que escapan a las identidades de género binarias tradicionales (hombre o mujer con genitales masculinos o femeninos, respectivamente).

Una vez expuesto el concepto de transfobia a continuación se ahonda en los principales conceptos que permiten conocer a las personas trans.

## 2.2 Sexo y género.

Se considera fundamental diferenciar estos dos términos que a menudo se confunden y se utilizan de manera indistinta, como si “**sexo**” y “**género**” fuesen sinónimos:

### SEXO

Hace referencia a las características biológicas con las que nace cualquier ser humano: hombre o mujer. La diferencia entre ambos se reconoce a través del cuerpo, en concreto a través de los genitales y el aparato reproductor, que marcan la diferencia biológica que nos define como seres sexuados.

### GÉNERO

Es el conjunto de manifestaciones y valores que se asocian culturalmente a cada uno de los sexos. Es decir, el género es una construcción social y cultural.

En función de la sexualidad de la persona e incluso antes de que tenga noción de sí, se le atribuyen determinadas características y/o cualidades (psíquicas, afectivas, actitudinales, de comportamiento, culturales y sociales), a través del conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable y deseable para un sexo determinado. Estas atribuciones catalizan en:

Hombre = género masculino

Mujer = género femenino

## 2.3 Identidad sexual”, “identidad de género” y “orientación sexual”.

**Identidad sexual.** Es el sexo biológico que se nos otorga al nacer en función de los genitales con los que nacemos. Según su identidad sexual, una persona puede ser:

- Hombre: si nace con genitales masculinos.
- Mujer: si nace con genitales femeninos.
- Persona intersexual: si nace con ambigüedad en sus genitales.

**Identidad de género.** Es el sentimiento propio sobre nuestro género, que puede ser femenino, masculino o andrógino (cuando se encuentran rasgos tanto masculinos, como femeninos por igual, sin que ninguno domine sobre el otro). Según su identidad de género, una persona puede ser:

- Cissexual: cuando su sexo sentido, con el que se identifica, coincide con el asignado al nacer.
- Transexual: cuando su sexo sentido, con el que se identifica, no coincide con el asignado al nacer.

**Orientación sexual.** Es la atracción física sentida por otra persona, que puede ser:

- Heterosexual: siente atracción por personas de otro sexo
- Homosexual: siente atracción por personas del mismo sexo
- Bisexual: siente atracción por personas de ambos sexos
- Asexuales: no siente atracción por ninguno de los dos sexos
- Pansexual: siente atracción por todo tipo de personas binarias o no binarias

Para poder entender y apoyar a las personas trans, es importante diferenciar entre “identidad sexual”, “identidad de género” y “orientación sexual”.

La **identidad de género** se determina en la primera década de la vida de una persona y la **orientación sexual** en la pubertad, de manera que en la edad adulta la práctica totalidad de las personas tiene definida su identidad de género y su orientación sexual. Sin embargo, un importante número de personas del colectivo LGTBI no visibilizan su identidad de género y/o orientación en su entorno laboral a causa del miedo que tienen a ser rechazados por un entorno profesional donde impera todavía el binomio (hombre-mujer) y siguen produciéndose situaciones de transfobia.

## 2.4 Comportamiento de género no normativo – Transgénero

Al margen de las definiciones anteriores, es necesario comprender lo que implica tener un comportamiento de género no normativo y el concepto de transgénero para poder acercarse al colectivo trans sin verse condicionado por los estereotipos.

✓ **Comportamiento de género no normativo:** es aquel que difiere de las expectativas y convenciones sociales y culturales que se asignan a ambos sexos.

✓ **Transgénero:** es un término que incluye las distintas maneras en que las identidades de género de las personas pueden diferir del sexo que se les asignó al nacer.

La combinación de los conceptos expuestos anteriormente pone de manifiesto la **existencia de múltiples opciones relacionadas con la identidad sexual y de género, así como con la orientación sexual**. Muchas de esas opciones se encuentran alejadas del modelo binario tradicional y normativo resultando, en consecuencia, rechazadas por la sociedad que las convierte en invisibles.

Entre las opciones sexuales alejadas del modelo normativo, aceptado por la sociedad, se encuentran las **personas asociadas al colectivo LGTBIQ, que sigue sufriendo acoso en el entorno laboral** por su orientación sexual e identidad de género y que está integrado siguiendo sus siglas por:

✓ **L - Lesbiana:** Mujer que se siente atraída emocional, afectiva, romántica y/o sexualmente por otra persona de su mismo género.

✓ **G - Gay:** Atracción emocional, afectiva y/o sexual que tiene una persona hacia otras de su mismo género. El activista Asier Santamaría explica que prefiere este término antes que homosexual porque este último se ha utilizado "para patologizarnos".

✓ **T - Transexual o transgénero:** Identidad de género que recoge a las personas que no se identifican con el género asignado al nacer. En muchos casos estas personas realizan una transición o proceso físico de hormonación (no necesariamente de cirugía de reasignación) para hacer coincidir su identidad sexual con su sexo.

✓ **B - Bisexual:** Capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de más de un género/sexo no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera y no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad.

✓ **I - Intersexual:** Persona que nace con características sexuales (como cromosomas, genitales y/o estructura hormonal) consideradas de uno u otro género. Algunos médicos aconsejan a los padres de bebés intersexuales practicarles intervenciones quirúrgicas para eliminar alguna de estas características, pero existe un riesgo alto para los bebés intersexuales que no han manifestado su verdadera identidad sexual.

✓ **Q - Queer:** Término acuñado para definir a todas aquellas personas que no quieren clasificarse bajo etiquetas tradicionales por su orientación e

identidad sexual. Lo queer deconstruye la sexualidad normativa y traspasa lo socialmente aceptado, esto es, la vida heterosexual, monógama, con personas de edad y clase social similar, ...

En el marco de esta guía, nos centraremos concretamente en las personas transexuales o transgénero, entendidas como aquellas personas cuya identidad sexual no coincide con el sexo que les asignaron al nacer (hombres y mujeres transexuales), así como aquellas cuyos comportamientos de género no coinciden con lo que socialmente se espera en base a su sexo (transgénero, intersexual, género fluido, no-binario, travestis, drag Queens, etc.), o que puedan tener una orientación sexual diversa (homosexual, heterosexual, bisexual, etc.

Según recoge el **Documento Ejecutivo**<sup>4</sup> elaborado en 2017 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, las personas transexuales viven una situación más compleja, debida en gran medida a los obstáculos, discriminación, incompreensión, etc que han vivido en su propio proceso de identidad de género, en el que han tenido que luchar contra el rechazo social e incluso contra su propio rechazo hacia su cuerpo. Además, el proceso de cambio físico una vez que se inicia el tránsito genera una situación que no siempre es fácil gestionar.

La dificultad de este proceso personal, y el rechazo con el que se encuentran conlleva en demasiadas ocasiones situaciones de abandono de los estudios, que dificultan aún más su entrada en el mercado laboral y su acceso a puestos de trabajo cualificados.

Por ello, esta guía pretende ser una herramienta que contribuya a la creación de un entorno laboral donde las personas trans pueden desarrollar una carrera profesional con las mismas oportunidades que el resto de las personas trabajadoras, constituyendo un elemento clave en la lucha contra la eliminación de la transfobia en el ámbito laboral.

La transfobia no tiene que ver con predisposiciones innatas que determinen nuestras actitudes, sino que puede ser corregidas y eliminadas, al igual que las formas de sexismo en general. De ahí, que un cambio de mentalidad y de hábitos puede lograr que se acepte la existencia de personas transgénero, con todo lo que esto implica. Para ello, hay que revisar los esquemas mentales a través de los cuales se juzga a estas minorías, y preguntarse hasta qué punto son buenos y útiles para uno mismo y para los demás.

De esta forma, la guía también pretende invitar a la reflexión para sensibilizar a todas las personas que conforman el ecosistema empresarial donde se

---

<sup>4</sup> <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/ResumenEjecutivoLGBT.pdf>

implemente, enfrentando realidades y comportamientos “*aceptados*” para visibilizar las situaciones de violencia a las que son sometidas las personas trans, consiguiendo a través del conocimiento y la información una herramienta para desmontar e identificar estas situaciones, pero sobre todo un material que garantice la inclusión de la población trans en el mercado laboral y la creación de entornos laborales que normalicen y normalicen al colectivo trans.



### 3. LEGISLACIÓN

Los derechos de las personas trans que residen en el municipio de Madrid están protegidos por diversas normas de carácter estatal y otras de carácter autonómico con aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, tanto en lo que afecta a cualquier esfera de su vida en general, como al ámbito laboral en particular.

A nivel Estatal, la norma principal que reconoce y regula los derechos del colectivo trans es la *Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*. Esta ley reconoce el derecho al cambio de nombre y de sexo tanto en la documentación y el registro civil como en el resto de documentación oficial. Esta medida supuso un hito fundamental en la lucha contra la discriminación de las personas trans, ya que uno de los primeros obstáculos en el acceso a la educación y al mercado de trabajo para las personas trans radica en el hecho de que no tengan la documentación oficial acorde con su identidad de género.

Ahora bien, la *Ley 3/2007* tiene algunas limitaciones, ya que establece que aquellas personas que quieran acogerse al cambio de sexo y nombre han de acreditar un certificado médico expedido por un psicólogo/a clínico o psiquiatra que acredite un diagnóstico de disforia de género, hecho que contraviene directamente con el derecho de libre autodeterminación de la identidad de género, el cual ya ha sido reconocido por 8 Comunidades Autónomas en España.

---

No obstante, hay que indicar que, en el momento de la elaboración de esta Guía, el **Ministerio de Igualdad** ha activado la consulta pública previa al anteproyecto de *Ley de igualdad plena y efectiva de las personas trans*, que

permitirá el cambio registral de sexo sin necesidad de informe médico o de someterse a tratamiento para cambiar la apariencia física. En concreto, la futura ley trans acabará con la patologización de la transexualidad e incluirá la **autodeterminación del género**.

La nueva ley permitirá el cambio de sexo y nombre en la tarjeta de residencia y permiso de trabajo a las personas extranjeras con residencia legal en España.

Además de esta ley, existe otra normativa vigente en España que protege los derechos de las personas trans. Entre ellas, las más importantes son las siguientes:

✓ **Constitución Española. artículo 14:** “Los (las) españoles (as) 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”.

✓ **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. artículo 44 [segundo párrafo]:** “*El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo*”.

✓ **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 22:** “Cometer el delito 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”. Además, la “*Identidad sexual*” se halla explícitamente reflejada en el **Artículo 510** sobre los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la constitución (delitos de odio).

✓ **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. artículo 4 – “Derechos Laborales:** *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español*”.

✓ **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14.** “*Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de*

*servicio: h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. i) A 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” y artículo 95. “Faltas disciplinarias. Son faltas muy graves: b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.*

✓ 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.

**Descendiendo a nivel territorial**, Madrid se encuentra entre las Comunidades Autónomas que cuentan con una normativa más avanzada en materia de protección de las personas trans, ya que posee una ley integral para proteger la identidad de género y la no discriminación por estos motivos y, junto a Andalucía, Aragón y la Comunidad Valenciana, posee además una norma dirigida al colectivo LGTBI que contempla medidas específicas para las personas trans.

La Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, establece que la región debe velar por el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales del colectivo del LGTBI, así como facilitarles los servicios públicos que necesiten relacionados con la promoción del empleo, la asistencia social, el acceso a la educación y la prestación médica. Estos derechos fueron incorporados en el título preliminar de esta ley, en el cual, además, se reconoció el derecho a la libre manifestación de la identidad de género y la erradicación de toda forma de discriminación por razón de la identidad de género.

La Ley está dividida en una exposición de motivos, XIV Títulos, dos disposiciones adicionales y cuenta con régimen de infracciones y sanciones, entre los que destacan:

✓ El Título I establece los principios generales del tratamiento administrativo, el derecho a una documentación adecuada a la identidad de género manifestada en las relaciones con la Administración Pública madrileña, con objeto de atender a las personas trans menores y extranjeras. Además, a través de este, se reconoce el servicio público de apoyo y asesoramiento a las personas transexuales y familiares para realizar acciones contra la transfobia.

✓ El Título II se centra en la atención sanitaria, reconociendo las prestaciones del servicio madrileño de salud a las personas trans y la Unidad de Género, así como la atención a los/as menores trans. Asimismo, establece los principios que deberán regir en las guías y protocolos médicos; consentimiento informado, descentralización y atención multidisciplinar y reconoce por primera vez, de manera explícita, la intervención con personas intersexuales.

✓ El Título III establece el tratamiento que debe darse a la identidad de género en el sistema educativo, donde debe erradicarse la discriminación y promover el principio de integración, respeto, tolerancia y no violencia. Adicionalmente, se reconoce que se trata de un colectivo sometido a situaciones de marginalidad y vulnerabilidad, por el que se debe trabajar contra la violencia.

✓ El Título IV establece medidas en el ámbito laboral y de la Responsabilidad Social Empresarial, establece el compromiso de crear medidas efectivas en el fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo y en las estrategias de responsabilidad social corporativa.

Por último, no se puede obviar la importancia de esta ley en la Comunidad de Madrid, dado que a partir del artículo 19 crea la Unidad de Identidad de Género, al establecer en el punto 7 que *“la Unidad, en coordinación con la Unidad de Referencia estatal correspondiente, definirá cuáles son las mejores prácticas médicas relacionadas con la transexualidad; dicha coordinación quedará sin efecto en el caso de que la Unidad sea designada Unidad de Referencia estatal por la Administración competente”* y que las últimas leyes autonómicas en materia trans establecen los servicios de atención primarios como punto de acceso para las personas trans, consiguiendo así que no sean discriminadas del resto de la población cuando se les asignan espacios específicos de atención.

Además, la Comunidad de Madrid ha aprobado una ley específica para las personas LGTBI, la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid. Esta ley establece un marco normativo adecuado para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación sexual o identidad y/o expresión de género y garantiza una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid a personas que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. Igualmente, protege de forma especial a los mayores LGTBI, que sufren mayor discriminación, por su edad y por pertenecer a un colectivo, el LGTBI, hostigado, criminalizado y marginado durante décadas.

El articulado de esta ley se estructura en 4 títulos el Título I, contempla medidas en materia de no discriminación por razón de orientación e identidad sexual o por expresión de género en los ámbitos social, justicia, Administración, rural, estadístico, familiar, educativo, salud, laboral, derecho de admisión, juventud y mayores, cultura, deporte, de ocio y tiempo libre, inmigración y cooperación al desarrollo; el Título II materializa distintas medidas de protección de las víctimas de discriminación por motivo de su orientación sexual, incluyendo medidas de prevención, medidas de formación y sensibilización y medidas de tutela administrativa; el Título III establece los mecanismos de gestión y coordinación interdepartamental para una eficaz gestión de las intervenciones sociales en este ámbito; finalmente el Título IV de la Ley define un régimen sancionador con la tipificación de las acciones discriminatorias, las sanciones correspondientes y una escala en la gravedad de las mismas.

Ambas leyes, la 2/2016 y la 3/2016, han hecho que Madrid, tanto la región como el municipio, se consoliden como un lugar receptor de personas LGTBI, incluyendo a personas transexuales venidas de otras partes de España y de muchos otros lugares del mundo. En Madrid confluye la migración interna nacional por razón de la identidad de género (personas trans que vienen de otras Comunidades Autónomas) con la migración europea e internacional compuesta por personas que proceden de países en los que la homosexualidad y la transexualidad están perseguidas socialmente y castigadas legalmente.

Así pues, se puede considerar que las personas trans que residen en el municipio de Madrid están amparadas por un marco legal avanzado en materia de protección de sus derechos y que garantizan el acceso y permanencia del colectivo al mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de las personas que residen en región.



## 4. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Para aproximar la situación de las personas trans del municipio de Madrid en el mercado laboral es necesario acudir a fuentes secundarias y estudios de referencia que aportan datos relevantes a partir de consultas realizadas directamente al colectivo trans, tanto a nivel internacional, como nacional o local. A continuación, se reflejan las principales situaciones que caracterizan la situación laboral de las personas trans.

### 4.1 *Las mayores dificultades para acceder a un empleo.*

Las personas trans presentan mayores dificultades de acceso a un puesto de trabajo que el resto de la población, e incluso que el resto del colectivo LGTBI.

El ya citado informe de UGT “**Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España**”, basado en una encuesta realizada durante el primer semestre de 2020 por el sindicato a 1.260 personas trabajadoras LGTBI, ponía de manifiesto que **existe la percepción generalizada de que las personas LGTBI no tienen las mismas oportunidades que las heterosexuales.**

Cerca de un 69,31% entre personas heterosexuales y hasta un 74,52% entre LGTBI **creen que ser lesbiana, gay, bisexual o transexual es una desventaja en el empleo.** El 90% considera que es un inconveniente ser LGTBI a la hora de

encontrar empleo y el 86,6% considera necesario ocultar la orientación sexual o la identidad de género para acceder a un empleo debido fundamentalmente a la violencia que reciben contra la diversidad sexual y de género, propia o de otras personas. De hecho, el 44% de las personas LGTBI encuestadas necesitaron ocultar su orientación sexual para encontrar un empleo.

En el caso concreto de las personas trans, un 40% de ellas asegura haber sido rechazadas en entrevistas de trabajo por motivo de su identidad de género y cuatro de cada diez reconocen haberlo ocultado en entrevistas de trabajo. Así, el estudio destaca que **las personas trans encuestadas tienen una tasa de desempleo del doble en relación con el conjunto de la muestra de personas consultadas** en el estudio.

#### **4.2 El tipo de empleo al que acceden y la calidad del mismo.**

Atendiendo al estudio interno realizado por AET Transexualia en la Comunidad de Madrid titulado “**Sobre la situación de la población trans que reside en la Comunidad de Madrid: Necesidades y expectativas del Colectivo**” de 2018 a 101 personas, **una de las principales necesidades de apoyo que presentan es el acceso al mercado de trabajo, encontrando que frente al 37% de personas que están trabajando.** Así pues, las personas trans estarían afrontando principalmente los siguientes retos en el ámbito laboral:

- ✓ **Eventualidad:** derivado de contratos mayoritariamente temporales en vez de indefinidos.
- ✓ **Inestabilidad:** dentro de las personas trans que no tienen contrato indefinido, la mayoría presenta contratos de 6 meses a 1 año y además, una de cada dos tiene una jornada laboral de menos de 40 horas semanales.
- ✓ **Precariedad:** cubriendo puestos sin cualificar, donde un porcentaje mínimo ocupa cargos directivos o pre-directivos.

En cuanto a la coherencia entre la formación adquirida por la persona trans y el puesto de trabajo que ocupa, el mismo estudio señala que **existe un 75% de personas trans que no tienen estudios y no están trabajando, mientras que el 60% de las personas con estudios de postgrado está trabajando.** Lo que muestra que **a mayor nivel formativo más posibilidad de inserción laboral** para las personas trans, aunque no todas trabajan en la categoría que les corresponde por nivel de estudios: el 6,52% de los puestos sin cualificación están desempeñados por personas trans con estudios de postgrados y un 13,04% de universitarias trans. Adicionalmente un 13,04% de las personas ocupadas en los puestos administrativos tienen estudios de postgrado y un 13,94% estudios universitarios.

### **4.3 La discriminación que sufren en el ámbito laboral por su condición sexual.**

Las personas trans están sometidas a numerosas situaciones de discriminación por su condición sexual, donde el ámbito laboral resulta un entorno especialmente hostil para ellas.

Un **estudio realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA)** de la Unión Europea (UE) en 2013<sup>5</sup> señalaba que casi la mitad de las personas LGBTI participantes habían sufrido algún tipo de discriminación o acoso en el último año y un cuarto de los participantes había sufrido agresiones violentas o habían sido amenazados con violencia en los últimos cinco años. **En el caso de las personas transgénero, esta cifra ascendía al 35%.** En el ámbito laboral, el 19% de las personas encuestadas había sufrido discriminación por su condición LGBTI.

En España, un **informe elaborado el mismo año por la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)** y el Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM)<sup>6</sup> apuntaba que **el 30% de las personas encuestadas habían sido discriminadas en el ámbito laboral en alguna de sus manifestaciones:** bromas en el trabajo (72%), trabas en la promoción profesional (20,25%), trabas en el acceso al trabajo (19,83%), trato discriminatorio por parte de sus compañeros (47,52%) o acoso laboral (23,97%).

Por otra parte, el **informe de UGT realizado en 2020** a partir de una consulta a 1.260 personas trabajadoras LGTBI de toda España ponía de manifiesto datos tan relevantes como los siguientes:

- ✓ El 75% de las personas encuestadas reconoce haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia gays, lesbianas, bisexuales y trans en el trabajo.
- ✓ Seis de cada diez personas LGTBI confiesan no sentirse defendidas en el trabajo cuando han sido agredidas por su orientación sexual o identidad de género. De hecho, el 42% aseguró haber sufrido alguna agresión verbal en la que casi nunca nadie se ha posicionado a su favor.
- ✓ Tres de cada cuatro personas LGTBI han tenido miedo alguna vez a revelar su orientación en el trabajo.
- ✓ Siete de cada diez personas LGTBI no se atreven a denunciar agresiones a sus superiores en el trabajo y sólo se atienden tres de cada diez denuncias.
- ✓ Las personas LGTBI sufren más discriminación en el entorno laboral que el resto y tienen pocas herramientas para combatirla. Más de la mitad de las

---

<sup>5</sup> EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. European Union Agency for Fundamental Rights. 2013.

<sup>6</sup> Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. FELGTB y COGAM. 2013.

personas LGTBI encuestadas desconocen si hay algún protocolo laboral que les proteja frente al acoso de carácter discriminatorio.

Por otro lado, el “**Estudio sobre la situación de la población trans que reside en la Comunidad de Madrid: necesidades y expectativas del colectivo**”, elaborado en 2018 a partir de una consulta a 101 personas trans de la región madrileña, nos permite aproximar con más detalle la situación de las personas trans del municipio de Madrid en el mercado laboral. Según dicho estudio **gran parte de las personas que, en el momento de transicionar se encontraban trabajando, perdieron su empleo**. Este hecho se daba especialmente en empresas de tamaño pequeño y mediano (PYME), posiblemente por los prejuicios y transfobia de los/as propietarios/as que no aceptan tener que hacer frente a esta situación, o que prefieren evitar posibles conflictos internos que pudieran derivarse. En las grandes compañías no es tan frecuente este hecho dado que poco a poco comienzan a tener políticas internas de respeto y apoyo al colectivo LGTBI.

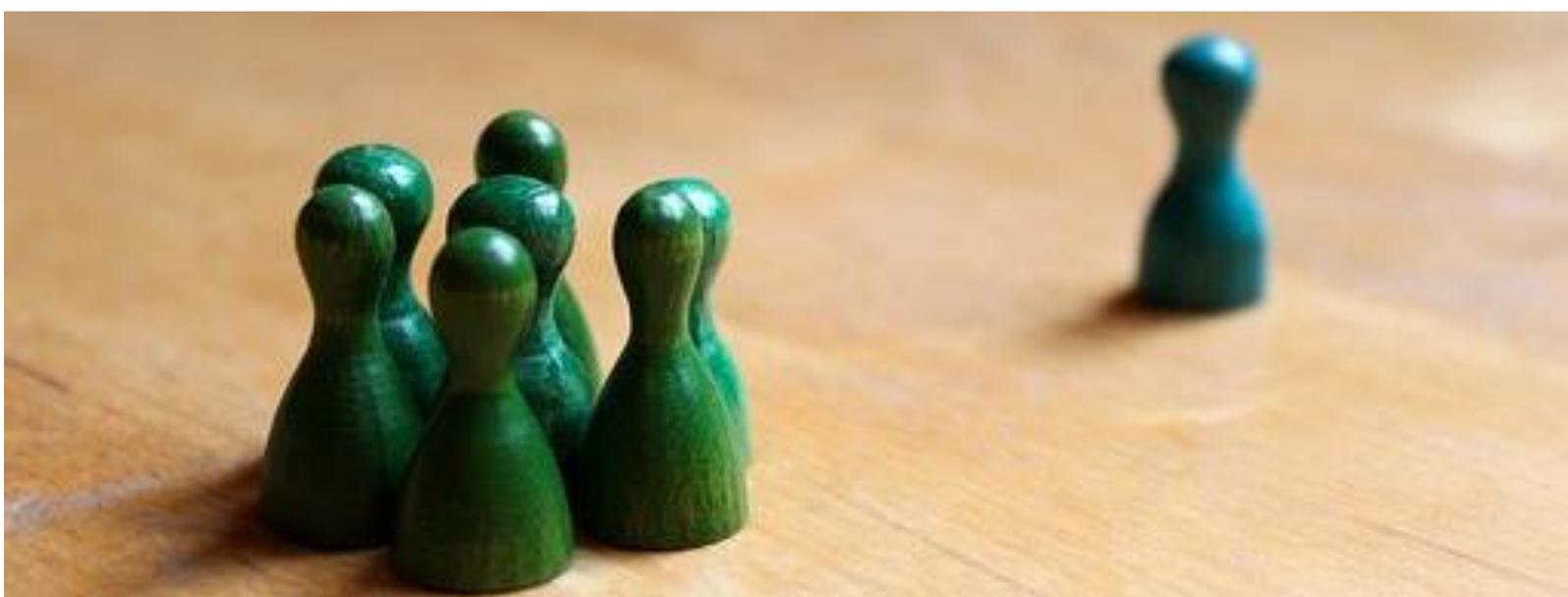
#### **4.4 La doble discriminación en el caso de las mujeres trans.**

La situación de discriminación que sufren las personas LGTBI en los centros de trabajo puede agravarse si se es mujer o una persona trans al verse sometidas a situaciones de violencia específicamente sexual porque **las mujeres trans están sujetas a una doble discriminación, en primer lugar, por el hecho de ser mujer y en segundo lugar por ser trans** (identidad y orientación sexual).

En esta línea, el **informe de UGT** realizado en 2020 señalaba que **casi un 20% de las personas LGTBI consultadas confesó haber sufrido violencia sexual**, entre ellas un 14% 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 con más de 3 veces de frecuencia.

Las situaciones de acoso tienen diversas consecuencias en el desempeño laboral de las personas trans en general y de las mujeres trans en particular. Las reacciones más habituales frente a ellas suelen ser: **silencio frente a las situaciones de acoso** por la ausencia de medidas legales de protección y falta de redes de apoyo, **falta de empoderamiento, abandono voluntario del puesto de trabajo**, discriminación en el espacio laboral, discriminación social y desprotección sindical.

**Ante esta situación que sufren las personas trans en el mercado de trabajo se hace imprescindible la existencia de una guía como ésta.**



## 5. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DERIVADOS DE LA TRANSFOBIA.

Antes de entrar a analizar las diferentes tipologías de discriminación a las que se enfrentan las personas trans en el acceso, permanencia y promoción en el mercado de trabajo es fundamental exponer de forma clara qué es la discriminación en el mercado de trabajo y como afrontarla.

La discriminación en el lugar de trabajo es aquella que se produce **cuando alguna persona trans que trabaja en una empresa o quiere trabajar en ella recibe un trato desfavorable**, objeto de denuncia por vía administrativa o judicial.

Para cumplir con la legislación existente todas las empresas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el entorno de trabajo, pero sobre todo **deben crear un ambiente laboral donde se respeten los derechos laborales de las personas trans y se facilite la denuncia de las situaciones de discriminación**, tanto por las propias personas trans como sus compañeros/as de manera interna. Si bien no existen procedimientos de denuncia internas desde las entidades de manera oficial, se deben facilitar los mecanismos de apoyo a las vía administrativa o judicial.

A continuación, se ahonda en la diferencia entre las situaciones de discriminación y los conflictos laborales, para continuar exponiendo las principales discriminaciones que sufren las personas trans en el ámbito laboral. Este capítulo finaliza con la exposición de los procedimientos externos existentes para llevar a cabo la denuncia de las situaciones de discriminación, cuando no exista un protocolo de denuncia interna en la empresa.

## 5.1 Diferencia entre discriminación/acoso y conflicto laborales

Para poder activar los protocolos de atención ante los casos de discriminación a las personas trans o facilitar su acceso a la vía administrativa y/o judicial es importante que la empresa haya comprobado que se trata de una acción de acoso laboral y no un conflicto.

Para que se produzca acoso laboral deben darse las siguientes condiciones:

- ✓ **Intencionalidad:** con la acción se agreden la dignidad y los derechos fundamentales de la víctima.
- ✓ **Frecuencia:** La agresión es constante y dura en el tiempo.

## 5.2 Tipologías de discriminaciones hacia la población trans en el ámbito laboral.

En el imaginario social las personas trans no figuran ocupando empleos estables y con salarios dignos o teniendo acceso a estudios universitarios. Mucha de la discriminación laboral se encuentra vinculada a las exigencias de la sociedad heteronormativa y a la falta de un reconocimiento legal de las personas trans. Sin embargo, gracias a las políticas públicas y a las políticas de diversidad de las empresas cada vez hay más personas trans en el mundo laboral y éstas se enfrentan a continuas discriminaciones<sup>7</sup>.

**Discriminación directa.** Se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, debido a su identidad de género.

En el caso de las personas trans ésta se puede manifestar en casos como:

- ✓ El **rechazo a una candidatura tras haber hecho pública su identidad de género** durante un interrogatorio en el que se ahondó en su vida íntima.
- ✓ **Eliminar su CV sin abrirlo** al tener conocimiento que se trata de una persona trans.
- ✓ El **ofrecimiento de un contrato distinto** al que tienen el resto de las personas trabajadoras que ocupan su mismo puesto de trabajo.
- ✓ **Salario inferior** que el resto de las personas que realizan sus mismas tareas.

---

<sup>7</sup> Todos los ejemplos de discriminaciones que se exponen en el capítulo han sido extraídos del análisis de los testimonios que ofrecen las personas trans usuarias de nuestra entidad a los profesionales que les atienden.

- ✓ La **insistencia de su empresa por conocer la identidad de género y/o orientación sexual**.
- ✓ La **prohibición por parte de la empresa a la persona trans de utilizar el nombre con el que se identifica** en el ámbito laboral
- ✓ La **imposición por parte de la empresa a la persona trans de la utilización de una vestimenta concreta** no acorde con su identidad de género.
- ✓ **Negación a la persona trans de sus derechos laborales** relacionados con los permisos, excedencias y/o beneficios sociales de los que disfrutaban las parejas heterosexuales.
- ✓ El **traslado de la persona trans a un puesto de trabajo distinto** durante su proceso de transición a un puesto sin contacto con agentes externos (clientes, proveedores, etc) a la organización.
- ✓ El **despido como consecuencia de haber hecha pública su identidad de género** (distinta a su sexo de nacimiento) o comenzar si proceso de transición.
- ✓ **Negación de los permisos** necesarios para asumir el proceso de transición.
- ✓ **Divulgación no deseada de la identidad de género** en el ámbito laboral.
- ✓ **Tratar de forma degradante o denigrante** a una persona trans por algún defecto físico.
- ✓ **No tomar en cuenta la candidatura** de una persona trans a causa de su identidad de género.

**Discriminación indirecta.** Se tratan de situaciones en las que a pesar de tener una apariencia de neutralidad produce una desventaja a la persona trans.

- ✓ **Se permite su candidatura a un puesto de trabajo cuando internamente se está pensando en un perfil concreto** (hombre heterosexual con estudios, mujer heterosexual con una determinada imagen, etc).
- ✓ La persona trans tiene que **renunciar a un ascenso porque en ese momento se encuentra en su proceso de transición** y su empresa no le apoya a compaginar ambas facetas de su vida.

✓ Se le ofrece un puesto de trabajo donde los sueldos son más bajos, si bien están ocupados por los colectivos que sufren más discriminación en el mercado de trabajo.

✓ Sus compañeros/as y/o jefe/a ignoran sus opiniones y/o critican constantemente el trabajo que realizan.

✓ Su responsable le asignan las tareas más desagradables de manera continua.

La discriminación indirecta es muy difícil de probar y para evitar las misma se recomienda hacer referencia a ella y sus diferentes manifestaciones en los convenios colectivos.

**Persecución y represalia discriminatoria.** La discriminación se produce como represalia ante un comportamiento previo del trabajador/a, en el que ha reclamado sus derechos o denunciado una situación

✓ Una trabajadora persona trans denuncia a la empresa por discriminación laboral y, como represalia, ésta le empeora las condiciones o la echan del trabajo.

✓ Como consecuencia de una queja, demanda, denuncia, etc una persona trans recibe un trato adverso o efecto negativo

La represalia discriminatoria puede venir de la misma empresa o del resto de trabajadores y trabajadoras.

**Acoso discriminatorio por razón de la identidad de género.** Se produce un comportamiento intimidante continuo hacia una persona, con el objetivo de humillarla y causarle daño moral. Muchas veces el fin real es que la persona abandone su puesto de trabajo.

✓ Los y las trabajadoras acosan a un compañero /a trans para intimidarle y conseguir favores o que se vaya de la empresa.

✓ Nuevos dueños/as de una empresa tienen un trato vejatorio con una persona tras que fue contratada con anterioridad por otra dirección, con el objetivo de obtener favores o que se vaya de la empresa.

✓ El nuevo jefe/a del departamento al que han ascendido a la persona trans comienza un intimidarla de manera continua porque no la quiere en su equipo a causa de su identidad de género.

- ✓ En el entorno laboral la persona trans experimenta comportamientos que atentan contra la dignidad o integridad física o psicológica.

Las situaciones de acoso abarcan la humillación, la crítica, el aislamiento, la exclusión social, la violencia verbal o física, etc y tiene un impacto negativo en la persona trans que la sufre.

**Discriminación por asociación.** Esta discriminación se produce hacia las personas trabajadoras que mantienen una buena relación con una persona que está siendo discriminada por su identidad de género.

- ✓ Una persona sufre discriminación por tener trato en el entorno de trabajo con una persona empleada transexual.

**Discriminación ambiental.** La desigualdad ambiental no es, en su esencia, una cuestión de discriminación, si bien crea malestar e incomodidad entre las personas trans y suele estar entrelazada, con otras desigualdades que padecen cotidianamente las personas trans.

- ✓ Una persona trans tiene que trabajar en un ambiente de trabajo en el cual se hacen chistes de manera continua sobre mariposas, invertidos, trábelos, etc,
- ✓ Comentarios continuos sobre modelos hegemónicos de géneros, así como burlas sobre las personas trans.

Se trata de un maltrato sutil e invisible pero continuado en el tiempo que producen un daño en las personas trabajadoras trans y crean un ambiente desagradable que discrimina al colectivo trans, sino que tiene un impacto negativo en la productividad de la plantilla.

**Discriminación por error.** Una persona sufre discriminación porque a causa de una apreciación falsa o una confusión se le confunde con una persona trans.

- ✓ Un trabajador recibe un trato peor que el resto porque se cree que es una persona trans, cuando ni siquiera resulta ser cierto.

### **5.3 Tipos de discriminación/acoso laboral según la posición jerárquica del acosador/a.**

Existen tres tipos de discriminación según la jerarquía de la persona que ejerce la discriminación o acoso hacia la persona trans:

- ✓ **Discriminación o acoso laboral horizontal** (entre compañeros/as): en este caso acosador/a y víctima están en el mismo nivel jerárquico.

✓ **Discriminación o acoso laboral vertical de tipo ascendente:** el/la acosador/a está en un nivel jerárquico inferior al de la víctima. Esto es lo que pasa cuando un jefe/a se ve atacado por una o varias personas de su equipo.

✓ **Acoso laboral vertical de tipo descendente:** el/a acosador/a está en un nivel jerárquico superior al de la víctima. Esto es lo que pasa cuando un jefe/a acosa a un miembro de su equipo.

En este contexto los términos horizontal y vertical se refieren a la pirámide organizacional, es decir, al organigrama de la empresa.

#### **5.4 Tipos de discriminación / acoso laboral según el objetivo**

Según el motivo por el que una persona ejerce una acción de discriminación o acoso laboral a una persona trans, esta puede clasificarse como:

✓ **Discriminación/acoso estratégico:** cuyo fin es conseguir el abandono de la víctima de su puesto de trabajo sin que la empresa tenga que pagar la correspondiente indemnización por despido improcedente.

✓ **Discriminación /acoso disciplinario:** el fin es “*disciplinar*” a aquellas personas trabajadoras que no se pliegan a la voluntad del acosador/a. Esta discriminación/acoso se usa para generar miedo tanto en la víctima, como entre sus compañeros/as.

✓ **Discriminación/acoso de gestión u organizativo:** este tipo de acoso tiene como objetivo generar situaciones de esclavismo laboral con el fin de aumentar el rendimiento de los/as trabajadores/as acosados/as.

✓ **Acoso laboral “*perverso*”:** este tipo de acoso no tiene ninguna finalidad laboral. Es el acoso que ejercen personas manipuladoras y tóxicas que buscan crecer en la empresa hundiendo a sus compañeros/as de trabajo o simplemente humillándoles sin ningún motivo.

#### **5.5 Procedimiento de denuncias de las situaciones de discriminación.**

Las personas trans que son víctimas de una situación de discriminación derivada de su identidad de género puede iniciar una denuncia interna activando el protocolo implementado en su entidad para hacer frente a estas situaciones. Si bien en aquellas empresas en las que no existan estos protocolos los trabajadores/as que se hayan visto perjudicados por un trato desigualitario en su ámbito laboral pueden optar por una de las vías expuestas en esta sección.

Además, antes de tomar la decisión de presentar una acusación formal por las vías establecidas es conveniente:

- ✓ **Informar a la empresa de la discriminación** sufrida y de la intención de denunciar la situación.
- ✓ **Conocer la política de la empresa ante la discriminación** para poder prever el apoyo que se puede esperar de la empresa.
- ✓ **Investigar si existen antecedentes de otros casos de discriminación** en la empresa ante otras personas trans.
- ✓ **Recopilar y tener pruebas** que sostengan la discriminación como:
  - Identificados a testigos que puedan apoyar la acusación.
  - Un registro donde se anoten los incidentes discriminatorios.
  - Imágenes de la discriminación.

Muchas personas trans **no denuncian las situaciones de discriminación que sufren por desconocimiento de sus derechos o por miedo a perder su trabajo**. Por ello es muy importante que desde las organizaciones empresariales se establezcan protocolos de actuaciones ante estos casos de discriminación, así como una clara determinación por la creación y consolidación de espacios de trabajo libre de discriminación contra el colectivo trans.

#### **5.5.1 Vía administrativa. Presentación de una queja por una discriminación laboral sufrida ante la Administración.**

La denuncia a través de la vía administrativa se puede realizar a través de dos vías:

- ✓ **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. La denuncia se puede presentar por la persona objeto de discriminación o cualquier otra persona que conozca los hechos, si bien se requiere la identificación de la persona y de los hechos concretos y la identidad del sujeto está garantizada en todo momento dado que los inspectores están obligados a mantener la confidencialidad.

La tramitación se puede realizar a través de:

- La web de la Inspección de trabajo con firma electrónica o DNle.
- Presentación de manera presencial en una oficina de la Inspección.
- Envío postal adjuntando una copia del DNI compulsada.

✓ **El buzón de lucha contra el fraude laboral.** Se trata de una denuncia anónima que se realiza a través de internet para que el cuerpo de inspectores/as investigue si se ha incumplido una normativa del ámbito laboral, de la Seguridad Social o de Prevención de Riesgos Laborales.

Si bien este medio permite la denuncia anónima también es cierto que la administración decidirá si investiga el caso en función de si se cumplimenta correctamente el formulado y se motiva correctamente la vulneración del ordenamiento jurídico.

No se requiere la supervisión de una persona asesora laboral o jurídica en la presentación de la denuncia por este medio.

### **5.5.2 Vía judicial. Presentación de una denuncia por una discriminación laboral sufrida.**

La vía judicial requiere de la contratación de un abogado o graduado social para que gestione y trámite la denuncia a través de la Jurisdicción Social. La carga de prueba se regula en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La mejor estrategia contra la discriminación de las personas trans en el ámbito laboral es la creación de un espacio de trabajo respetuoso con la diversidad y la implementación de medidas de prevención que eviten situaciones objeto de denuncias.

Para ayudar a la creación de estos espacios y evitar las situaciones de discriminación en las empresas es fundamental **implementar medidas de prevención en la empresa** (apartado 7) y contar con un **protocolo de actuación interno** (apartado 10) que se pueda activar cuando se haya podido evitar las situaciones de discriminación hacia las personas trans. De esta manera se evitan las vías administrativas y/o judicial



## 6. CONSECUENCIAS DE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La importancia de constituir un buen ambiente de trabajo es clave para conseguir la integración/inclusión de las personas trans en el mercado de trabajo y evitar la existencia de numerosos factores que propician la aparición de situaciones de discriminación y acoso. Entre estos factores se encuentran:

- ✓ **Factores contextuales** tales como la inseguridad laboral, la falta de autonomía en la toma de decisiones, la elevada carga de trabajo, el estrés, la baja autonomía, las limitaciones en el trabajo etc.
- ✓ **Factores situacionales** como:
  - **El liderazgo.** Aquellas personas que asumen un liderazgo pasivo y despótico basado en la penalización arbitraria suelen propiciar espacios más permisivos hacia la discriminación en el lugar de trabajo.
  - **La falta de respeto y dignidad de los/a jefes/as hacia el empleado y su imparcialidad en la toma de decisiones** también provocan situaciones de acoso.

Adicionalmente al entorno que propicia la discriminación para definir las medidas de prevención que tiene que poner en marcha una empresa es necesario

conocer las características de las personas acosadoras y la consecuencia del acoso en las víctimas (personas trans), que se exponen a continuación.

✓ **Características de las personas acosadoras.** Éstas suelen presentar rasgos de personalidad negativos como el narcisismo, la ira, el carácter vengativo, la ansiedad rasgo o una baja autoestima, existiendo, en algunos casos, una historia previa de intimidación. En este contexto será fundamental realizar pruebas de selección que identifiquen aspectos y evitar su contratación.

✓ **Consecuencias de la discriminación en las víctimas** (personas trans). Las víctimas de acoso experimentan graves problemas que afectan a su salud y bienestar, muchos de ellos, asociados con frecuencia al trastorno por estrés postraumático. Estas personas suelen reportar:

- **Problemas físicos:** Cansancio, problemas de sueño (insomnio o hipersomnia), alteraciones del apetito, alteración del deseo sexual, migrañas, problemas gastrointestinales, dolores lumbares y cervicales, problemas respiratorios, Trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), etc.
- **Problemas psicológicos:** alteraciones en el sueño, nerviosismo, hipervigilancia y suspicacia, problemas de atención y memoria. sentimientos de impotencia e indefensión, llanto frecuente, rechazo al lugar de trabajo, Visión negativa del futuro, apatía, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de estrés postraumático, depresión, cambios en la personalidad, incluso duraderos, etc.

Sin embargo, las causas de la discriminación no solo afectan a las víctimas, sino que suponen un coste económico para las organizaciones empresariales dado que provoca:

✓ **Un incremento del absentismo laboral**, incremento de las bajas y aumento de la accidentabilidad de las víctimas

✓ **Bajada del nivel de rendimiento**, productividad, calidad y creatividad de las víctimas.

✓ **Creación de entornos laborales enrarecidos** que afectan a la productividad y al compromiso de toda la plantilla, dado el nivel de estrés que genera.



## 7. LA PREVENCIÓN DE LA TRANFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL.

Crear un ambiente de trabajo libre de transfobia requiere no solo del establecimiento de un Protocolo de actuación, sino de la puesta en marcha de un conjunto de medidas de prevención que permita evitar las situaciones de discriminación, así como la detección de las situaciones de transfobia que estén ocurriendo en el entorno laboral de manera oculta.

Por ello, es clave que todas las empresas diseñen medidas de prevención específicas que eviten las situaciones de discriminación derivadas de la identidad de género de los miembros de su plantilla.

A continuación, se exponen un conjunto de medidas que las empresas se podrían poner en marcha en los entornos laborales, si bien las mismas no pretenden ser un listado cerrado, sino una batería de ejemplos para que cada centro de trabajo pueda seleccionar un conjunto de ellas que respondan a su realidad y ponerlas marcha aquellas. No obstante, se considera fundamental para garantizar una correcta política preventiva que se incorporen en la organización con al menos las siguientes pautas:

- ✓ Que reflejen el compromiso de la alta dirección, con aquellas que requieren de la involucración de toda la plantilla.
- ✓ Que simultaneen acciones dirigidas a la transversalidad de la diversidad, con la incorporación de medidas de acción positiva.

- ✓ Que sean diversas e incluya acciones de sensibilización, información y formación.
- ✓ Que incidan en aspectos organizativos internos y externos a la entidad.
- ✓ Que combinen acciones dirigidas a toda la plantilla con medidas específicas para las personas trans.

Las medidas seleccionadas deberían estructurarse en un documento y darlas a conocer a toda la plantilla, pues la prevención de la transfobia solo se consigue con la implicación de todas las personas trabajadoras. Si bien las mismas pueden estructurarse:

- ✓ En un documento único y específico.
- ✓ Incorporarse en el Plan Diversidad de la organización.
- ✓ En el marco del convenio colectivo.

Asimismo, es importante señalar que debe tratarse de un documento flexible que permita de manera ágil la rápida incorporación de nuevas medidas que respondan a las necesidades que vayan surgiendo, así como la modificación de aquellas que no estén consiguiendo los objetivos previstos. Para conseguir este fin será necesario que se establezca un procedimiento claro de seguimiento y evaluación de las medidas de prevención establecidas, de manera que, si bien las mismas forman parte de un documento estratégico de la organización, la implementación de las mismas debe estar reguladas a través de procedimiento que garantice dicha flexibilidad.

### ***7.1 Medidas preventivas para combatir la transfobia susceptible de ser incorporadas en entornos de trabajo.***

En esta sección se presentan un conjunto de acciones susceptibles de ser implementadas en los centros de trabajo con el objetivo de prevenir situaciones de transfobia en los mismos. Para facilitar su identificación, las medidas han sido estructuradas en:

- ✓ Propuestas de acciones organizativas en los centros de trabajo para luchar contra la transfobia
- ✓ Propuestas de acciones específicas a realizar con la plantilla de la empresa
- ✓ Propuestas de acciones específicas a realizar con las propias personas trans.

### **7.1.1 Propuestas de acciones organizativas en los centros de trabajo para luchar contra la transfobia**

#### **A. Relacionadas con la asunción de responsabilidades**

- ✓ Nombrar a una persona responsable de la prevención, detección e intervención ante situaciones de transfobia. Esta persona será la responsable de garantizar un entorno de trabajo donde las personas trans puedan desempeñar sus funciones laborales en igualdad de oportunidades que el resto de sus compañeros/as y que el desarrollo de su carrera solo estará vinculada a sus capacidades y valía profesional.
- ✓ Identificar a personas trabajadoras sensibilizadas con la importancia de la diversidad que quieran asumir el papel de “embajadores/as de la diversidad”, dotarles/as de competencias para que puedan identificar situaciones de transfobia y poner en marcha el protocolo de actuación en caso de que lo consideren necesario.

#### **B. Relacionadas con el compromiso del centro de trabajo y su plasmación en documentos oficiales**

- ✓ Hacer pública la posición de las personas trans como centro de trabajo que respeta y fomenta la diversidad y no tolera ninguna forma de discriminación, a través de la firma de un manifiesto por parte de la dirección de la empresa. Dicho documento será enviado a todos los miembros de la plantilla siguiendo el procedimiento de comunicación habitual de la organización y estará accesible a toda la plantilla desde el momento de la firma.
- ✓ Realización de un protocolo personalizado de prevención y actuación ante la transfobia en el ámbito laboral que responda a las necesidades concretas de cada organización y garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla de la empresa, a partir de los datos aportados en esta guía.
- ✓ Realización de un Plan de Diversidad que recoja medidas concretas para evitar la discriminación por motivos de transfobia y ponga en valor no solo a las personas trans, sino también los beneficiarios empresariales derivados de la contratación de personas trans en la organización.
- ✓ Garantizar el acceso a toda la plantilla de todos los documentos estratégicos elaborados por la empresa para luchar contra la transfobia, la discriminación y los delitos de odio (plan de diversidad, protocolos, manifiestos, etc)
- ✓ Organizar eventos en la entidad para conmemorar todos los días significativos para el colectivo trans: día del Orgullo LGBTI, Día Internacional

contra la Transfobia, Semana de la diversidad y la identidad de género, Día de la Memoria Trans, etcétera. A través de estas celebraciones la plantilla tiene que percibir el claro compromiso de la organización empresarial en la lucha contra toda forma de discriminación transfóbica en el entorno habitual.

### ***C. Relacionadas con la transversalidad de la diversidad en la organización***

- ✓ **Utilización de un lenguaje y una imagen inclusiva** en todos/as:
  - **Los documentos que se elaboren** para que las personas trans se sientan reflejadas en los mismos.
  - **Los formularios que se utilicen** en el centro de trabajo, con el objetivo de que todas las personas se puedan reflejar en el género sentido.
  - **Las comunicaciones internas** que se realicen a la plantilla.
- ✓ **Incorporar como un tema transversal en todas las acciones formativas** que se impulsen desde la organización la importancia de la diversidad, así como de la lucha contra el acoso laboral por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ✓ **Incorporación la diversidad como un tema transversal en todos los documentos estratégicos de la entidad**, tales como: Plan Estratégico, Plan de Sostenibilidad, Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Plan de Responsabilidad, Social Corporativa, etc. con el objetivo de garantizar la incorporación de esta perspectiva en la organización.

### ***D. Relacionadas con la elaboración de metodologías y mecanismos***

- ✓ **Establecer un procedimiento claro que garantice** que se nombra a las personas trans como han decidido ellas y si deciden comenzar su proceso de transición garantizar la continuidad en el disfrute de todos los derechos que haya adquirido durante el tiempo que lleva trabajando en la entidad.
- ✓ **Diseñar una metodología de trabajo que garantice la incorporación de la perspectiva de la diversidad** en todos los informes anuales que se realizan en cada centro de trabajo y sobre los planes estratégicos con el objetivo de identificar nuevas medidas a incorporar en la organización para luchar contra la transfobia.
- ✓ **Establecer mecanismos que permitan la denuncia anónima** de situaciones de transfobia (buzón, mail, etc), con el objetivo de evitar la prolongación de situaciones de transfobia por el miedo a realizar una denuncia.

#### ***E. Relacionadas con la facilitación de la inclusión de las personas trans.***

- ✓ Facilitar que las personas trans puedan utilizar su nombre sentido en el centro de trabajo, aunque todavía no se haya producido el cambio en su documentación oficial y garantizar que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.
- ✓ Garantizar que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo con el que se identifican, cuando no sea posible hacer baños unisex por todos los medios al alcance de las organizaciones.
- ✓ Favorecer los baños y vestuarios mixtos en los centros de trabajo con cabinas individuales, con el objetivo de evitar que las personas trans no pueden acceder al baño con el que se sienten identificados y las personas trabajadoras puedan sentirse incómodas con la utilización del baño por personas trans.
- ✓ Garantizar que la persona pueda vestir en consonancia con el sexo con el que se identifique, con la intención de a normalizar este acto.

#### ***F. Relacionadas con el papel de agente social.***

- ✓ Realizar campañas de comunicación para dar a conocer a la sociedad su compromiso con la diversidad en general, así como con las personas trans en particular.
- ✓ Realizar sesiones informativas con proveedores/as para mostrar su compromiso con la diversidad, así como las medidas las medidas implementadas en las organizaciones para garantizar un entorno laboral inclusivo para las personas trans.
- ✓ A igualdad de conciliaciones optar por la contratación de proveedores que compartan los mismos valores con la diversidad que la entidad.
- ✓ Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans en las organizaciones o apoyarles en el desarrollo de sus fines.

#### ***7.1.2. Propuestas de acciones específicas a realizar con la plantilla de la empresa***

- ✓ Hacer una clara comunicación sobre el compromiso de la entidad con la creación de un entorno de trabajo libre de transfobia.
- ✓ Diseñar un plan de formación a toda la plantilla para capacitarles en la detección de situaciones de transfobia en la entidad y los pasos a seguir para denunciar dichas situaciones, siguiendo el protocolo establecido en la entidad, sí como facilitar la integración de las personas trans que se incorporan a la entidad
- ✓ Realizar campañas de sensibilización e informativas a toda la plantilla de forma continua a través de la cual:
  - Informar que en el centro de trabajo se prohíben todos tipo de insinuaciones o manifestaciones transfóbica y que las mismas conllevarán consecuencias graves.
  - Impulsar la realización de las denuncias anónimas a través de los canales establecidos.
  - Poner en valor las personas trans en un centro de trabajo.
- ✓ Organizar encuentros de personas trans con la plantilla de la empresa para acercar a ambos colectivos. Con esta acción se pretende la normalización del colectivo trans en el mundo laboral, paso previo a la contratación de personas trans en las organizaciones empresariales.
- ✓ Concienciar a las personas trabajadoras que tienen la obligación de activar el protocolo de actuación ante la transfobia ante cualquier sospecha de ella en la organización. Se indicará la importancia de esta acción para evitar las consecuencias en las personas trans del silencio y la ocultación de estas situaciones.
- ✓ Realizar charlas informativas sobre la importancia que supone para las personas trans la utilización de su nombre sentido y vivir en el sexo sentido. En dichas charlas es preciso dejar claro a toda la plantilla que deberá dirigirse a las personas trans con el nombre que ellos/es/as decidan y respetar la identidad de género en la que han decidido vivir.
- ✓ Comunicación clara a todas las nuevas contrataciones de la política empresarial en relaciona la transfobia. Cuando se realicen nuevas contrataciones dentro de la formación a dar, se incluirá la formación en referencia a este protocolo.

### **7.1.3. Propuestas de acciones específicas a realizar con las propias personas trans.**

- ✓ Establecer un protocolo de integración de las personas trans en la empresa que tenga en cuenta las características concretas de este colectivo y garantice no solo su proceso de acogida, sino su integración en la organización, mostrándose como se sienten.
- ✓ Establecer un protocolo de actuación que ponga en contacto a las personas trans que se acaban de incorporar en la organización con otras personas trabajadoras del colectivo LGTBI (también podrían ser personas sensibilizadas con este colectivo) para que realicen un acompañamiento durante los primeros meses en la empresa y les apoyen en su proceso de integración.
- ✓ Realizar acciones específicas dirigidas a la visibilización de las personas trans en los centros de trabajo y la puesta a su disposición todos los recursos que necesiten (apoyo psicológico, coach, estrategia de comunicación, etc.).
- ✓ Poner en contacto a las personas trans con otras personas trans relevantes que han normalizado su situación en su entorno laboral para que les ayuden en su proceso de normalización en su centro de trabajo con el objetivo de mostrarles que su desarrollo laboral solo estará condicionado a sus capacidades y al desarrollo de su trabajo.
- ✓ Mantener reuniones individuales con las personas trans para transmitirles que desde la dirección de la empresa se prohíbe totalmente las situaciones de transfobia y que si son víctimas de ella deben denunciarla inmediatamente por los cauces establecidos.
- ✓ Establecer canales de comunicación abiertos a través de los cuales las personas trans puedan plantear todas sus dudas y obtener la ayuda inmediata que necesiten durante el desarrollo de su actividad.

## **7.2 El papel de los convenios colectivos en la prevención de la transfobia en las empresas.**

Ninguna persona debería sufrir ningún tipo de discriminación ni directa, ni indirecta en su ámbito laboral por su identidad de género y/o orientación sexual. Para garantizar el derecho de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo se cuenta con una herramienta clave: **los convenios colectivos**. Por ello, desde las patronales se debe negociar con los sindicatos la incorporación de

medidas dirigidas a evitar estas discriminaciones que sufren las personas trans en sus centros de trabajo. A continuación, se propone:

- ✓ La realización de un conjunto de acciones que se deberían llevar a cabo por los responsables de la negociación colectiva para garantizar que los convenios contribuirán a acabar con las discriminaciones por razón de identidad de género y/o orientación sexual.
- ✓ Un conjunto de cláusulas que se podrían incorporar en los diferentes convenios colectivos o bien podrían ser el comienzo de una negociación. Hay que señalar que con el objetivo de dar visibilidad a las mismas se deben recoger en un capítulo específico de diversidad e inclusión en cada convenio.

### **7.2.1. Propuesta de acciones a realizar para luchar contra la transfobia en el marco de la negociación colectiva.**

- ✓ Realizar un estudio para identificar las principales discriminaciones que sufren las personas trans en el mundo laboral y establecer cláusulas dirigidas a combatirlas.
- ✓ Dar voz a las personas trans para que participen en la elaboración y negociación de las cláusulas dirigidas a la eliminación de la transfobia en las empresas.
- ✓ Incorporar a personas expertas en la incorporación de las personas trans en el mercado de trabajo en el proceso de negociación de los convenios colectivos.
- ✓ Realizar una revisión exhaustiva de los convenios colectivos para identificar y suprimir cualquier precepto que pueda contener discriminaciones directas o indirectas contra el colectivo trans.
- ✓ Elaborar evaluaciones de prevención de riesgos psicosociales relacionadas con la transfobia como medio para la identificación de cláusulas que se puedan incorporar en los convenios colectivos.
- ✓ Revisar los convenios colectivos para garantizar el uso de un lenguaje y una imagen neutra que no discrimine a ningún colectivo, haciendo hincapié en el uso de términos que puedan excluir a una parte de la plantilla. Para ello se deberán evitar las alusiones al sexo y comunicar siempre con palabras neutras. *(ejemplo hablar de progenitores en lugar de padres o madres, hablar de pareja en lugar de mi marido o mujer)*

✓ Incorporar en el código de conducta laboral de los convenios colectivos el principio de no discriminación derivada de la identidad de género y la orientación sexual de las personas.

✓ Formar a todas las personas que negocian los convenios colectivos para que sean capaces de contribuir a la creación de entornos diversos y sin discriminación por identidad de género y/o orientación sexual a partir de los convenios colectivos aprobados.

### **7.2.2. Propuestas de cláusulas a incorporar en los convenios colectivos**

✓ Todas las personas que firmen se comprometen a garantizar y trabajar para que toda su plantilla pueda hacer visible su identidad de género y/o orientación sexual a través de la creación de un entorno laboral que garantiza la diversidad y la promoción desde la dirección de la empresa.

✓ Con el fin de garantizar la diversidad como un principio transversal en la organización y de que se respetan los derechos fundamentales de toda la plantilla las empresas firmantes certificarán una declaración expresa en la que se comprometen a luchar contra la transfobia en todas sus formas de discriminación en sus organizaciones con todos los recursos de los que dispongan.

✓ Las empresas deberán establecer todos los mecanismos necesarios para evitar criterios discriminatorios y garantizar el derecho de igualdad de oportunidades de todas las personas trans en los procesos de selección para el acceso a un puesto de trabajo, la promoción profesional, la igualdad salarial (a igual salario, igual sueldo), el acceso a la formación, las condiciones de trabajo, la carrera profesional, etc.

✓ Las empresas garantizarán los derechos de los y las trabajadores/as en relación con sus parejas con independencia de su identidad de género y/o su orientación sexual, con los permisos (retribuidos y no retribuidos), seguros (de vida y de invalidez cuya cobertura abarque a las parejas) que se establecen en el Convenios.

✓ Con el fin de establecer entornos de trabajo libre de acoso y que respeten la dignidad de las personas en su diversidad sexual, afectiva y familiar, las empresas deberán establecer un protocolo contra el acoso y/o *mobbing* que incluya el acoso por identidad de género.

✓ El trabajador/a dispondrá de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo su proceso de transición a su género sentido, así

como a las revisiones médicas que tengan que realizar con posterioridad. Se garantiza la realización de un protocolo para **afrentar los procesos de transición al género sentido** de las personas trans (capítulo 9)

✓ Se considerará falta grave los comportamientos ocurridos en el ámbito del trabajo contrarios a la libertad sexual o discriminatorios como consecuencia de la identidad de género de los trabajadores y trabajadoras, que conlleven comportamientos de carácter ofensivo e indeseados, o acoso sexual entre iguales o con el personal subordinado.

✓ No se considerará como indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a cumplir una orden que atente contra la libertad sexual o el trato vejatorio a las personas.

✓ Se considerará infracción muy grave, de conformidad a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las decisiones unilaterales de la empresa que pudieran implicar discriminaciones directas o indirectas hacia las personas trans o que supongan un trato desfavorable hacia ellas.



## 8. DETECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE TRANSFOBIA EN LA EMPRESA.

Cuando un trabajador/a trans sufre transfobia en el mercado de trabajo la mayoría sufre una serie de consecuencias psicológicas y sociales que podrían ser clave para la detección de estas situaciones<sup>8</sup>. La detección de las mismas, que se exponen a continuación, es clave para activar los protocolos de atención a las situaciones de transfobia que puedan darse en el entorno laboral.

- ✓ Las personas trans se sienten aisladas, incomprendidas, así como con sentimiento de soledad y miedo cuando trabajan en un entorno que desconoce su realidad y sienten el rechazo y/o indiferencia de sus compañeros/as, superiores o directivos de la compañía.
- ✓ Las personas trans se encuentran en estado continuo de tensión permanente y están hiper - vigilantes continuamente cuando tienen miedo a sufrir transfobia en su entorno laboral, ya sea abiertamente, de manera violenta o sutil (desaprobación, cuchicheos sobre su apariencia corporal, etc.)
- ✓ Las personas trans pueden sufrir “*transfobia interiorizada*” entendida como un rechazo de la persona trans hacia sí misma, cuando en el entorno

<sup>8</sup> Información facilitada por los profesionales de la Asociación Transexualia que atienden a personas trans.

laboral todavía persisten valores, prejuicios y estereotipos negativos hacía las personas trans.

✓ Las personas trans que sufren transfobia pueden llegar a presentar graves problemas de salud mental derivados del entorno laboral tales como:

- Problemas de ansiedad y estrés.
- Depresión y desesperanza ante el futuro.
- Ansiedad social ante los encuentros sociales.
- Hipervigilancia ante las posibles reacciones negativas del entorno.
- Problemas de abuso de sustancias psicotrópicas.
- Trastornos de la conducta alimentaria.
- Riesgos de suicidio

Así **estos síntomas deberían ser una alerta** para que personas trabajadoras de la empresa sospechen que una persona trans puede estar siendo víctima de transfobia y activen los Protocolos de Atención.

Si bien, **antes de la activación del mismo, se recomienda que la persona testigo (sola o en colaboración con la persona trans) recopile pruebas** de la situación de la transfobia (insultos, actos discriminatorios, etc.) como, por ejemplo, mails, testigos, grabaciones de voces, etc., antes de activar los protocolos existentes.

Es fundamental contar con pruebas para que una vez presentadas a la empresa ésta no pueda negar la existencia de la discriminación y proceda a activar de manera inminente los Protocolos existentes.



## 9. EL PROCESO DE TRANSICIÓN EN UNA EMPRESA

La transición es el proceso por el que atraviesan las personas para vivir en la expresión de género o con las características físicas con que identifica su identidad de género. Este proceso puede requerir de un procedimiento médico (terapias hormonales y/o cirugías) o simplemente de cambios en la expresión del género (nombres, manera de vestir, estética, etc).

No existe un momento concreto en el cual una persona trans decide afrontar este cambio. Algunas personas lo afrontan durante su infancia, otras en su etapa juvenil y otras cuando se jubilan. Si bien una parte de ellas lo hacen cuando han conseguido su estabilidad laboral en una entidad.

Cuando una persona trans afronta su transición mientras está ejerciendo una actividad laboral en una organización inevitablemente se enfrenta a los siguientes dilemas:

- ✓ ¿Perderé mi puesto de trabajo al identificarme como una persona trans y querer vivir en la expresión de género con la que me identifico?
- ✓ ¿Me concederán o denegarán los permisos necesarios para llevar a cabo los tratamientos necesarios?
- ✓ ¿Veré paralizada mi carrera profesional como consecuencia de mi transición?

- ✓ ¿Seré discriminada por mis compañeros/as, jefes/as, dirección de la empresa?

Todas estas dudas les generan un nivel de estrés que tiene un efecto muy negativo en las mismas, así como en su productividad, tanto si finalmente optan por realizar la transición o deciden esperar a su jubilación para llevar a cabo este cambio.

En este contexto, **se hace necesario que todas las empresas tengan establecido en sus empresas el Procedimiento para afrontar la transición** que marque las pautas a seguir cuando una persona comunica a la organización que va a comenzar un procedimiento de transición.

Si bien no hay una manera única de proceder para afrontar la transición de una persona (dependerá del tamaño de la empresa, de su compromiso con la diversidad, del puesto de trabajo, etc.) a continuación se expone los **pasos que debe seguir una empresa para garantizar el proceso de transición** de cualquier persona y deben reflejarse en un protocolo concreto.

### ***9.1 Pasos a seguir para afrontar el proceso de transición en una entidad y elaborar un Protocolo para afrontar la transición de un miembro de su plantilla***

A continuación, se propone un procedimiento (estructurado en pasos) para **afrontar las situaciones de transición de las personas trans con normalidad en la empresa**. Si bien se trata de una propuesta que las empresas deberán ajustar a sus circunstancias y características concretas.

#### ***Paso 1. Comunicación continua del Protocolo.***

Una vez aprobado el Protocolo desde la organización se deberá realizar un **Plan de Comunicación** del mismo a toda la plantilla. El Plan deberá detallar las actividades concretas que se realizarán para:

- ✓ Dar a conocer el Protocolo.
- ✓ Recordar a la plantilla la existencia del Protocolo e informar a las nuevas personas trabajadoras (anualmente).
- ✓ Informar y recordar donde se encuentra la ubicación del Protocolo.

#### ***Paso 2. Creación de un entorno de trabajo tolerante.***

Sin un entorno de trabajo tolerante con el colectivo trans ninguna persona dará el paso de comunicar que quiere comenzar un proceso de transición. Por ello **se**

recomienda que la empresa haya establecido medidas en la organización que visibilicen esta tolerancia. Algunas de las medidas que pueden poner en marcha son:

- ✓ Implementar en la empresa baños y vestuarios unisex, con cubículos que garanticen la privacidad de las personas que lo usen. Esta decisión puede ocasionar problemas de sensibilización con las personas trabajadoras de la empresa, por ello es fundamental que la empresa trabaje la creación de un entorno de trabajo tolerante.
- ✓ Respetar la elección de las personas trans en el uso de uniformes o ropa de trabajo, uso de baños o vestuarios, diferenciados por sexo.

### ***Paso 3. Revisión de Política de Prevención de Riesgos Laborales***

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales establece que:

- ✓ Todos los trabajadores/as tienen el derecho a disponer de las medidas de protección específicas cuando sean susceptibles de correr riesgos derivados de su trabajo por su estado biológicos, incapacidad física, psíquica o sensorial.
- ✓ Las empresas deberán asegurar que las personas trabajadoras en los que se den circunstancias especiales que puedan hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos tengan acceso a un nivel de protección acorde con su situación especial.
- ✓ Es necesario la revisión la evaluación de riesgos cuando la persona trans: Cambien las condiciones de trabajo; Cambien las características de los trabajadores y trabajadoras; Se detecten daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras y haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

En este contexto, **las empresas deben revisar sus Planes de Prevención de Riesgos Laborales** para garantizar que si una persona trabajadora decide transicionar tenga garantizada su salud.

### ***Paso 4. Garantizar la privacidad de la persona trans***

Desde la empresa se debe **garantizar en todo el momento que la transición de una persona trans se realiza con el nivel de confidencialidad** que la propia persona decida y siempre teniendo en cuenta la normativa en protección de datos vigente en la entidad.

### ***Paso 5. Formar y designar una persona para que acompañe a la persona trans durante este tránsito.***

Con el objetivo de que la persona no se encuentre sola afrontando esta situación, la empresa **designará a una profesional para que informe a las personas trans de todos sus derechos**, los acompañe durante el proceso de transición y sientan que la empresa le apoya sin juzgarle.

A través de las acciones de comunicación la empresa habrá informado a toda la plantilla quién es esta persona. Del mismo modo informará sobre la existencia de esta persona a todas las personas que se incorporen a la organización.

Cuando una persona trans contacte con este profesional, el mismo informará a la persona trans de que, además de con su apoyo, puede contar con el apoyo de los delegados y delegadas sindicales y, en su defecto, del sindicato (cuando la compañía cuente con estos profesionales).

Para que estas personas puedan realizar este acompañamiento desde la compañía **se habrá facilitado formación a la misma que les permitirá:**

- ✓ Informarles sobre sus derechos en la empresa.
- ✓ Evitar que sufran estrés.
- ✓ Detectar si están siendo discriminados por su situación.
- ✓ Identificar sus necesidades y ayudarles a superarlas.
- ✓ Identificar si necesita adaptación de horarios, puestos de trabajo o la realización de una evaluación de riesgos laborales.
- ✓ Trasladar al Comité de Seguridad y salud o el delegado/a de las acciones de prevención que necesita la persona trans

### ***Paso 6. Comunicación a la empresa<sup>9</sup> de que va a comenzar un proceso de transición***

Acompañado de esta persona y/o de los representantes sindicales comunicará su situación a las personas responsables de la organización, así como a Recursos Humanos.

En ese momento **la persona trans podrá comunicar a la empresa que a partir de ese momento quiere que se dirijan a él en su género sentido** y por su nombre elegido y que solicita el cambio de toda la documentación (nóminas, planes de pensiones, documentación de la seguridad social, etc.)

---

<sup>9</sup> En el Anexo 1 se presenta un modelo de comunicado de la Guía para el proceso de transición de la FELGT y CCOO

## **Paso 7. Apoyo público por parte de la dirección de la organización**

Cuando el/la persona responsable de una organización conoce que un empleado/a va a comenzar un proceso de transición **se recomienda que muestre su apoyo público a esta persona** y que se deje claro que en la organización solo se juzga a la plantilla por su capacidades y aptitudes y nunca por su género, identidad o expresión de género. Asimismo, desde la dirección de la empresa se mandará un mensaje claro para que:

- ✓ Las personas trans sean tratadas según su nombre elegido e identidad de género.
- ✓ Se proceda al cambio de la documentación interna de la empresa (nombre y sexo) de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal), si así lo solicita la persona trans.
- ✓ La persona trans sea la única que debe decidir a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
- ✓ Se proporcione a la persona trans el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género.
- ✓ Se le aprueben los permisos necesarios para que la persona trans pueda acudir a las consultas médicas que necesite y/o tener acceso a periodos de Incapacidad Temporal.
- ✓ Que sus ausencias del puesto de trabajo por motivos médicos sean excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- ✓ De manera provisional se adapte el puesto y/o el horario de la persona trans a las necesidades que tenga.
- ✓ Se implique a la persona trans en la formación necesaria que se ofrecerá a la plantilla con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación por la que está pasando.
- ✓ Se refuercen las acciones prevención de la plantilla en al menos las siguientes acciones:
  - Informando a toda la plantilla sobre el proceso que atravesará su compañero/a hasta que pueda vivir en la identidad de género con la que se identifica.

- Capacitando al Departamento de Recursos Humanos cómo proceder al cambio de nombre y género de la persona que va a hacer la transición al género sentido.

El objetivo es facilitar toda la información y capacitación necesaria para evitar situaciones de tensión y estrés en la persona trans, así como en toda la plantilla.

### ***Paso 8. Constitución de un órgano que garantice que la personas trans no sufren ninguna discriminación.***

Cuando una persona ha mostrado su decisión de llevar a cabo su proceso de transición **se deberá constituir un órgano** (integrado por la dirección de la empresa, el departamento de recursos humanos, representantes del departamento donde trabaje la persona trans, representantes sindicales, profesionales, así como cualquier otra persona que se decida por la empresa) cuya función será velar para que ningún miembro de la plantilla de la empresa, clientes, proveedores, etc. pueda adoptar acciones discriminatorias hacía la persona trans.

Si este grupo detecta situaciones graves que se pudieran producir la persona trans activará de manera inmediata el protocolo de actuación contra el acoso (ver apartado 10)

### ***Paso 9. Comunicación a la empresa de que ha acabado su proceso de transición y cuenta con la documentación en regla.***

Una vez que el trabajador/a trans ha finalizado el proceso de transición al género sentido y cuenta con toda la documentación en regla deberá comunicarlo a la empresa a través de un comunicado<sup>10</sup>.

### ***Paso 10. Realización del Protocolo de transición de una persona en una empresa.***

Es importante que la empresa cuente con un documento claro de Protocolo que incorpore los siguientes apartados:

- ✓ **Fundamentación Jurídica:** Estatuto de los trabajadores: artículos 4.2. c y artículo 17.1, artículo 27 y siguientes de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, etc.

---

<sup>10</sup> En el Anexo 2 se presenta un modelo de comunicación incorporado en de la Guía para el proceso de transición de la FELGT y CCOO

- ✓ Un conjunto de medidas a implementar en la entidad, tales como:
- A todas las personas trans que lo comuniquen se les tratará por el nombre que indiquen con total normalidad y sin ser juzgadas y para ello se le proporcionará una identidad corporativa (mail, tarjeta de identidad, tarjetas de visitas, etc.) hasta que haya finalizado la regularización de su documentación.
  - Solo se mantendrá la documentación legal en aquellos documentos que sean imprescindibles (nóminas, seguridad social, etc.) y se procederá a su actualización en el momento en que se regularice la documentación de la persona.
  - Se permitirá a las personas trans que utilicen una ropa y/o uniforme acordes con su identidad de género.
  - Las personas trans seguirán teniendo todos los derechos y beneficios sociales.
  - Se asignará a una o varias personas para que la persona trans se encuentre acompañada durante todo el proceso de transición.
  - Se garantizará la asistencia a las personas trans a todas sus consultas médicas que requiera el proceso de transición por el que hayan optado.
  - Se pondrán en marcha medidas de prevención continuas en la entidad dirigida a la normalización de las personas trans.
  - Se establecerán sanciones a las personas que discriminen a las personas trans en la organización.
  - Se garantizará la protección de datos de las personas trans que no quieran hacer pública su proceso de transición.
  - Se establecerá un procedimiento de comunicación que garantice el respeto a las personas trans que ha decidido emprender un proceso de transición, así como la normalización del proceso.



## 10. PROTOCOLO DE ATENCIÓN CONTRA LA TRANSFOBIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

La legislación exige, como se ha expuesto en este documento, que **la persona empresaria garantice siempre unas correctas condiciones de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como la integridad física y moral** de las personas trabajadoras a su cargo. A estos efectos, debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir dichas situaciones en su empresa.

**La transfobia comporta una manifestación de acoso en el trabajo** contra las personas trans que puede llegar a ser muy pernicioso para su seguridad y salud ya desde las primeras fases de su manifestación, ya que **la persona trans acosada está tan desorientada y desmotivada que no sabe en ocasiones cómo debe actuar y termina en muchos casos resignada, excluida, marginada, etc.**, dando lugar, en muchas ocasiones, a que abandone la empresa, de forma que el o la acosadora queda sin sanción por dichas conductas inaceptables, incluso en empresas donde se tipifica el acoso como falta laboral objeto de sanción disciplinaria.

Así, **los procedimientos contra el acoso por transfobia suelen establecer medidas preventivas** para abordar con éxito dichas situaciones, especialmente tienen la virtud de que evitan la improvisación, de manera que se predeterminan responsables y órganos para su aplicación, mecanismos de denuncia, regulación de los procedimientos a seguir (instrucción, investigación, etc.).

Los beneficios de la implantación de un protocolo de acoso por transfobia, en relación con la salud y seguridad de las personas trans trabajadoras, son incuestionables, ya que **permiten establecer en los centros de trabajo el conjunto de normas que regulan la resolución de este tipo de problemas** y así evitar la aparición -o reiteración- de actos indebidos que pueden ser perjudiciales para la salud psicosocial en el trabajo. Los protocolos se basan en la filosofía de dar a las empresas una solución rápida y eficaz a dichos problemas sin tener que acceder a la vía judicial (ver capítulo 5.5), y pretenden evitar daños de difícil reparación para todas las personas trans afectadas, que se pudieran producir en caso de que las medidas preventivas no hayan conseguido evitarlas.

### **10.1 Objetivo principal del Protocolo**

Establecer en las empresas un **procedimiento de actuación en caso de que algún trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso por transfobia**, por razón de sexo, discriminatorio o moral para actuar y aclarar la presencia de un supuesto acoso y que se adopten las medidas oportunas y se disponga de los medios necesarios para afrontar el problema y evitar que se repita.

### **10.2 Ámbito subjetivo de aplicación del protocolo**

Todas las **personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas**, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal formativo o cedido a través de las ETT.

### **10.3 Obligatoriedad del protocolo**

**No existe una obligación legal directa pero sí podría haber una obligación jurídica** que resultase de los convenios o acuerdos entre empresas y trabajadores que contengan esos protocolos o la obligación de elaborarlos como hemos indicado en el apartado correspondiente. Además, esta obligación puede derivarse de la propia LPRL, mediante la obligación de establecer las medidas preventivas necesarias en caso de que existan riesgos psicosociales [artículo 16.2 b) LPRL o en el artículo 20.3 LET]. Asimismo, si bien no existe una obligación legal de contar con un protocolo contra el acoso trans, la ley de igualdad obliga a tener implementado un protocolo contra el acoso general en las empresas. En este contexto las empresas podrían optar por la incorporación de la caustica de la transfobia en el protocolo de acoso que realicen.

## 10.4 Pasos para la elaboración del protocolo

### 10.4.1. Designación de un Comité Asesor

El primer paso para la creación del Protocolo es **designar un Comité asesor**. Este comité será el que se encargue de decidir las medidas a adoptar y de resolver los conflictos que puedan surgir. Por ello, es conveniente que sea **elegido de común acuerdo por el Comité de Empresa o representantes de las personas trabajadoras y la Dirección general de la misma**.

Como norma general, el Comité asesor estará formado por miembros de la empresa de los departamentos de Recursos Humanos o del área de Prevención de riesgos laborales. También es frecuente que haya algún/a directivo/a y que cuente con el soporte de asesoramiento internos y externos.

Las funciones del Comité serán:

- ✓ **Debatir las medidas preventivas a adoptar y la normativa interna** fijando un plazo para su aplicación y comunicar las mismas a las personas trabajadoras y/o sus representantes. Asimismo, es el encargado de establecer los planes de formación necesarios para una implantación eficaz del Protocolo.
- ✓ **Determinar los cauces para la denuncia del acoso sexual laboral hacía las personas trans**, asesorar y guiar a la víctima en caso de que quiera interponer una demanda por vía civil o penal. Las denuncias formales se han de realizar por escrito. Se debe diseñar una plantilla específicamente para ello, la cual debe estar disponible para las y los empleados.

Una vez enviada la denuncia al Comité, este se encargará de valorar hechos, indicios, fuentes y otros aspectos, entrando de oficio a investigar si encuentra pruebas suficientes.

### 10.4.2. Declaración de principios

El protocolo deberá comenzar con una declaración de principios donde **se indica que las personas trabajadoras trans serán tratadas con dignidad**, y en virtud de este derecho las empresas se comprometen a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación de ningún tipo.

Lo que la empresa debe pretender con esta declaración de principios, es alcanzar el objetivo de un entorno laboral libre de transfobia, para lo que **es fundamental obtener el compromiso de todas las partes implicadas**. Así, se recomienda que este compromiso se plasme desde:

- ✓ La **declaración de principios de la empresa**.

✓ El **compromiso de los trabajadores y trabajadoras y, en definitiva, de toda la organización**, para que las personas trans que se relacionan en el entorno de trabajo -tanto en tareas de dirección como en el resto de las funciones- vean que es un compromiso real y que de esta forma podrá extenderse también en caso necesario a subcontratas, las Empresas de Trabajo Temporales (ETTs), las personas en prácticas y personas de nueva incorporación, incluso a proveedores/as y clientes/as si fuera necesario.

La declaración de principios de la empresa realmente **supone para la organización un compromiso explícito de tolerancia cero hacia la transfobia**, reconociendo el derecho de todas las personas trabajadoras a presentar una denuncia si consideran que ha existido esta situación. Además, es conveniente que la empresa garantice el derecho a solicitar el seguimiento del correspondiente procedimiento. Por otro lado, la declaración de principios **es una forma de concienciar** a la totalidad de las personas empleadas, clientes, proveedores, etc., contra la transfobia en el ámbito laboral.

#### **10.4.3. Elaboración de campañas de sensibilización e información**

La empresa, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso por transfobia, puede realizar **campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno**.

En el protocolo se deberá establecer la prioridad de estas campañas de sensibilización y el alcance de las mismas. Dado el desconocimiento por parte del mismo laboral de las personas trans se recomiendan acciones de sensibilización continuas y que lleguen a toda las personas trabajadoras y colaboradoras de la empresa (sean personal interno o externo de la organización)

#### **10.4.4. Realización de acciones formativas**

Es muy recomendable que la empresa **impulse la formación en materia de igualdad, diversidad y transfobia** dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Las empresas pueden realizar este tipo de acciones periódicamente ampliando el número de personas trabajadoras a las que se dirige.

Las acciones formativas que se realicen deben realizarse por profesionales expertos(as en la creación de entornos laborales libre de transfobia

#### 10.4.5. Medidas preventivas

Para elaborar las medidas preventivas (ver apartado 7 de esta guía), se deben tener en cuenta una serie de **principios generales** que guiarán su desarrollo:

- ✓ **Evitar los riesgos** de acoso o situaciones de discriminación motivados por transfobia.
- ✓ **Combatir los riesgos** de acoso o situaciones de discriminación motivados por transfobia en su origen.
- ✓ **Sustituir lo peligroso** por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- ✓ **Planificar la prevención**, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- ✓ **Dar las debidas instrucciones** al personal de la organización.

Así, algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, son:

- ✓ **La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales** derivados del acoso o la discriminación motivados por transfobia.
- ✓ **Las acciones formativas para personal directivo**, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas trans en su trabajo.
- ✓ **La vigilancia sanitaria** sobre la salud psíquica de las y los trabajadores y en específico transexuales.
- ✓ **Las declaraciones, principios y códigos de conductas** indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos por razón de sexo, identidad, género, etc., que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

#### 10.5 Aclaración de las tipologías de acoso o discriminación

Debe quedar patente aquellas actitudes que la empresa pretende combatir, para ello, se recomienda indicar dentro del protocolo las conductas que refieren al acoso o la discriminación de las personas trans empleadas para que todo el personal las conozca e identifique adecuadamente. A modo de ejemplo:

- ✓ **Conductas verbales** tales como bromas ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador:

- Comentarios obscenos.
  - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas trans.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas trans.
  - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición transexual.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- ✓ **Conductas no verbales** tales como el uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido transfóbico explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
  - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición transexual.
  - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
  - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- ✓ **Conductas de carácter físico** como el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario:

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente”.

### **10.6 Pasos para la elaboración del procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias**

Las empresas deben realizar una **definición clara y concreta de lo que se entiende por acoso a las personas trans** por razón de sexo, identidad, género, etc., en el trabajo seguida de algunos ejemplos concretos de las formas que pueden adoptar. Antes de elaborar el documento que sirva de base para los procedimientos a seguir la empresa se planteará las siguientes cuestiones:

✓ **Primer paso:** ¿En los acuerdos o convenios colectivos existen cláusulas o articulados en referencia al tratamiento del acoso por razón de sexo, identidad, género, etc.? En el caso que en el ámbito sectorial exista un protocolo de prevención, la empresa deberá aplicarlo e incluirlo. Siempre para los acuerdos de ámbito sectorial es recomendable que las medidas se adecuen a las características específicas de la empresa.

✓ **Segundo paso:** ¿Existe un Plan de Igualdad en la empresa que deba incluir el protocolo o manual de referencia frente al acoso por razón de sexo, identidad, género, etc.? La empresa puede tener un Plan de Igualdad vigente, y se recomienda incluir en él, el conjunto de medidas que se tomen para la erradicación del acoso por razón de sexo, identidad o género en el trabajo.

✓ **Tercer paso:** ¿Qué elementos tiene que contener el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones o denuncias?:

- **¿Quién puede denunciar?** Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.
- **¿Quién se encarga de hacer el seguimiento y evaluación, establecer los indicadores atender las reclamaciones o denuncias?** A la hora de elaborar el procedimiento hay que plantear la posibilidad de crear un grupo o comisión para la tramitación de las denuncias o realizarlo a través de la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección de las empresas... La creación de un grupo o comisión aporta como ventaja que implica a todo el personal de la organización y a la Representación Legal de la plantilla.

### 10.6.1 Principios

Los principios que debe inspirar la realización de un protocolo trans deberían ser al menos:

- ✓ **Principio de celeridad.** Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- ✓ **Principio de confidencialidad.** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- ✓ **Principio de protección de la intimidad** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona trans víctima del acoso o discriminación, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ **Principio de protección de la dignidad de las personas trans.** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona trans víctima del acoso o discriminación, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas trans implicados.** Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición, así como de personas trans y/o profesionales expertos en el colectivo trans.

### 10.6.2 Tipos de procedimientos

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo contra las personas trans trabajadoras, **es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien** el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

- ✓ **Procedimiento informal.** Se inicia una vez que cualquier persona de la comisión tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso, discriminación o violencia que padece la persona trabajadora trans. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Todo el procedimiento será urgente y confidencial,

protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la comisión.

✓ **Procedimiento formal.** Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso, discriminación o violencia que padece la persona trabajadora trans. Se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar comité seleccionado. El proceso deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

### **10.6.3 Medidas cautelares a implementar**

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso contra la persona trans. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora. Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Por otro lado, se deben establecer pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación de denunciada no se repite y poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de personal sanitario.

### **10.6.4 Otras cuestiones a tener en cuenta en el procedimiento de tramitación de denuncias**

Se asegurará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

La dirección de la empresa llevará cabo una actividad de seguimiento y registro de las denuncias e investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes. De esta forma se lograría una mayor eficacia del propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios al poder constatar éstos el compromiso de la empresa por adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo.

En todo caso, habrá que garantizar a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo. En el supuesto de que no se

constatase la realidad de la denuncia, las empresas deberían establecer procedimientos para la rehabilitación del presunto acosador. Independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

### **10.7 Guía breve para las personas trans que se sienten acosadas**

Es recomendable la elaboración de esta guía para facilitar que las empresas realicen la máxima difusión a todo el personal que trabajan en ellas. Los puntos que puede incluir son:

- ✓ ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?
  - Dónde solicitar información
  - Cómo iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa
  - Cómo y dónde presentar una denuncia
- ✓ ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?

# ANEXOS

# ANEXO I. MODELO COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRANSICIÓN A LA EMPRESA<sup>11</sup>

\_\_\_\_\_, 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..... de... de 20...

Fdo.: (El/La trabajador/a) Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

<sup>11</sup> Modelo de Comunicación expuesto en la Guía de Personas Trans en el ámbito Laboral Guía para el proceso de Transición elaborada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, transexuales y Bisexuales y CCOO

## ANEXO II. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRARL CUANDO HAYA ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA SU NUEVO DNI<sup>12</sup>

**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 obrantes 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..... de... de 20...

Fdo. (El/La trabajador/a): Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

---

<sup>12</sup> Modelo de Comunicación expuesto en la Guía de Personas Trans en el ámbito Laboral Guía para el proceso de Transición elaborada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, transexuales y Bisexuales y CCOO



## ANEXO III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Las definiciones han sido extraídas de la Ley 3/2006, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

A los efectos previstos en esta Ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

✓ Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión, identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

✓ Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

✓ Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión

o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

✓ Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBI, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.

✓ Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia que incluya a personas LGTBI.

✓ Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

✓ Diversidad de género: comportamiento distinto respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona.

✓ Acciones afirmativas: se entienden así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas. Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género: Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.

✓ Identidad sexual o de género: el sexo autopercebido por cada persona, sin que deba ser acreditado ni determinado mediante informe psicológico o médico, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, y pudiendo o no involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, atendiendo a la voluntad de la persona.

✓ LGTBI: siglas que designan a personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Inter- sexuales.

- ✓ LGTBIfobia: rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGBTBI.
- ✓ Persona intersexual: persona que nace con una anatomía reproductiva o genital que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino. Coeducación: a los efectos de la presente Ley, se entiende como la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o ex- presión de género.
- ✓ Persona Trans: toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, u otras identidades de quienes definen su género como “otro” o describen su identidad en sus propias palabras.
- ✓ Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- ✓ Victimización secundaria: perjuicio causado a las personas LGBTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso, trato vejatorio o represalia, sufren las consecuencias de una mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente implicado.
- ✓ Violencia intragénero: se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa, dominar y controlar a su víctima.



## **ANEXO IV. NORMATIVA**

### ***NORMATIVA INTERNACIONAL***

- ✓ Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo. 2020.
- ✓ Directiva de Igualdad racial UE. 2020.
- ✓ Declaración Universal Derechos Humanos. 1948.

### ***NORMATIVA NACIONAL***

- ✓ Constitución española de 1978.
- ✓ Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- ✓ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### ***NORMATIVA REGIONAL***

- ✓ Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

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



## ANEXO V. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ FELGTB Y CCOO. Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición.
- ✓ Gobierno Illes Balears. Guía de Recomendaciones para el buen trato a las personas del LGTBI en el entorno laboral.
- ✓ Ayuntamiento de Madrid. Guía para Educadores y Familias contra el Acoso Escolar y Transfóbico. Protocolo de prevención, detección y actuación ante discriminación y delitos de odio del colectivo de menores trans. 2019.
- ✓ FELGTB. Guía de Buenas Prácticas para el tratamiento de la Diversidad Sexual, de Género y Familiar en los Medios de Comunicación. 2019.
- ✓ Fundación Seres. Buenas prácticas en Diversidad LGTBI.
- ✓ RED DIE. La gestión de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas de la RED DIE.

- ✓ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Las personas LGTBI en el ámbito del Empleo en España: Hacia Espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.
  
- ✓ REDI. La Diversidad LGTBI en las Empresas: 12 claves para entenderla y gestionarla.
  
- ✓ Asociación Española de Transexuales. Cómo afrontar la Transfobia en el Puesto de Trabajo
  
- ✓ UGT: Guía Sindical sobre Diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral.