



5. INFORME

EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS

Palabras clave: Personas Trans; Diversidad Sexual; Entornos Laborales Inclusivos

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo asignado en el nacimiento y que, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se identifican.

Aunque España dispone de un marco normativo avanzado, tanto a nivel estatal como autonómico, que protege y garantiza la integridad, dignidad y plenos derechos de este colectivo y a pesar de que la sociedad española es, mayoritariamente, una sociedad sensible con la diversidad, aún persisten prejuicios hacia el mismo que, en numerosas ocasiones, se acaban traduciendo en situaciones de vulneración de derechos en diferentes esferas de su vida.

Una de las esferas en la que se hacen más notorias estas situaciones es el ámbito del empleo, puesto que el mercado laboral ha estado prácticamente cerrado durante décadas a este colectivo, lo que ha provocado que muchas de las personas que forman parte del mismo hayan terminado en una situación de extrema exclusión social. Para otras, la necesidad de mantener un trabajo les ha obligado a retrasar el momento de inicio de un proceso que para ellas es vital: el camino de visibilizarse con la identidad del género sentida o de llevar a cabo determinados procesos quirúrgicos o de hormonación.

Dentro de las diversas situaciones en las que es necesaria la protección de las personas trans ante los riesgos de discriminación en el ámbito laboral, el presente informe se centra en aquellas que quieren acceder a un puesto de trabajo y, por ello, tienen que presentarse a una entrevista u otra modalidad de proceso de selección de personal.

De esta forma, no se abordan otras situaciones como las de personas trans que ya están trabajando, bien ya realizado el proceso de transición o que deciden iniciarlo, puesto que éstas se encuentran adecuadamente recogidas en el informe “Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición”, editado por FELGTB y FSC-CCOO (<http://www.fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>).

Para ello, en este informe se incluyen, entre otros aspectos, una serie de orientaciones a las empresas y a otro tipo de instituciones interesadas en la contratación de personas trans y en la promoción de espacios laborales realmente inclusivos con la identidad y expresión de género.

Asimismo, debido a la importancia del lenguaje, se incluye un glosario de términos sobre diversidad sexual basado en un enfoque de derechos, salud integral, acceso universal y una perspectiva de género y salud pública.

1. Personas trans y proceso de transición: definición

Personas trans

El término “trans” hace referencia a aquellas personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer; diferenciándose del término “transexual” entendido como adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizarse o masculinizarse¹.

No obstante, en los últimos años se está empleando, tanto desde el ámbito asociativo español como desde el internacional, el término “personas trans” para referirse a la diversidad de identidades trans. Por ello, en el presente informe, se utiliza esta terminología para hacer referencia a todas aquellas personas que se sienten disconformes con el sexo asignado en el nacimiento, independientemente de los cambios que decidan realizar y entendiendo que no existe una forma única de expresar la no conformidad de sexo o género, sino que cada persona lo hace de acuerdo a su idiosincrasia particular.

En todo caso, es necesario destacar que las personas trans necesitan mostrarse acordes con su identidad de género y es muy importante respetar la manera en que deciden hacerlo. Para dirigirse a ellas, lo correcto es utilizar el género con el que se identifican a sí mismas, ya que lo contrario sería vejatorio al atentar contra su dignidad. De esta manera “mujeres trans” serían aquellas personas cuyo género de asignación en el momento de su nacimiento fue el de hombre, aunque su identidad de género es mujer y “hombres trans” es el concepto inverso.

Asimismo, también es importante hacer hincapié en que, con independencia de la etapa del proceso de transición en que se encuentren, son las propias personas trans quienes deben poder decidir el momento oportuno para visibilizarse conforme a su identidad de género.

Proceso de transición

Es el proceso al que se someten algunas personas para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecúen a su identidad de género. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición. Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras, sin embargo, optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

Debido a los prejuicios que pueden existir, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general, muchas personas trans se enfrentan a situaciones/interacciones especialmente difíciles en sus ámbitos social, profesional, familiar, cultural, espiritual y económico, lo que puede conllevar altos niveles de estrés, sobre todo cuando las personas se encuentran en las etapas iniciales de la transición.

2. Marco normativo español de protección de los derechos de las personas trans

Aunque no existe una legislación integral específica que garantice la igualdad de trato en todo el territorio nacional de las personas LGTBI+, España es uno de los países con un marco normativo más avanzado y protector de los derechos de este colectivo. Así lo reconocen distintos estudios internacionales, como el ranking Rainbow Europe 2018, estudio que sitúa a España en noveno puesto a nivel europeo, tal y como muestra la Figura 1².

Figura 1. Países con leyes y políticas más y menos discriminatorias para la comunidad LGTBI+ (2018).



Por su parte, en el ranking Spartacus World 2018, España se sitúa en el puesto 3 a nivel mundial, compartido con otros países, tal y como muestra la Figura 2³.

Figura 2. The Gay Travel Index 2018 by Spartacus

Ranking	Country	Total	Anti-discrimination Legislation	Marriage / Civil Partnership	Adoption allowed	Trans Gender Rights	Equal Age of Consent	Religious Intolerance	MSM Travel Restrictions	Anti-Drag Laws	Non-discrimination Rights	Police Harassment	Local hostility	Prostitution	Murders	Death sentences
1	Canada	70	3	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Sweden	70	3	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Belgium	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Denmark	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Finland	68	3	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	France	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Germany	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Italy	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Netherlands	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	New Zealand	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Norway	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Switzerland	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Spain	68	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	United Kingdom	68	3	2	2	2	1	0	0	0	0	0	-1	0	0	0
15	Austria	68	2	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Ukraine	68	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Germany	68	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Spain	68	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Luxembourg	68	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Ukraine	68	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Colombia	7	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-1	0
21	French Polynesia	7	2	2	2	1	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Israel	7	2	1	2	2	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Malta	7	2	1	2	2	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0
21	New Caledonia	7	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	-1	0	0	0
21	Switzerland	7	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En este sentido, es importante destacar que, desde el 2007, España cuenta con la conocida como Ley de Identidad de Género (Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas⁴) que establece los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción

no se corresponde con su verdadera identidad de género. Además, contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

Asimismo, desde 2009, diversas comunidades autónomas como Galicia, Andalucía, Cataluña, Canarias, Extremadura, Islas Baleares, Comunidad de Madrid y Navarra han aprobado leyes referidas de forma expresa a las personas trans y al colectivo LGTBI+ que protegen y garantizan la integridad, dignidad y plenos derechos de este colectivo^{5,6,7,8,9,10,11,12}.

Junto a esta legislación específica, existen otras leyes en el marco normativo español que protegen los derechos de las personas trans en los espacios social y laboral. Entre ellas, sin intención de ser exhaustivos, se encuentran las siguientes:

- La Constitución Española, en su artículo 14, señala que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social¹³.
- El Código Penal, en su artículo 510, apartado 2, castiga a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses, a quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad¹⁴. Asimismo, en su artículo 22, recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.
- El Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c., establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, 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 español¹⁵.
- El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14.i, establece como derecho individual del empleado o empleada pública la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social¹⁶.
- El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015–2017, que, en su punto 6 de igualdad de trato y oportunidades, establece entre otros aspectos que las organizaciones empresariales y sindicales comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, etc¹⁷.

Además, no solo el marco regulatorio defiende la diversidad sexual, sino que también la sociedad española se muestra especialmente respetuosa con ella. Así, según el Eurobarómetro “Discriminación

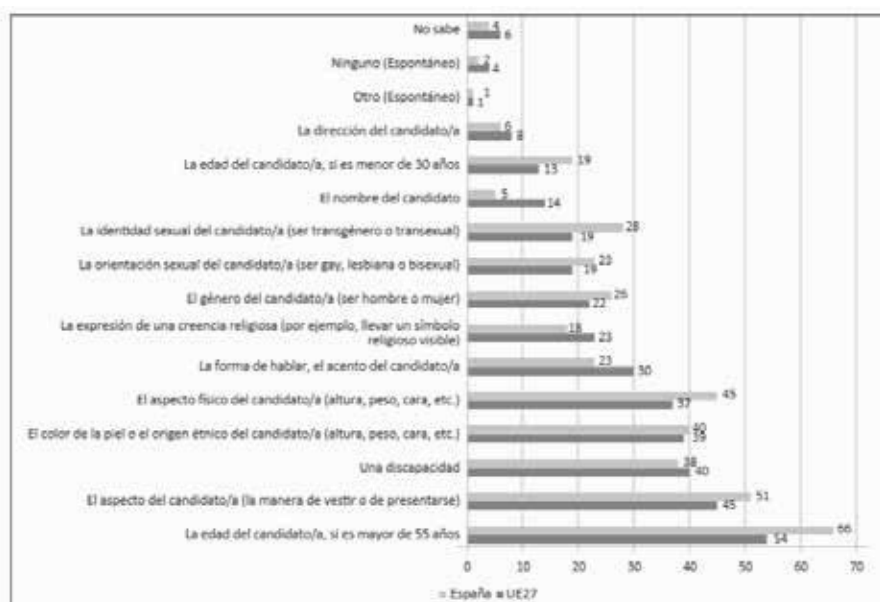
en la Unión Europea en 2015”¹⁸, en España únicamente el 6% de la población sigue cuestionando la igualdad de derechos de las personas LGTBI+, frente al 23% a nivel europeo.

Sin embargo, la existencia de un marco normativo amplio y una opinión generalizada de la población española a favor de una sociedad abierta y tolerante con las personas trans, a priori tan favorable a los derechos de este colectivo, contrasta con la vivencia de ciertos niveles de discriminación y transfobia que suponen la vulneración de sus derechos en diferentes esferas de la vida.

En este contexto de persistencia de LGTBIfobia en la sociedad, distintas encuestas realizadas, tanto a nivel nacional como internacional, apuntan al espacio laboral como uno de los ámbitos en los que las personas LGTBI+ sufren discriminación y a la percepción de las identidades de género como una desventaja a la hora de que una persona sea seleccionada para un puesto de trabajo.

Por ejemplo, en la encuesta sobre “Los perfiles de la discriminación en España. CIS-3000” de 2014, la orientación sexual y la identidad de género aparecen como condiciones que pueden perjudicar el que una persona sea seleccionada para un puesto de trabajo¹⁹. En concreto, el 7,2% señala que el hecho de ser transexual podría perjudicar que una persona fuese seleccionada para un puesto de trabajo. La identidad de género también se señala como una característica que supone una desventaja en la selección de candidaturas para un empleo por parte del 28% de la población, tal y como se muestra en la Figura 3.

Figura 3. Opiniones sobre las características que suponen una desventaja en la selección de candidaturas para el empleo.



A nivel europeo, en la misma línea, el Eurobarómetro ya mencionado anteriormente, señala que el 56% de las personas encuestadas en España consideran que la discriminación hacia las personas homosexuales está extendida, siendo el mismo porcentaje que en el conjunto de la Unión Europea. La percepción de discriminación es significativamente más intensa cuando se pregunta por personas trans, alcanzándose el 66%¹⁸.

Por su parte, en la encuesta realizada en 2012 por la European Agency for Fundamental Rights (en adelante, FRA), en España el 16% de la población LGTBI+ declaró haberse sentido discriminada en el trabajo²⁰.

Como respuesta a esta situación, la Comisión Europea ha asumido el compromiso de actuar para promover la igualdad y la no discriminación del colectivo de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales y/o intersexo (LGBTI+), planteando para ello una lista de medidas que se pondrán en práctica en el periodo 2016-2019, en todos los ámbitos políticos pertinentes para las personas LGTBI+. Entre ellos, el empleo, lo que refleja la necesidad de intervención en este ámbito, como puente de inclusión²¹.

3. Las personas trans y su participación en el mercado laboral

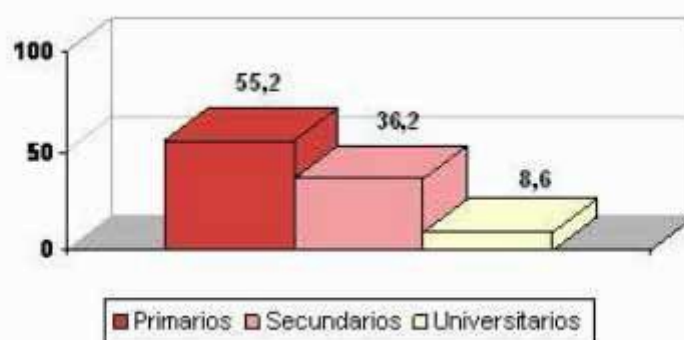
Las personas trans viven una situación compleja, debida en gran medida a los obstáculos, discriminación e incomprensión que han vivido en su propio proceso de identidad de género, en el que han tenido que luchar contra el rechazo social e, incluso, contra el propio rechazo hacia su cuerpo. Además, el proceso de cambio físico una vez que se inicia el tránsito genera una situación que no siempre es fácil de gestionar.

A estas dificultades se une que, una gran parte de las personas trans -y de forma muy especial, las mujeres trans- se encuentran en una situación de gran precariedad económica y social vinculada con la falta de empleo, debido a los graves problemas con los que cuentan para su inserción laboral, sin que resulte fácil superar los obstáculos y prejuicios que se siguen encontrando.

Durante décadas, el mercado laboral ha estado prácticamente cerrado a las personas trans, siendo el acceso al empleo una de las esferas en la que se hacen más notorias las dificultades del colectivo.

A la posible transfobia y desconocimiento sobre la transexualidad, se suma el hándicap de que las personas trans tienden a interrumpir tempranamente su itinerario formativo a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes y, con especial dureza, en la adolescencia. Así lo muestra el Área de Educación de la FELGTB al señalar que el acoso escolar homofóbico al que puede verse expuesto el colectivo LGTBI+ constituye un agravante del fracaso escolar en el sistema educativo español, al ser un motivo de absentismo escolar²². En la misma línea, el Estudio “Trabajadoras Transexuales del Sexo. Doble estigma” señala que el 55,2% de las mujeres transexuales entrevistadas habían abandonado sus estudios en la etapa primaria²³, tal y como se muestra en la Figura 4.

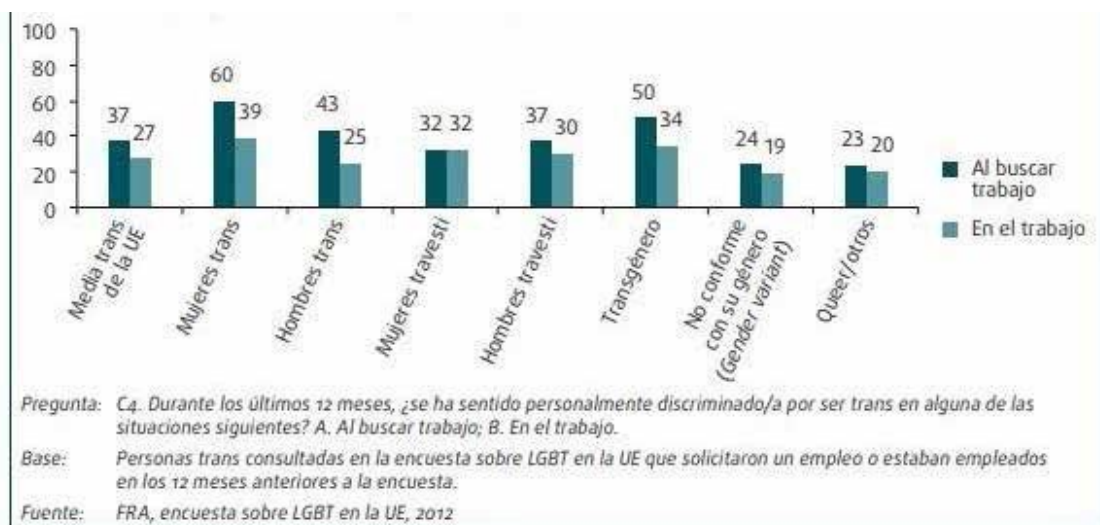
Figura 4. Nivel de estudios de Trabajadoras Transexuales (N= 58).



De esta forma, la menor preparación o cualificación es un lastre añadido para su entrada al mercado laboral, lo que tiene el riesgo de empujarles a trabajos precarios y no cualificados. De hecho, en el caso de las mujeres, el trabajo en locales nocturnos se sigue apuntando como una de las escasas puertas abiertas con las que se encuentran, como también la prostitución, que aparece en muchas ocasiones como la única salida que han encontrado estas mujeres²³.

La situación de los hombres trans tiende a aparecer como algo más fácil, puesto que el proceso que siguen les hace menos visibles, lo que facilita que, como dicen las propias personas trans, pasen “más desapercibidos”. Esta situación se visibiliza en un estudio realizado en 2014, en el que los hombres trans manifiestan un menor sentimiento de discriminación tanto al buscar trabajo como en el trabajo con respecto a las mujeres trans, tal y como se muestra en la Figura 5²⁴.

Figura 5. Sentimiento de discriminación en los últimos 12 meses al buscar trabajo o en el trabajo, por grupo de identidad (% de síes)



Muy unido a la vivencia de la incomprensión y el rechazo desde que son pequeños/as, otro aspecto que actúa de freno para la entrada en el mercado laboral es la propia inseguridad personal alimentada por el miedo al rechazo. Así, no es extraño que la inserción laboral se inicie en espacios informales de la economía, en empleos de personas próximas o conocidas (espacios de “comfort”), en los que las personas trans se sienten suficientemente seguras o protegidas.

Estas inseguridades, motivadas por una transfobia sistemática, pueden llegar a paralizar la búsqueda de un empleo, retrasando aún más su inserción y más cuando no se cuenta con una documentación acorde con la identidad de género sentida.

El cambio registral (adecuación de nombre y género sentido) es otro de los elementos clave en el acceso al mercado laboral de las personas trans. La presentación de un currículum ya es en sí misma una barrera psicológica y un obstáculo para entrar en el mercado laboral. Dicho cambio requiere el cumplimiento de una serie de requisitos específicos, enmarcados en la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas⁴. Por ello, no está al alcance de todas las personas trans en España. No obstante, según la legislación vigente, la presentación del currículum, así como la entrevista de trabajo, pueden hacerse desde el género sentido y no debería ser motivo de exclusión, dentro de una candidatura, la presentación de un DNI-NIE no acorde al currículum, ya que a los datos personales solo debería tener acceso el personal responsable y no debería extrapolarse al resto del personal.

Por el contrario, cuando la persona cuenta con una documentación acorde a la identidad de género sentida, existe una mayor autoconfianza que facilita abrirse al mercado laboral, puesto que el currículum y las entrevistas de trabajo dejan de ser vividas como una barrera.

En el caso de las instituciones empleadoras, la expresión de género (exteriorización de la identidad de género de una persona) cobra una especial importancia, puesto que continúa existiendo una distopía

basada en imágenes estereotipadas negativas de las personas trans (estética, vestimenta, conducta, etc.) y se anticipan posibles dificultades futuras con compañeros/as de trabajo (por ejemplo, a la hora de hacer uso de los aseos) o el rechazo de los clientes ante su posible atención, que se esgrimen como posibles frenos o motivos para su no contratación en algunos sectores, ya que pueden mostrar imágenes discordantes o ser percibidas como inadecuadas en la empresa.

Todas y cada una de estas excusas transfóbicas suelen justificarse como “falta de formalidad en el trabajo”, haciendo nuevamente responsable al colectivo de su falta de oportunidades, en lugar de formar y sensibilizar a sus responsables de selección en materia de diversidad.

Otro de los elementos que dificulta el acceso al empleo de las personas trans es que no están incluidas per se entre los colectivos que pueden acceder a un certificado de exclusión social, de acuerdo a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción²⁵. Este tipo de certificado, que es emitido por los Servicios Sociales de Base y que demuestra que una persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad que puede derivar en pobreza y/o exclusión social, permite a las empresas acceder a determinadas bonificaciones de la cuota a la Seguridad Social vinculadas a los nuevos contratos, un elemento que podría beneficiar la entrada en el mercado laboral de este colectivo.

En todo caso, es necesario precisar que, debido a las barreras que las personas trans encuentran para acceder al mercado laboral, la precariedad de su situación y la exclusión social en la que se encuentran, en muchas ocasiones terminan siendo usuarias de Centros de Servicios Sociales de Base y perceptoras de este certificado, por lo que pueden utilizarlo en su búsqueda de empleo.

Más allá del acceso al mercado laboral, en otros casos es la necesidad de mantener un trabajo la que obliga a las personas trans a retrasar el momento de inicio de un proceso que para ellas es vital: el camino de visibilizarse con la identidad del género sentida o de llevar a cabo determinados procesos quirúrgicos o de hormonación.

4. Medidas para conseguir entornos inclusivos con la identidad y expresión de género

El centro de trabajo es un espacio en el que las personas pasan gran parte del día y en el que habitualmente tienen lugar relaciones sociales entre los diferentes actores que lo integran, ya sean las personas empleadas, empleadoras, responsables de Recursos Humanos, personal directivo o representantes sindicales.

Un buen ambiente de trabajo es esencial para la buena marcha de la actividad empresarial o, en su caso, de un organismo público. Para garantizarlo, es imprescindible erradicar del ámbito laboral los prejuicios asociados a la orientación sexual, la identidad de género o el seroestatus, siendo necesario implementar medidas para prevenir situaciones de discriminación. En este sentido, hay que destacar que el conocimiento de la transexualidad y de los procesos que suele conllevar, puede evitar muchos conflictos. Acercarse, todas y todos, a la realidad trans, es una oportunidad para cuestionar ideas preconcebidas, para conocerse más profundamente y, en definitiva, para crecer y mejorar la calidad de vida de este colectivo y para potenciar empresas inclusivas, donde el respeto de los derechos humanos y la igualdad sean valores inseparables de la marca.

Se apuesta, por tanto, por fomentar lugares de trabajo donde la diversidad se considere un valor positivo y enriquecedor y donde las trabajadoras y trabajadores gocen de igualdad de oportunidades. Es decir, espacios laborales realmente inclusivos, en los que los y las trabajadoras LGTBI+, sea cual sea el sector productivo, el perfil de empresa, etc., no sientan temor a la hora de manifestar su orientación sexual o su identidad de género.

Para ello, es de fundamental importancia la participación de los distintos agentes implicados en el desarrollo del mercado laboral: desde el gobierno -promoviendo y aprobando leyes que amplíen y garanticen un marco protector de la diversidad- a las organizaciones empresariales, los sindicatos y las propias organizaciones LGTBI+, promoviendo en sus respectivas áreas la sensibilización y formación para erradicar la LGTBIfobia del espacio laboral o concienciando para evitar la normalización o naturalización de ciertas prácticas discriminatorias.

Concretamente, en la situación de las personas trans en la esfera laboral, se puede trabajar con tres objetivos básicos:

1. Proteger.
2. Formar y Sensibilizar.
3. Llevar a cabo Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de las personas trans.

1. Proteger (responsabilidad fundamentalmente de los organismos legisladores).

- Ampliar y mejorar el actual marco normativo, dando mayor reconocimiento y singularidad a la situación de las personas trans en el ámbito laboral.

2. Formar y Sensibilizar (herramienta básica para lograr entornos laborales inclusivos).

- Las empresas, a través de sus planes de igualdad, deben ir más allá del binomio hombre-mujer. Al hablar de “diversidad” y de “igualdad de oportunidades”, se debe tener presente al colectivo LGTBI+ y sus diferentes identidades (homosexualidad, transexualidad, bisexualidad, etc.), incluyendo, de forma expresa, cláusulas referidas a la homofobia o la transfobia en los protocolos específicos existentes para afrontar las situaciones de conflicto en el ámbito laboral (discriminación, acoso, etc.).

- Las empresas deben tomar conciencia de que la inclusión trans es de gran interés y rentabilidad, al optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento. Concretamente, la contratación no debería depender de la realización o no del cambio registral en la documentación de la persona para cubrir un determinado puesto de trabajo. Para ello, es necesario formar a las personas responsables de Recursos Humanos y de los procesos de selección dentro de las mismas.

- Es necesario promover acciones de sensibilización o concienciación sobre la diversidad sexual y sobre las situaciones de discriminación laboral que viven las personas LGTBI+ (y de forma especial, las personas trans), alcanzando a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral, desde las direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal, inspección de trabajo, representantes sindicales y empleados/as. Estas acciones deben incluir al propio colectivo, de cara a su empoderamiento en el espacio laboral.

- Sería fundamental negociar, en los convenios colectivos, medidas que eviten la discriminación laboral de las personas trans, como protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género o protocolos de intervención para la realización del proceso de transición de las personas trans.

- Se debe apostar por realizar formación sobre diversidad sexual y de género para los agentes sociales, tanto organizaciones empresariales como sindicales, dirigida tanto a los órganos de dirección como al resto de la organización, principalmente a aquellas personas que llevan más directamente la negociación colectiva.

3. Llevar a cabo Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de las personas trans (fundamentalmente, responsabilidad de las empresas).

- Las personas trans deben ser tratadas con el nombre elegido y de acuerdo a su identidad de género, independientemente del nombre legal asignado, ya que, como se comentó anteriormente, el cambio registral no se produce de manera inmediata, sino tras el proceso de transición en el caso de que la persona tenga la nacionalidad española.
- Se deberá respetar igualmente su identidad de género en el uso de los baños. En este sentido, la recomendación para una real inclusión sería habilitar baños unisex con el fin de romper con las situaciones de segregación.
- En los casos donde el puesto de trabajo requiera el uso de un uniforme o ropa de trabajo, se adecuará al género sentido.
- La identidad de género de una persona, así como los tratamientos médicos a los que puede estar sometida, siempre debe ser tratada con el mismo nivel de confidencialidad que cualquier otra información personal.
- La documentación interna de los centros de trabajo, como tarjetas identificativas, taquillas, etc., debe ser modificada. En cuanto a la documentación legal (contrato, nóminas, etc.), debe mantener el nombre legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellos/as empleados/as que, de acuerdo a su puesto, sea estrictamente necesario.
- La empresa, dentro de su plan de formación, realizará jornadas y cursos específicos en diversidad para favorecer la inclusión social de las personas trans, cursos que estarán dirigidos a todo el personal. Asimismo, realizará campañas de sensibilización a través de todos los medios posibles (dípticos, campañas en intranet, actos presenciales, etc.).

5. Glosario de Términos

- **Cissexismo:** sistema de actitudes, sesgos y discriminación que invisibiliza a las personas trans. Parte de la suposición de que todas las personas son cissexuales, invisibilizando la diversidad de las identidades trans.
- **Expresión de género:** es la manera en que las personas manifiestan su identidad de género a través de códigos inscritos en facetas tales como la conducta, la forma de andar, la vestimenta, la manera de hablar, etc.
- **Heterosexismo:** sistema de actitudes, sesgos y discriminación que está a favor de una sexualidad entre personas de distinto género. Por tal motivo, se considera que lo normal o natural es que las personas sean heterosexuales y que, mientras no demuestren lo contrario, se presumen heterosexuales. Este fenómeno incluye considerar la no heterosexualidad como antinatural o patológica, pudiendo ocasionar discriminación en forma de “homofobia”.
- **Identidad de género:** la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y auto determina, sin que deba ser definida por terceras personas, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

- **LGTBI+:** siglas bajo las que se incluyen la diversidad de orientaciones, identidades y expresiones de género.
- **LGTBIfobia:** discriminación y actitudes negativas ante las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Esta actitud hostil puede darse incluso por el solo hecho de parecerlo o defenderlo.
- **Orientación sexual:** se refiere a la atracción emocional, romántica, afectiva o sexual hacia otras personas, que pueden ser del mismo género (lesbianas y gais), de distinto género (heterosexuales) o ser independiente del género (bisexuales). En nuestra sociedad, las personas que no son heterosexuales suelen estar sometidas a discriminación a causa de ello.
- **Personas cissexuales o cis:** aquellas personas que están conformes con el sexo asignado en su nacimiento. Este concepto se utiliza en contraposición al de “personas trans”, quienes no están conformes con tal asignación.
- **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, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como “otro” o describen su identidad en sus propias palabras.
- **Proceso de transición:** es aquel proceso por el que las personas trans modifican su expresión de género para adecuarla a su identidad de género. Este proceso para algunas personas puede incluir tratamientos médicos especializados.
- **Sexo de asignación:** es el género que se le asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales.
- **Transfobia:** discriminación y actitudes negativas ante las personas que son o parecen ser trans y quienes las defienden.

6. Bibliografía

¹ España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Glosario de términos sobre diversidad afectivo-sexual: documento de apoyo para el abordaje de la salud sexual y la diversidad afectivo sexual en la prevención de la infección por el VIH y otras ITS [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018. 30 p. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>.

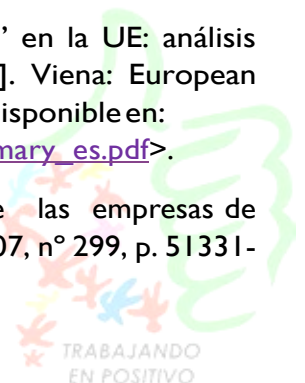
² European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association-Europe. Rainbow Europe [en línea]. Bruselas: ILGA-Europe, 2018. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <https://rainbow-europe.org/country-ranking>.

³ GayGuide UG. Spartacus International Gay Guide [en línea]. Berlín: GayGuide UG, 2018. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <https://coupleofmen.com/7819-spartacus-gay-travel-index-2018/>.

⁴ España. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 16 de marzo de 2007, nº 65, 4p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5585-consolidado.pdf>.

- ⁵ España. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 26 de mayo de 2014, nº 127, p. 39758-39768 [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/05/26/pdfs/BOE-A-2014-5488.pdf>.
- ⁶ España. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 9 de agosto de 2014, nº 193, 15 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-8608-consolidado.pdf>.
- ⁷ España. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 20 de noviembre de 2014, nº 281, 19 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>.
- ⁸ España. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 20 de noviembre de 2014, nº 281, p. 94850-94860. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/20/pdfs/BOE-A-2014-11995.pdf>.
- ⁹ España. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 6 de mayo de 2015, nº 108, p. 39518-39542 [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/06/pdfs/BOE-A-2015-5015.pdf>.
- ¹⁰ España. Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 30 de junio de 2016, nº 157, 22 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-6310-consolidado.pdf>.
- ¹¹ Comunidad de Madrid. Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBI fobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid [en línea]. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 10 de agosto de 2016, nº 190, p. 11-40. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2016/08/10/BOCM-20160810-1.PDF.
- ¹² Navarra. Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 21 de julio de 2017, nº 173, p. 63642-63678. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/21/pdfs/BOE-A-2017-8527.pdf>.
- ¹³ España. Constitución Española [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, nº 311, p. 29313-29424. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>.
- ¹⁴ España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995, nº 281, p. 33987-34058. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf>.
- ¹⁵ España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, nº 75, p. 9654-9688. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>.

- ¹⁶ España. 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 [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, nº 261, p. 103105-103159. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf>.
- ¹⁷ Confederación Española de Organizaciones Empresariales; et al. III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 [en línea]. Madrid: CEOE [etc.], 2015. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: https://www.cnc.es/archivos/III_AENC.PDF.
- ¹⁸ Comisión Europea. Special Eurobarometer 437: discrimination in the EU in 2015 [en línea]. Bruselas: Comisión Europea, 2015. 396 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: https://es.kantar.com/media/1095235/ebs_437_en.pdf.
- ¹⁹ España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Los perfiles de la discriminación en España. Análisis de la encuesta CIS-3.000. Percepción de la discriminación en España [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014. 207 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: https://www.unavarra.es/digitalAssets/168/168636_100000Los-perfiles-de-la-discriminacion-en-Espania.pdf.
- ²⁰ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Fundamental rights: challenges and achievements in 2012 [en línea]. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights, 2013. 322 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/publication/2013/fundamental-rights-challenges-and-achievements-2012>
- ²¹ Comisión Europea. Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Fortaleciendo los derechos de los ciudadanos en una Unión de cambio democrático. Informe sobre la ciudadanía de la UE 2017 [en línea]. Bruselas: Comisión Europea, 2017. 32 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0030R\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0030R(01)&from=ES).
- ²² Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales. Acoso escolar homofóbico y salud mental: un estudio comparativo para la intervención del trabajo social [en línea]. Madrid: FELGTB, [2015]. 33 p. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <http://felgtb.com/stopacosoescolar/wp-content/uploads/2017/09/OJEDAJ.2015.Acoso-escolar-homofobico-y-Salud-Mental-TSySalud.pdf>.
- ²³ Zaro Rosado, I; Rojas Castro, D; Navazo Fernández, T. Trabajadoras transexuales del sexo: el doble estigma [en línea]. Madrid: Fundación Triángulo, 2009. 62 p. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <http://www.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD8320.pdf>.
- ²⁴ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Ser “trans” en la UE: análisis comparativo de datos de la encuesta a personas LGBT en la UE [en línea]. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights, 2014. 16 p. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf.
- ²⁵ España. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 14 de diciembre de 2007, nº 299, p. 51331-51339. [Consulta: 9 de abril de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/12/14/pdfs/A51331-51339.pdf>.



7. Organismos o personas consultadas*

- FSC-CCOO
- SIDA STUDI.

* Las opiniones expresadas en el informe no reflejan necesariamente la posición de cada uno de los organismos y personas consultadas.

