

ENERO 2021

Madrid, España

tecnico.empresas@cogam.es

www.cogam.es

PROTOCOLO DE INCLUSIÓN Y ACOMPañAMIENTO A IDENTIDADES TRANS PARA EMPRESAS



#EMPRESASINCLUSIVAS

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

INTRODUCCIÓN

Dentro del colectivo LGBTI+, las personas trans siguen siendo las que más **sufren discriminación en el ámbito laboral**. Muchas se resignan a no comunicar su identidad de género y a no vivir su transición por miedo al estigma. Por lo tanto es necesario que las empresas fomenten un clima laboral respetuoso y tengan políticas inclusivas hacia ese colectivo.

El propósito de este documento es enseñar a directivos y representantes de recursos humanos a lidiar con el **proceso de inclusión y transición del personal trans**. Pondremos el foco sobre las personas trans que ya estén trabajando para la empresa en cuestión y decidan iniciar su proceso de transición de género.

44%

de las personas trans
ocultan su identidad en el
trabajo

29%

de las personas trans se
han sentido discriminadas
en el ámbito laboral

25%

de la población no se
sentiría cómoda teniendo
un compañero/a de
trabajo trans

¿QUÉ ES LA TRANSEXUALIDAD?

Trans (también Trans*), es un término paraguas o hiperónimo utilizado para reunir a todas las personas cuya identidad de género no se corresponde con la que les fue asignada en el nacimiento en base a la genitalidad presentada.

Antes de que se utilizara el término trans, se definió a estas personas como transexuales, un término generado en espacios médicos y que en un principio fue asociado a la idea de que la transexualidad es un trastorno mental, cuyo tratamiento es la modificación corporal a través de tratamiento hormonal y cirugías.

En contraposición y como crítica a este modelo patologizante que centra la experiencia identitaria en el sexo y en la genitalidad, se crearon términos como transgénero, que hacen referencia a que la vivencia trans no tiene tanto que ver con el cuerpo en sí mismo, sino con cómo éste se relaciona y es entendido por el género.

En muchos países, entre ellos España, el término más utilizado es Trans, aunque muchas personas siguen identificándose, en función de sus experiencias personales, como transexuales y como transgénero.

Es decisión propia de cada uno el comunicar su identidad de género independientemente del proceso de transición en el que se encuentre.



¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN?



TRANSICIÓN SOCIAL

La transición social consiste en hacer pública su identidad de género, independientemente de la transición física que esté o no viviendo la persona en cuestión. Suelen comunicarlo oralmente y puede, aunque no tiene por qué, ir acompañado de un cambio en su expresión de género.

La expresión de género es el conjunto de características exteriores como el comportamiento, la apariencia, la ropa, los accesorios y el nombre que usa una persona.



TRANSICIÓN FÍSICA

Es el proceso de cambiar su apariencia física a través de procedimientos como son habitualmente la terapia hormonal y las operaciones quirúrgicas. Aunque el proceso habitual es empezar tomando hormonas durante dos años antes de hacer las operaciones quirúrgicas de cambio de género, no existe un proceso estándar obligatorio.

Cada persona es libre de hacer los cambios que juzgue necesarios acorde a su propia identidad de género. Existen una gran variedad de realidades diferentes y casi siempre la transición física va más lentamente que la transición social de una persona.

¿QUÉ LEYES EXISTEN ACTUALMENTE?

A nivel nacional:

Estatuto de los trabajadores: Artículo 4.2.c: protege a todos el personal laboral sin excepción, de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta.

Ley 3/2007, de 15 de marzo: reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Esta ley permite a las personas cambiar su nombre oficial en el registro por otro que corresponda con su identidad de género. Para ello deben aportar dos cosas:



1) Un diagnóstico de disforia de género hecho por un profesional de salud mental.

2) Al menos uno de los siguientes informes:

- Informe médico que acredite que se ha llevado a cabo un tratamiento hormonal de al menos dos años, durante los cuales la persona ha vivido de acuerdo con la identidad de género correspondiente al sexo al que quiere cambiar su registro.
- Informe médico que acredite haber llevado a cabo una cirugía de reasignación genital. La cirugía no es obligatoria para obtener la rectificación registral.
- Informe médico o forense que acredite que, debido a la concurrencia de razones de salud o edad no ha sido posible realizar el tratamiento hormonal.

Instrucción del 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales. Esta instrucción establece que para cambiar su nombre (pero sólo el nombre, no el sexo) en el registro, una persona trans ya no necesitará un diagnóstico de disforia de género ni haber empezado el tratamiento hormonal, como lo establece la Ley 3/2007, de 15 de marzo. Se podrá hacer el cambio simplemente con que la persona en cuestión exprese su voluntad de formalizar dicho cambio en el registro, incluso siendo menor de edad.

Esta medida se ha implementado para que las personas trans puedan cambiar su nombre con más facilidad, sin tener que empezar su transición física previamente. Sin embargo, si se quiere modificar el sexo registral, es necesario acogerse a la ley de 2007.

A nivel de la Comunidad de Madrid:

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación. Pretende garantizar una protección integral para el colectivo transexual. La Comunidad de Madrid se compromete a dar una “atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía”.

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual. Esta ley que engloba a todo el colectivo LGBTI prohíbe la discriminación en el acceso al mercado de trabajo, y cualquier tipo de discriminación dentro del ámbito laboral. Obliga a las empresas a tomar medidas de sensibilización, además de establecer protocolos e indicadores de igualdad.

¿QUÉ ETAPAS DEBE SEGUIR LA EMPRESA?

Protocolo de acompañamiento para la transición:



1) Reunión inicial con la persona: Cuando una persona comunique su deseo de empezar su transición es importante que tanto su jefe, como un miembro del equipo de recursos humanos de la empresa se reúnan con él/ella. El objetivo de la reunión será que el empleado/a explique cuáles son sus expectativas y que recursos humanos le informe sobre el protocolo de transición y conteste a las dudas que pueda tener.



2) Respetar la confidencialidad: La persona en transición tiene derecho a escoger el momento y el tipo de información que desea comunicar a sus demás compañeros/as sobre su proceso. Aunque su transición se haga cada vez más evidente, sólo le incumbe a esa persona hablar de su tratamiento hormonal o quirúrgico.

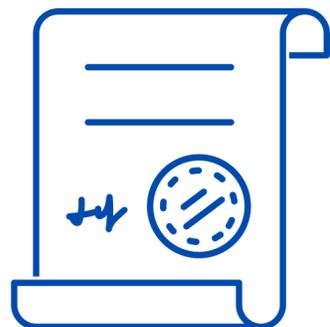
Modificación de nombre:

Para hacer la modificación de nombre legal, lo habitual es haber recibido un tratamiento hormonal durante dos años (Ley 3/2007, de 15 de marzo) o haber pedido el cambio oficial como lo establece la Instrucción de 23 de octubre de 2018.

Por lo tanto muchas personas en transición no pueden cambiar su nombre legal durante ese periodo de tiempo, aunque su apariencia física esté cambiando. Una alternativa para ello es el cambio de nombre de uso común.



3) Cambio de nombre de uso común: El cambio de nombre de uso común permite que una persona sea llamada y tratada por el nombre que prefiera, de acuerdo con el género con el que se identifica, sin necesidad que corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad. Según la Ley 2/2016, de 29 de marzo, la empresa tiene obligación de aceptar el cambio de nombre de uso común del empleado/a, si este/a lo desea, sin otro tipo de justificación. El cambio de nombre se hará efectivo en toda la comunicación interna y externa de la empresa: lista de nombres, tarjeta de empleado, correo electrónico, firmas etc.



4) Cambio de nombre de uso legal: Podrá pedir el cambio de nombre legal en la empresa aquella persona que ya haya llevado a cabo su cambio de nombre y sexo en el Registro Civil, según lo establecen la Ley 3/2007, de 15 de marzo y la Instrucción de 23 de octubre de 2018. El departamento de recursos humanos tendrá que proceder al cambio de los datos del empleado/a en el contrato de trabajo y llamarle por los pronombres que correspondan (si no es ya el caso).



5) Cambio de vestimenta:

Autorizar a que la persona use la vestimenta que desee, sin obligación de “encajar” en una de las categorías habituales de “hombre” o “mujer”. Eso se puede autorizar para toda la plantilla, aunque no estén pasando por una transición.



6) Informar a los compañeros:

Reunión informativa con el personal laboral que suele estar en contacto con la persona que transiciona. Si es posible la reunión debe ocurrir antes del anuncio oficial de la transición.

- Especificar el apoyo a la transición por parte de la empresa y de los directivos
- Recordar las políticas de no-discriminación de la empresa
- Explicar el nuevo nombre y pronombres de la persona transicionando
- Contestar a dudas y preguntas



7) Informar a clientes y colaboradores externos:

Comunicado oficial para los clientes/as y colaboradores/as externos que trabajen con la persona trans para informarles del cambio de nombre.

¿QUÉ MÁS MEDIDAS SE PUEDEN IMPLANTAR ?

1) Protocolo sancionador:

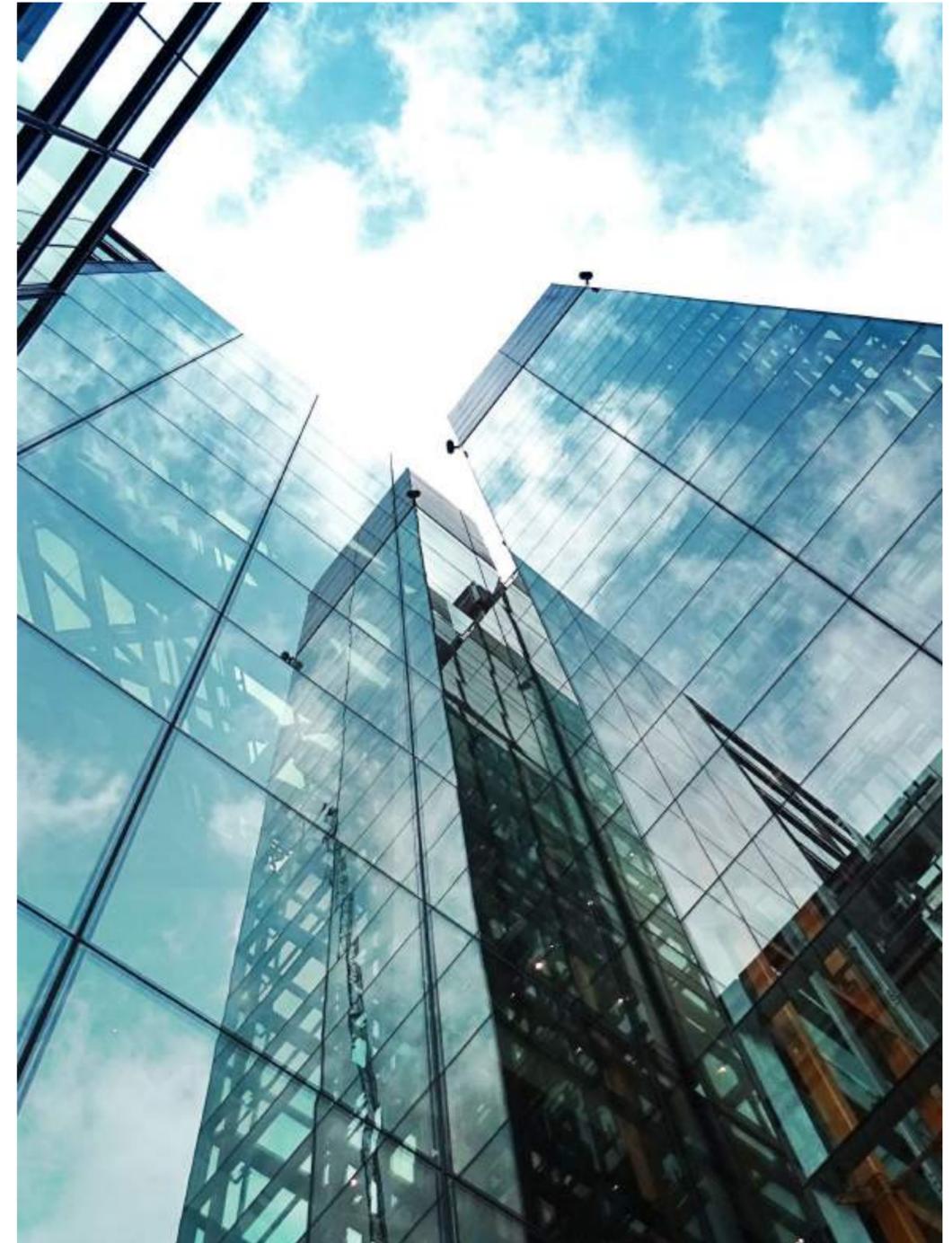
En caso de acoso o discriminación, tener un sistema de sanciones proporcionales a todo tipo de burla, acoso o discriminación.

2) Reglamento interno:

Prohibir explícitamente en el reglamento interno todo tipo de discriminación hacia el colectivo trans e informar a todas las nuevas incorporaciones sobre ello.

3) Selección de personal igualitaria:

Formar al equipo de recursos humanos para que no discrimine a las personas candidatas trans durante el proceso de selección. Eso se puede conseguir estableciendo una cuota mínima de empleados/as trans en la plantilla. Se puede colaborar con asociaciones LGBTI para crear una bolsa de trabajo especial y así acceder a personas candidatas de ese colectivo.





4) Baños inclusivos: dar la opción a las personas trans de ir al baño de hombres o mujeres según el género con el que se identifiquen. Otra iniciativa sería crear baños inclusivos o sin género para que no sea necesario escoger y poder así evitar situaciones desagradables.

5) Código de vestimenta flexible: para que todo el personal laboral se sienta cómodo, sin distinción de identidad de género, se puede establecer un código de vestimenta flexible, que no obligue a los empleados/as a identificarse con un género específico (hombre o mujer), que se autorice la androginidad o la expresión de género fluido.

6) Apoyo psicológico: proponer apoyo psicológico o moral dentro de la empresa puede mejorar el bienestar psicológico de las personas trans, sobre todo las que están pasando por su transición.

7) Flexibilidad horaria: el tratamiento hormonal y la cirugía de transición sexual requieren tiempo y es necesario que la empresa dé flexibilidad a la persona para que pueda ir a sus citas médicas sin temor a ser juzgada por absentismo.



CONTACTA CON NOSOTRXS



91 522 45 17 / 91 523 00 70



tecnico.empresas@cogam.es



<https://www.linkedin.com/company/cogam/>



www.cogam.es



Calle de la Puebla 9, 28004, Madrid