

ENERO 2025

Madrid, España

jose.vela@cogam.es

tecnico.empresas@cogam.es

www.cogam.es/empresas-inclusivas

915224517

PROTOCOLO DE INCLUSIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A IDENTIDADES TRANS PARA EMPRESAS

#EMPRESASINCLUSIVAS



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, a la discriminación en la promoción y la posibilidad de pérdida del empleo. 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 gestionar positivamente el **proceso de inclusión y transición del personal trans**. Se pone el foco sobre las personas trans que ya estén trabajando para la empresa y deciden 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 SIGNIFICA TRANS?

Trans, es un término utilizado para designar 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 (a su sexo).

Antes de que se utilizara 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.



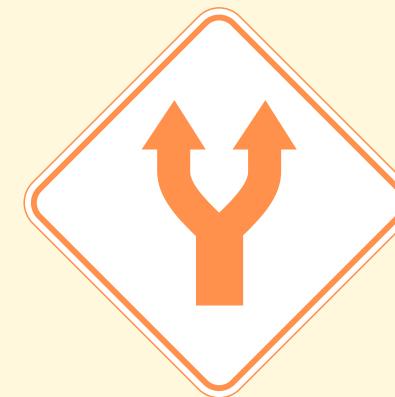
¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN?



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. Al comunicarlo 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. Tradicionalmente se identifica como lo femenina o masculina que es una persona.



TRANSICIÓN FÍSICA

Es el proceso de cambiar su apariencia física a través de procedimientos como son la terapia hormonal y las operaciones quirúrgicas. Aunque el proceso habitual es empezar tomando hormonas durante uno o dos años antes de realizar operaciones quirúrgicas de reafirmación 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, con frecuencia, la transición física avanza 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 por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Ley 4/2023, de 28 de febrero: ampara la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, ampliando derechos en tres aspectos:



- **Autodeterminación de género:** Se elimina el requisito de diagnóstico de disforia de género y cualquier obligación de tratamientos médicos para la modificación del registro de sexo. Las personas mayores de 16 años pueden realizar el cambio regstral de su sexo mediante una declaración expresa.
- **Protección frente a discriminación:** Se refuerzan medidas contra la discriminación en el ámbito laboral, educativo y sanitario, incluyendo sanción de conductas discriminatorias hacia personas trans y LGTBI.
- **Prohibición de terapias de conversión:** Se prohíben las prácticas destinadas a modificar la orientación sexual, identidad de género o expresión de género

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. 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. 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.

Ley 17/2023, de 27 de diciembre, esta ley modifica la Ley 2/2016 de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación. Entre los cambios, se destaca la eliminación de la prohibición de exigir informes médicos o psicológicos para acreditar la identidad de género, lo que podría implicar una repatologización de las personas trans.

Ley 18/2023, de 27 de diciembre, modifica la Ley 3/2016 de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual. Esta reforma introduce excepciones que permiten la realización de terapias de conversión en ciertos supuestos, contraviniendo la legislación estatal que prohíbe dichas prácticas.

El Tribunal Constitucional ha suspendido varios artículos de las leyes de 2023 tras admitir a trámite los recursos de inconstitucionalidad presentados por el Gobierno central. La suspensión afecta, entre otros aspectos, a las disposiciones que permitían las terapias de conversión y la exigencia de informes médicos para el reconocimiento de la identidad de género.



¿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.



3) Modificación de nombre y sexo registral: Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para hacer la modificación de nombre y sexo registral, no es necesario trámites previos. Esto puede generar discordancias en el inicio de la transición entre la expresión de género de la persona y la expresión de género normativa esperada socialmente.



5) Cambio de vestimenta:

Autorizar a que la persona use la vestimenta que deseé, 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 DEBEN IMPLANTAR ?

1) Protocolo sancionador:

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

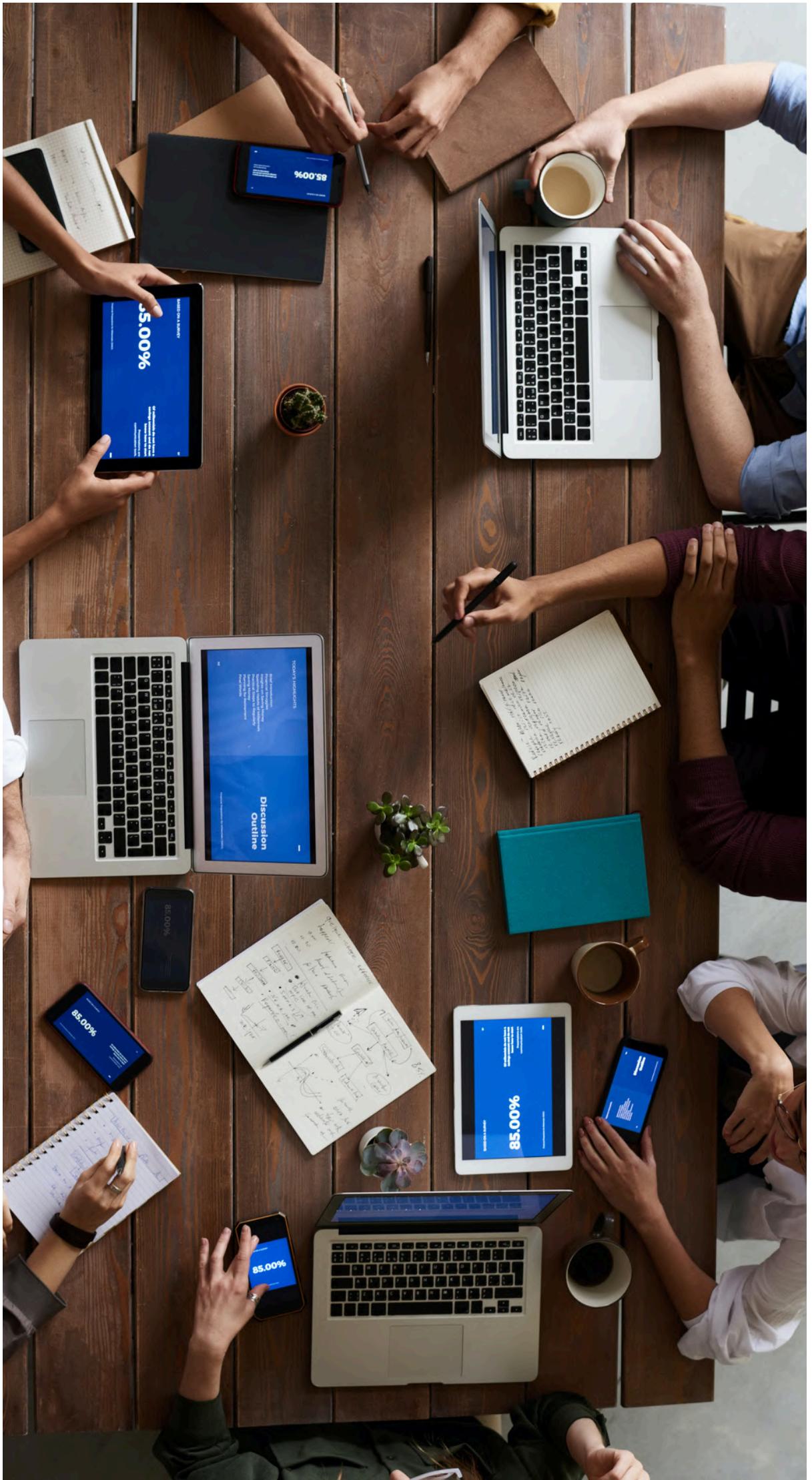
2) Reglamento interno:

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 trans candidatas 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 LGTBI para crear una bolsa de trabajo especial y así acceder a personas candidatas de ese colectivo.



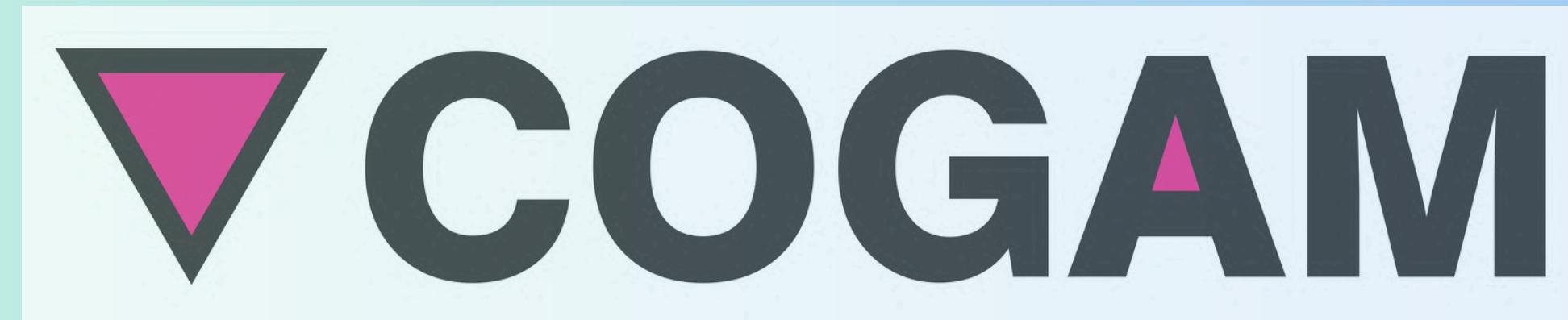


4) Baños inclusivos: dar la opción a las personas trans de ir al baño de hombres o mujeres según el género con el que se identifiquen. Otra iniciativa sería crear baños inclusivos o sin género para que no sea necesario escoger y poder así evitar situaciones desagradables.

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 androginiedad 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: en el inicio, el tratamiento hormonal y las cirugías de reafirmación de género 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 NOSOTRES



91 522 45 17 / 91 523 00 70



jose.vela@cogam.es
tecnico.empresas@cogam.es



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



www.cogam.es



Calle de la Puebla 9, 28004, Madrid



PROGRAMA DE EMPRESAS INCLUSIVAS DE COGAM

- Formaciones en diversidad
- Diagnóstico de realidad LGTB
- Visibilidad de compromiso con la inclusión

#EMPRESASINCLUSIVAS