

TRANS  
VISIBLES



# TransVisibles

Una guía profesional para la inclusión laboral y  
el empoderamiento económico de las mujeres trans

Esta publicación es resultado del proyecto:

“**TRANSVISIBLES** - Innovación metodológica para la orientación profesional y el empoderamiento económico de las mujeres trans”. Acuerdo de Subvención n.º: 2018-1-ES01- KA204-051023

### **Coordinación**

Fundació Surt

### **Redacción**

Alba Elvira, Nagore García y Miriam Solá (Fundació Surt, Catalunya, España)

Gerard Coll-Planas y Miquel Missé (Universidad de Vic – Universidad Central de Catalunya, España)

Andrea Schuler y Gabriel\_Nox Koenig (Bundesverband Trans\*, Alemania)

Denise Breen, Gordon Grehan, Andy Martin y Cearbhall Turraoin (Transgender Equality Network Ireland, Irlanda)

Nikolett Kardos y Bea Sándor (Háttér Society, Hungría)

### **Traducción**

Bart Bloem Herraiz

### **Diseño y maquetación**

Ainara Fernandez Beristain (diseño gráfico [limoiura.com](http://limoiura.com))

**2020**



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser responsabilizada del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Aquesta publicació està subjecte a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

## AGRADECIMIENTOS

Esta publicación ha sido posible gracias a la participación de diferentes personas y organizaciones. Queremos expresar nuestro especial agradecimiento a todas las personas que han contribuido a esta guía, especialmente a Belén Camarasa (Fundació Surt), Cristian Carrer (Observatori contra l'Homofòbia) y Lauren Grant (Háttér Society).



# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1:</b> <b>EL ÁMBITO LABORAL EN LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS TRANS</b> .....	9
1.1 UNA REVISIÓN DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS.....	11
1.2 FACTORES CLAVE EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL.....	12
1.3 ITINERARIOS LABORALES Y PERFILES VULNERABLES.....	16
<b>CAPÍTULO 2:</b> <b>EMPODERAMIENTO DE MUJERES TRANS PARA LA INSERCIÓN LABORAL</b> .....	18
2.1. ¿QUÉ SIGNIFICA EL EMPODERAMIENTO FEMINISTA?.....	19
2.2. EL ACOMPAÑAMIENTO EN LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES TRANS.....	21
2.3. PASOS CLAVE EN LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO.....	27
<b>CAPÍTULO 3:</b> <b>CLAVES PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL: BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN O EMPRESA INCLUSIVA Y DIVERSA</b> .....	32
3.1. LA EVALUACIÓN DE COSTO-BENEFICIO.....	33
3.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	37
3.3. LOS APRENDIZAJES DEL SECTOR.....	39
3.4. COMUNICACIÓN.....	40
3.5. RECURSOS HUMANOS Y LA INCLUSIÓN TRANS.....	41
<b>CAPÍTULO 4:</b> <b>RECOMENDACIONES Y HERRAMIENTAS PARA CREAR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO</b> .....	44
4.1. QUÉ ES UN LUGAR DE TRABAJO TRANS INCLUSIVO Y POR QUÉ ES NECESARIO ..	45

4.2. LOS CONTEXTOS LABORALES.....	47
4.3. SITUACIONES EN LAS QUE UN ENTORNO DE TRABAJO ES NECESARIO Y HERRAMIENTAS PARA MEJORARLO .....	49
4.4. ASPECTOS ADICIONALES SOBRE UN ENTORNO DE TRABAJO INCLUSIVO .....	51
<b>CAPÍTULO 5: SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS .....</b>	<b>52</b>
¿QUÉ DEFINE UNA BUENA PRÁCTICA? .....	53
El dispositivo de Mercado de Trabajo Especializado LGTBI, Ripollet (Barcelona) .....	56
El grupo Sororitat Trans*, Barcelona.....	60
El proyecto Creando, Islas Canarias .....	64
El programa de inserción sociolaboral TransOcupació, Barcelona.....	68
<i>¿Pueden dedicarse a cualquier cosa?: estudio sobre la discriminación hacia las personas LGBTQI en el ámbito laboral, Hungría .....</i>	<i>73</i>
<i>EstamosAquí: sensibilización y formación sobre el personal LGBTI, Hungría .....</i>	<i>76</i>
Política y directrices para la transición de género en el entorno laboral de la empresa de autobuses de Dublín, Irlanda .....	79
La política de expresión e identidad de género para el personal y el alumnado del Real Colegio de Cirugía, Irlanda .....	82
Un proyecto de mentoría laboral trans*, Alemania .....	86
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>90</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>93</b>



# Introducción

Esta guía tiene como objetivo mejorar la situación laboral de las mujeres trans<sup>2</sup> y pretende ser un recurso práctico para profesionales, cargos políticos y activistas. Se ha elaborado en el marco del proyecto *TransVisibles* ([www.transvisible.org](http://www.transvisible.org)), una iniciativa financiada por el programa Erasmus+ de la Comisión Europea, liderada por la **Fundació Surt** (Catalunya-España), y en la que participan **TENI** (Irlanda), **Háttér Society** (Hungría), **Bundesverband Trans\*** (Alemania) y el **grupo de estudios sobre interseccionalidad y diversidad sexual y de género** de la Universidad de Vic - Universidad Central de Catalunya (España). Las propuestas de esta guía se han desarrollado en el contexto europeo y, concretamente, se contextualizan en la realidad de las grandes ciudades europeas.

Las mujeres trans se enfrentan a numerosos obstáculos a la hora de acceder al mercado laboral, especialmente aquellas que son visiblemente trans y/o son trabajadoras sexuales. Por ello, esta guía pretende abordar esta situación y promover recursos para mejorar la integración laboral y el empoderamiento económico de este colectivo. En los siguientes capítulos, proponemos estrategias centradas en los diferentes factores que intervienen en este proceso: el empoderamiento de las mujeres trans, la transformación de la visión de las empresas, el liderazgo de las administraciones públicas y la sensibilización de profesionales del ámbito de la inserción laboral.

Es imprescindible desarrollar programas para trabajar con empresas y organizaciones para su compromiso en la creación de una cultura empresarial abierta e inclusiva. Asimismo, es importante concienciar al personal de Recursos Humanos (RR. HH.) o a las personas encargadas de la gestión del personal, para que se visibilicen y se reconozcan los beneficios de una plantilla donde la igualdad y la diversidad están claramente presentes. También se debe promover la concienciación y sensibilización entre otros agentes relevantes en el mundo laboral, como representantes sindicales, cargos directivos, organizaciones y administraciones. Para que la erradicación de la desigualdad sea eficaz es necesario eliminar los prejuicios y estereotipos que afectan a las personas trans y que impiden su desarrollo profesional.

---

2 La palabra “trans” es un término paraguas para referir a diversas realidades trans que incluye a las mujeres trans y las personas trans femeninas. Para facilitar la comprensión, en esta guía se usará la expresión “mujeres trans” para referirse a las dos condiciones anteriores.

Esta introducción precede a un primer capítulo sobre la importancia del ámbito laboral en la trayectoria vital de las personas trans. El segundo capítulo está dedicado a reflexionar sobre las estrategias de empoderamiento de las mujeres trans en los procesos de inserción laboral. En el tercer capítulo se aborda la cuestión de la colaboración con las empresas y se proponen herramientas para trabajar en la mejora de la concienciación del sector de Recursos Humanos sobre temas trans. En el cuarto capítulo se desarrollan una serie de propuestas con el objetivo de que los entornos laborales sean, en diversos aspectos, más inclusivos. Finalmente, la guía concluye con una selección de buenas prácticas de España, Alemania, Irlanda y Hungría y recursos específicos para la mejora de la situación laboral de las mujeres trans.





## Capítulo 1:

# EL ÁMBITO LABORAL EN LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS TRANS

**Redactado por la Universidad de Vic – Universidad Central de Catalunya**

**UVIC**

En este capítulo queremos explicar por qué es fundamental abordar la cuestión del mercado laboral y las oportunidades de trabajo de las mujeres trans. Para ello, explicamos la importancia del ámbito laboral en la trayectoria vital de las personas trans y compartimos los resultados de los principales estudios en este campo. Además, abordamos los mecanismos que excluyen a las personas trans del mercado laboral y examinamos cómo incorporar una perspectiva interseccional en este análisis. Por último, enfocamos las principales situaciones en las que las mujeres trans encuentran dificultades en el ámbito laboral.

El ámbito laboral desempeña un papel fundamental en la vida de todas las personas por razones económicas, pero también como elemento clave del desarrollo personal debido a los obstáculos, oportunidades y retos que éste conlleva. A continuación, abordamos estas cuestiones y destacamos los datos más relevantes que la investigación ha aportado en este campo. El mercado laboral y la capacidad de funcionar dentro de él, no sólo como medio para la subsistencia económica, tiene connotaciones específicas para las personas trans. El ámbito laboral es una de las principales áreas de socialización en nuestra vida cotidiana y, por esta razón, el reconocimiento social dentro de él es un factor fundamental en las transiciones de género que llevan a cabo las personas trans.

Los procesos de transición de género se pueden pensar fundamentalmente en tres dimensiones: la social, la médica y la legal. La dimensión social se relaciona con el hecho de vivir socialmente con una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Los aspectos principales de una transición social consisten en pedir que se utilice un pronombre de género diferente, elegir un nombre nuevo y, en algunos casos, adoptar una nueva apariencia más acorde al género con el que se identifica la persona. La dimensión médica se refiere a las modificaciones corporales que realizan algunas personas trans a través de tratamientos hormonales y quirúrgicos y, finalmente, el ámbito legal está vinculado al cambio de nombre y sexo en la documentación oficial. Estas tres dimensiones se combinan de maneras diferentes y tejen una multitud de posibles trayectorias vitales que hacen que la población trans sea muy diversa. Algunas personas trans las harán en un orden diferente, o sólo harán algunas, o tal vez ninguna.

En general, la transición social tiende a ser el eje vertebrador de la transición, y también suele ser el espacio más complejo en lo que respecta a las relaciones sociales. Cuando las personas trans comienzan la transición, lo que principalmente quieren es que otras personas les reconozcan con el género con el que se identifican. Volviendo a lo que señalábamos anteriormente, debido a que el lugar de trabajo es uno de los principales ámbitos de socialización de nuestra vida cotidiana, es un espacio donde las personas trans luchan por el reconocimiento

y la libertad de la identificación de género.

Históricamente, las actitudes hacia las personas trans (vinculándolas con la criminalidad y/o la enfermedad) pueden influir en la forma en que se las percibe en la actualidad. Debido a ello, por mucho tiempo, las personas trans han optado por abandonar el reconocimiento de su identidad de género para poder acceder a un puesto de trabajo (con todas las limitaciones en el desarrollo personal que ello conlleva). Además, las personas trans que optan por arriesgarse a su identidad de género sentida, habitualmente reciben una respuesta negativa en el lugar de trabajo. En general, el ámbito laboral ha tardado en incluir a las personas trans o en tomar medidas proactivas para fomentar la diversidad. La falta de acceso al mercado laboral ha alimentado un círculo vicioso de pobreza, marginación y estigmatización con consecuencias negativas para muchas personas trans.

Esta tensión entre la necesidad de reconocimiento y la necesidad de supervivencia hace que el ámbito laboral sea un espacio importante en la trayectoria de muchas personas trans. En las últimas décadas, como resultado del empoderamiento de muchas personas trans, ha emergido la voluntad de transformar el ámbito laboral para que incluya la diversidad de género.

## **1.1. UNA REVISIÓN DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS**

Aunque el empleo es uno de los principales obstáculos en la vida de las personas trans, hay muy pocos datos disponibles que ofrezcan un panorama detallado del problema a nivel europeo. Sin embargo, los pocos estudios que existen nos dan muchas pistas acerca de las principales tendencias que explican las dificultades de inserción laboral de las personas trans.

En lo que respecta a la discriminación, una encuesta de la FRA<sup>2</sup> (2020) en el contexto europeo revela que el 35% de las personas encuestadas declaran haberse sentido discriminadas por ser trans durante el proceso de búsqueda de empleo, mientras que el 36% han sido discriminadas por ello en el último año. Como veremos a continuación, estas desigualdades deben ser abordadas de manera específica.

Asimismo, el lugar de trabajo es percibido como un entorno hostil por la mayoría de la po-

2 N. del T.: Siglas en inglés de Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

blación trans, lo que conlleva que muchas personas decidan posponer su transición de género o vivir una doble vida por miedo a perder su trabajo. En este sentido, y según la FRA (2014), solo el 16% de las personas revelan su identidad trans en el trabajo, frente a un 46% que a menudo, o siempre, la ocultan. El hecho de ocultarla trae consecuencias relevantes en el desarrollo profesional y personal de las personas trans en el ámbito laboral.

## 1.2. FACTORES CLAVE EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL

En esta sección se aborda la relación que existe entre la exclusión laboral y el hecho de ser trans, así como los factores que facilitan o dificultan los procesos de inserción de las personas trans en el mercado laboral.

De cara a combatir las dificultades de inserción laboral de las personas trans, es esencial comprender los mecanismos que intervienen en este proceso. Es importante señalar que la experiencia trans no es homogénea; no todas las personas trans encuentran las mismas dificultades. Algunas desarrollan carreras profesionales exitosas, mientras que otras no pueden encontrar trabajo. Este hecho demuestra que, aunque ser trans puede conllevar dificultades para la inserción laboral, no es un factor de exclusión laboral en sí mismo, sino que interactúa con otros factores.

A continuación, proponemos realizar un análisis interseccional de las trayectorias laborales de las personas trans para identificar los principales factores que determinan la exclusión del mercado laboral.

Como se ha señalado, es esencial determinar qué factores intervienen en las dificultades de inserción laboral de las personas trans, más allá de aquellas que entraña haber realizado un proceso de transición de género. A continuación, se analizan los principales factores que intervienen en este mecanismo: el género, el *passing*<sup>3</sup>, la edad, la generación, la salud, el apoyo

3 N. del T.: "Etimológicamente, el término *passing* en inglés viene de la nominalización del verbo *pass* en su uso como phrasal verb, de *passing for* y *passing as*, que en castellano se traducirían como 'pasar por' o 'pasar como'. El *passing* o pasabilidad es la práctica por la cual una persona ocupa una categoría social diferente a la que le ha sido asignada" (García Fernández, Nagore (2017). *Passing*. En R. Platero, M. Rosón & E. Ortega, *Barbarismos queer y otras esdrújulas* (pp. 324-331). Barcelona: Edicions bellaterra). Aunque es posible una castellanización del término -pasabilidad-, el concepto anglosajón *passing* está asentado dentro de la comunidad trans hispanohablante, y por tanto he decidido mantener esta terminología.

recibido, el país de origen, la educación, la posición socioeconómica y el trabajo sexual<sup>4</sup>.

## **Género**

Las mujeres trans tienen generalmente muchas más dificultades para encontrar trabajo que los hombres trans. De ahí que esta guía y la mayoría de las políticas y campañas dirigidas a combatir la exclusión de las personas trans del mercado laboral se centren en sus experiencias. Esto puede explicarse por la forma en que se concibe socialmente la transición de las mujeres trans, en comparación con la transición de los hombres trans. En el imaginario social, la decisión de vivir como mujer suele implicar una pérdida de estatus social debido al sexismo que rige nuestra sociedad. En cambio, algunos hombres trans experimentan lo contrario: el mismo trabajo que realizaban antes de la transición se valora más y sus opiniones se tienen más en cuenta (Schilt, 2006 y Schilt y Wiswall, 2008).

## **Passing**

*Passing* es un concepto de la jerga trans que apunta a ser, o no ser, percibida socialmente con el género con el que te identificas, lo que depende de factores como la apariencia física o la documentación. Se trata de un concepto muy problemático, ya que implica que hay un conjunto de características estándar que definen la apariencia "masculina" o "femenina" de alguien. Sin embargo, para algunas personas trans, el *passing* puede ser visto como un mecanismo de supervivencia.

El *passing* puede ser también un factor clave en el ámbito laboral, ya que aquellas personas trans que no son visiblemente trans experimentan menos situaciones de discriminación por la simple razón de que no son leídas como trans en su entorno. El *passing* depende de varios elementos: si se han llevado a cabo determinadas intervenciones médicas o quirúrgicas, si se han podido asumir los costes económicos de estos tratamientos, si se quiere o puede cambiar el nombre y el género en la documentación legal.

---

4 Esta selección de factores principales se basa en el artículo de Coll-Planas, Gerard y Missé, Miquel (2018) "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona" *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1): pp-pp-45-68

## Temporalidades

En primer lugar, la edad a la que una persona transita es un elemento clave. Quienes comienzan la transición en la edad adulta han podido, a menudo, desarrollarse profesionalmente sin la presión que representa la transfobia, mientras que aquellas personas que transitan a una edad más temprana pueden enfrentarse a una mayor exclusión durante su etapa formativa, dando lugar a un abandono prematuro de los estudios y al acceso al mundo laboral con una menor cualificación. Al mismo tiempo, las personas que inician la transición a una edad más temprana a menudo consiguen una mayor invisibilidad debido a la mayor eficacia de los tratamientos hormonales y quirúrgicos.

En segundo lugar, la generación es un aspecto importante, ya que determina la época histórica en la que la persona realiza la transición de género. Sin duda, el significado social de ser trans hace 50 años (criminalización, patologización, etc.) no puede compararse con el de hoy en día (donde los derechos de las personas trans están ganando cada vez más reconocimiento en muchos países europeos).

En tercer lugar, también es relevante el momento de la transición en que se encuentra una persona en proceso de búsqueda de trabajo. Con respecto a este factor, el momento más delicado es el comienzo de la transición, cuando es posible que la mayoría de las personas tengan que invertir mucho dinero (para afrontar los gastos derivados de la transición médica, especialmente en los países que no proporcionan financiación pública para esos tratamientos), y energía en educar a las personas de su entorno más cercano acerca de la realidad trans.

Por último, la edad de la persona también es un factor a tener en cuenta, aunque no es específico de las personas trans. En los sectores que requieren menor cualificación, las personas de más de 45 años se ven frecuentemente perjudicadas. Además, debido a la intersección entre el género y la discriminación por edad, el impacto de este factor para las mujeres trans puede llegar a ser aún más acusado.

## Apoyo del entorno

El inicio de la transición es un momento delicado para muchas personas, ya que supone un enorme esfuerzo por parte de la persona trans: decidir cómo llevar a cabo la transición social, médica y legal, dar explicaciones a las personas de su entorno y, en algunos casos, experimentar

discriminación por transfobia. En consecuencia, es muy importante llevar a cabo la transición con el mayor apoyo posible, principalmente de seres queridos.

Lamentablemente, en muchos casos esto no es posible, lo que ocasiona que muchas personas trans abandonen sus estudios o pospongan la decisión de transitar, hecho que a menudo genera ansiedad.

## **Origen y situación legal**

Estos factores representan un obstáculo en relación con el mercado laboral para muchas personas en Europa, independientemente de su identidad de género. En el caso de las personas trans esa situación se agrava, especialmente porque en muchos casos las mujeres trans pueden sufrir muchos tipos de discriminación, además de transfobia, y el hecho de no tener la nacionalidad dificulta los procesos de cambio de nombre y/o sexo en la documentación del país de residencia (en los casos en los que el reconocimiento de género sea posible en el país donde se tiene la ciudadanía legal).

## **Posición socioeconómica**

Una vez más, este factor no es específico para las personas trans, pero sin duda tiene un efecto muy importante en la transición de género. El acceso a recursos financieros y al capital social es crucial para poder llevar a cabo una transición de género en condiciones óptimas: para acceder a una información de calidad, a tratamientos hormonales y quirúrgicos no cubiertos por el servicio de salud pública, etc.

## **Educación**

Estrechamente relacionado con la posición socioeconómica; el nivel de estudios es especialmente relevante. En algunos casos, la trayectoria formativa se ve interrumpida por episodios de estrés que llevan a algunas personas trans a abandonar los estudios; esto a su vez tiene un efecto adverso sobre sus posibilidades en el mercado laboral.

## **Trabajo sexual**

El ejercicio del trabajo sexual es un factor ambivalente. Por un lado, es y ha sido históricamente una ocupación que muchas mujeres trans han llevado a cabo como forma de supervivencia

debido a la exclusión del mercado laboral que han sufrido. Por otro lado, para algunas mujeres trans es también un espacio donde se sienten reconocidas y valoradas.

En cualquier caso, lo que es evidente es que el contexto en el que se desarrolla el trabajo sexual en la mayoría de las ciudades europeas conlleva un vacío en la protección de los derechos sociales y laborales de estas personas, en algunos casos la persecución policial, y casi siempre un fuerte estigma social y la exposición a la violencia.

### **1.3 ITINERARIOS LABORALES Y PERFILES VULNERABLES**

Teniendo en cuenta todos los factores que intervienen en la exclusión del mercado laboral de las personas trans en general, y de las mujeres trans en particular, consideramos ahora tres subgrupos de mujeres trans que son especialmente vulnerables: aquellas a las que su visibilidad les impide encontrar trabajo, las que inician la transición en el trabajo y las trabajadoras sexuales.

#### **La visibilidad trans y la inserción laboral**

Si tuviéramos que definir el perfil que generalmente tiene más dificultades para la inserción en el mercado laboral, éste sería el de las mujeres trans visibles. Ser mujer trans, y ser visiblemente mujer trans, son dos elementos que en sí mismos conllevan una especial vulnerabilidad en cuanto a la lógica del mercado laboral. Es decir, contrarrestan todos los demás factores explicados anteriormente de tal manera que, una mujer trans visible y desempleada encontrará obstáculos importantes a la hora de acceder al mercado laboral, incluso a pesar de tener una buena posición económica, un alto nivel de estudios, encontrarse en una etapa de la transición de género avanzada y ser una persona blanca y autóctona, con todos los derechos de una ciudadanía legal.

#### **Transitar en el trabajo**

Es frecuente que, cuando las personas tienen trabajo y quieren transitar, decidan posponer el comienzo de dicha transición hasta el inicio de otra etapa vital (la jubilación, por ejemplo), o dejan el trabajo para transitar mientras están desempleadas, con la idea de reincorporarse al mercado laboral con su nueva identidad.



Esta dinámica se alimenta esencialmente del miedo a la discriminación. Por lo tanto, es importante tener en cuenta la necesidad de promover iniciativas para que las personas puedan transitar sin tener que dejar su puesto de trabajo. Esta estrategia se basa en el hecho de que, tal y como se ha señalado anteriormente, es más probable que hagan la transición y conserven su trabajo a que encuentren un nuevo empleo como personas trans, especialmente si son mujeres trans.

## **El trabajo sexual trans**

Las mujeres trans que ejercen el trabajo sexual son especialmente vulnerables debido a la estigmatización y la falta de derechos laborales de esta ocupación. Para abordar esta realidad, es importante tener en cuenta la diversidad de necesidades de estas personas. Las situaciones incluyen desde las mujeres trans que quieren ejercer el trabajo sexual en condiciones de igualdad con respecto a otras profesiones (cotizaciones en la seguridad social, subsidio de desempleo y pensión, etc.), hasta las mujeres trans que quieren ejercer el trabajo sexual mientras exploran otros itinerarios profesionales en el mercado laboral formal, y/o las mujeres trans que quieren abandonarlo definitivamente y necesitan apoyo para mejorar su ocupabilidad.



## Capítulo 2:

# EMPODERAMIENTO DE MUJERES TRANS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

**Redactado por la Fundació Surt**

**SURT**

En este capítulo proponemos una metodología basada en el empoderamiento para la orientación profesional de las mujeres trans. El empoderamiento económico de las mujeres trans se promueve desde un enfoque multidimensional que considera los factores estructurales, personales y de competencias que afectan a las oportunidades laborales de las mujeres trans.

## 2.1. ¿QUÉ SIGNIFICA EL EMPODERAMIENTO FEMINISTA?

El concepto de empoderamiento nace de la teoría feminista y del movimiento feminista<sup>5</sup>. Hace referencia a una iniciativa individual y colectiva a través de la cual las personas (en este caso las mujeres trans) toman conciencia de su posición estructuralmente desigual, así como de sus derechos y de la necesidad de transformar esta realidad opresiva y modificar las relaciones de poder entre las personas.

A continuación, presentamos las principales características de un modelo de acompañamiento a mujeres trans:

### Reconocer derechos e intereses

Desde una perspectiva feminista, el empoderamiento implica tomar conciencia de lo que significa tener derechos. Esto incluye el derecho a la vida, a la libertad, a la dignidad y a la igualdad, así como derechos económicos, sociales y culturales como son el derecho al empleo, a la salud, a la educación, a la vivienda, etc.

El empoderamiento feminista implica que las mujeres trans reconozcan su propia autoridad, así como la autoridad de otras mujeres trans. Significa ganar seguridad para perseguir objetivos propios. Para desarrollar su autoridad personal, las mujeres trans necesitan tener confianza, así como adquirir seguridad subjetiva y legitimidad para ser quienes son y vivir plenamente.

---

5 El empoderamiento es un concepto definido en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Este término fue concebido originalmente en el contexto de las luchas feminista y de emancipación de las mujeres, pero su significado y uso se ha ampliado desde entonces y se presenta como una estrategia útil que puede ser reapropiada por cualquier colectivo en situación de desigualdad o vulnerabilidad, ya sea por cuestiones de género, sexualidad, clase social, diversidad funcional, salud mental, raza, lugar de origen o religión.

## Tomar conciencia de la subordinación

El empoderamiento comienza desde el interior, a través de un proceso individual y grupal de sensibilización sobre las relaciones de poder que involucran el género, la sexualidad, la clase social, la raza, el lugar de origen, la diversidad funcional, etc. Este proceso ayuda a identificar las estructuras y relaciones sociales que condicionan la desigualdad y vulnerabilidad como mujeres trans.

## Tomar conciencia de la posibilidad de transformar la situación actual y establecer nuevas relaciones de poder

El empoderamiento, como ejercicio de libertad y de fortalecimiento de la propia agencia, tiene que favorecer que las personas comiencen a tomar decisiones, a asumir el control sobre cuestiones importantes en su vida, y a desempeñar un rol decisivo en la definición y construcción de su futuro.

Al mismo tiempo, todo proceso de empoderamiento requiere de una dimensión colectiva que ponga en el centro la interdependencia y la construcción de vínculos estables y saludables. En este sentido, el empoderamiento requiere de una serie de elementos como son la solidaridad, el apoyo mutuo y la cooperación, el respeto y confianza en otras personas que también se ven afectadas por la desigualdad y la discriminación (independientemente del tipo de violencia a la que se enfrenten), o que se prestan a ser aliadas.

Por consiguiente, todo proceso de empoderamiento es multidimensional y debe abordar, simultáneamente, al menos cuatro dimensiones, que se describen a continuación:

- › **Empoderamiento personal** (la dimensión cognitiva y psicológica): comprender las condiciones y causas de las desigualdades estructurales; y fortalecer la confianza en una misma y en la capacidad de actuar y transformar situaciones de subordinación y relaciones de poder.
- › **Empoderamiento económico** (la dimensión material): la mejora en el acceso y el control sobre los recursos materiales y productivos, de manera que garanticen un cierto grado de autonomía material y financiera.
- › **Empoderamiento comunitario**: construir y reconstruir lazos sólidos y estables de afecto y de apoyo mutuo en nuestro entorno

- › **Empoderamiento social y político:** construir estructuras organizativas colectivas que promuevan la acción social y política para lograr cambios sociales, transformar las estructuras de poder y mejorar las condiciones de vida.

## 2.2. EL ACOMPAÑAMIENTO EN LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES TRANS

### a. EL ROL DE LAS PROFESIONALES

En los procesos de empoderamiento feminista, el rol de las profesionales es acompañar a otras personas. En otras palabras, la intervención con perspectiva de género implica evitar las posiciones profesionales paternalistas, victimizadoras y asistencialistas, y se debe preservar la autonomía y agencia de las participantes. En este sentido, es fundamental potenciar el trabajo participativo, interactivo y cooperativo que proporcione elementos para la reflexión, la acción y la transformación.

### b. RECOMENDACIONES PREVIAS

Hay varios principios básicos que las profesionales que trabajan con personas trans deben tener en cuenta para prestar un servicio o programa de calidad que incluya la perspectiva de género y sea respetuoso con la realidad de las personas trans.

Con frecuencia, la falta de formación y sensibilización o los prejuicios transfóbicos de las profesionales contribuyen a que las personas trans que buscan ayuda sientan que no han recibido un servicio de calidad. Incluso pueden llegar a sentir que han sido expuestas a una nueva situación de discriminación o violencia, lo que se conoce como victimización secundaria. Esto provoca que muchas personas se alejen de los servicios y recursos disponibles y, por ello, las profesionales deben hacer todo lo posible para evitar este tipo de situaciones.

A continuación, se proponen una serie de recomendaciones básicas para las profesionales que ofrecen atención y acompañamiento a personas trans, especialmente a mujeres trans:

## RECOMENDACIONES EL ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES TRANS

Cuestionar los prejuicios, roles y estereotipos de género interiorizados que son perpetuados por las profesionales (a menudo de forma inconsciente).

Por ejemplo, se debe evitar designar determinados comportamientos, patrones, roles o responsabilidades a hombres y a mujeres. Los roles limitan y encorsetan la diversidad de formas de vivir, sentir y actuar. Se deben evitar las actitudes que fomenten el binarismo de género, ya que la diversidad humana no puede encasillarse en dos categorías rígidas.

El primer paso en cualquier proceso de acompañamiento debe ser crear un entorno de confianza y un espacio *trans-friendly*, en el que las personas se sientan seguras para pedir ayuda y sean conscientes de sus derechos y de los recursos disponibles.

Dirigirse a las personas trans utilizando el nombre y el género con el que se identifican, sin importar en qué etapa del proceso de transición corporal se encuentren o si han cambiado legalmente su nombre o género.

Ninguna persona está obligada a revelar su identidad de género. Incluso si la comunica a una persona o a un grupo, eso no significa necesariamente que quiera ser visible para otras personas.

Si surgen dudas con respecto a cómo tratar a una participante, la mejor estrategia es siempre preguntar directamente de manera cuidadosa, respetuosa y honesta: "Perdona, ¿cómo quieres que me dirija a ti?" Esto hará que la persona sienta que se han tenido en cuenta sus necesidades, e incluso podría ayudar a crear un espacio de confianza y seguridad.

No hay una forma correcta ni única de ser trans o de transitar. Todas las transiciones son válidas y no hay personas trans de primera o segunda clase. Algunas personas trans buscan modificar su cuerpo (mediante cirugía, hormonas, etc.), mientras que otras no. Las identidades de género de todas estas personas tienen que ser reconocidas mediante el uso del nombre y del género con el que se identifican.

Toda asistencia de calidad debe centrarse en la persona, su situación y sus necesidades. Las profesionales deben situar a la persona, sus necesidades, su voluntad y sus estrategias de afrontamiento y supervivencia en el centro de la intervención. También es necesario acompañar en la construcción y el desarrollo de sus competencias transversales.

La comunidad trans es heterogénea. Ser un hombre trans no es lo mismo que ser una mujer trans. Algunas personas trans también pueden identificarse como no binarias. Una perspectiva de género nos ayuda a recordar que, como consecuencia de la transfobia y el machismo, las mujeres trans sufren con mayor intensidad la discriminación, la violencia y la exclusión social.

Las personas trans no sólo sufren discriminación por el hecho de ser trans. Se deben tener en cuenta otras causas de desigualdad como son la raza, el lugar de origen, la religión, la situación administrativa, la salud mental o la diversidad funcional. Todos estos factores actúan de forma simultánea y pueden dar lugar a situaciones de mayor vulnerabilidad y exclusión social (véase el capítulo 1).

Se debe prestar especial atención a las situaciones de irregularidad administrativa a las que se enfrentan las mujeres trans. El rechazo social provocado por la transfobia, el desarraigo como consecuencia de los procesos migratorios y la violencia institucional provocada por las leyes de extranjería, intensifican las situaciones de aislamiento, la falta de una red de apoyo y la ausencia de vínculos emocionales en las mujeres trans que acuden en busca de ayuda a los servicios de atención.

## **Estereotipos y roles de género**

Tanto las profesionales como las usuarias están condicionadas por una serie de roles y estereotipos de género firmemente arraigados en nuestra sociedad. Éstos asignan formas normativas de ser, actuar y pensar, basadas en el género de la persona.

Para las personas trans, y para las mujeres en particular, la presión para cumplir estas normas de género es aún más intensa. A esto se le suma que la medicina suele tratar a las personas trans como si sufrieran un trastorno. El problema no radica en el hecho de que una persona

sea trans, sino en una sociedad binaria, machista y transfóbica que penaliza la diversidad. Por lo tanto, es imprescindible fomentar modelos de feminidad y masculinidad más abiertos y que no estén ligados al sexo de la persona. Además, no todo el mundo se identifica como hombre o como mujer. La comunidad trans es extremadamente diversa y a menudo se aleja bastante de las normas sociales. Esta diversidad y riqueza debe promoverse como algo inspirador.

Por otro lado, las mujeres trans también deben lidiar con sus propios estereotipos de género en relación con el trabajo. Por ejemplo, algunas mujeres trans pueden tener una amplia experiencia en un sector o profesión "masculina" antes de la transición, pero desestimarían buscar un empleo en ese sector precisamente por ser considerado "masculino". Para cuestionar estos estereotipos, puede ser fundamental ayudar a las mujeres trans a sacar el máximo provecho de su experiencia previa en un sector laboral concreto.

### **Visibilidad transpositiva**

La realidad de las personas trans debe visibilizarse a través de referentes positivos y alternativos que se alejen de las representaciones negativas o estereotipadas, presentando trayectorias profesionales exitosas. Por ejemplo, se pueden visibilizar referentes a través del arte, el cine, la literatura o la fotografía, valorando y promoviendo la diversidad de las experiencias trans.

El imaginario colectivo debe ser provisto de una gran riqueza de posibilidades que contribuyan a la libertad de las personas trans.

### **Visibilidad transpositiva en el puesto de trabajo**

Es importante tener presente que las mujeres trans que sufren discriminación o exclusión en el mundo laboral, y la mayoría de las que buscan asesoramiento en los servicios de empleo, son mujeres visiblemente trans.

En consecuencia, estrategias como el currículum ciego (un currículum que no incluye foto, el género o la edad de la persona), que son válidas para personas con un alto nivel competencial, podrían incluso ser contraproducentes para grupos en riesgo de exclusión social. En este caso, existe el riesgo de que la discriminación transfóbica, o incluso la amenaza de sufrir violencia, no se produzca durante la selección de los currículums, sino durante la propia entrevista de trabajo, cuando el o la profesional de RR. HH. se dé cuenta de que han seleccionado a una mujer trans.



Las profesionales de selección de personal deben estar preparadas para este tipo de situaciones que pueden poner en peligro a la persona, y que podrían suponer un paso hacia atrás en el proceso de empoderamiento.

En consecuencia, una visibilidad transpositiva, la promoción de la diversidad de género y el hecho trans como valor añadido deberían ser elementos fundamentales en el proceso de empoderamiento de las personas trans.

### c. FACTORES ESTRUCTURALES, PERSONALES Y COMPETENCIALES

Existeixen diferents factors que afecten la inserció social i laboral de les dones trans, els quals haurien de ser considerats en qualsevol procés d'empoderament.

Hay diferentes factores que influyen en la inserción social y laboral de las mujeres trans, y que deberían tenerse en cuenta en todo proceso de empoderamiento.

Los **factores estructurales** son factores económicos, políticos y sociales externos a las mujeres trans, pero que inciden en sus posibilidades de inserción y tienen un impacto directo en la desigualdad y el riesgo de pobreza, exclusión social y violencia a la que se enfrentan. Algunos ejemplos de factores estructurales son: la situación del mercado laboral o de la infraestructura económica local, los prejuicios y estereotipos asociados a las personas trans, la concepción de las personas trans como trastornadas, la criminalización de las mujeres trans y su asociación estereotipada con el mundo del espectáculo, el trabajo sexual o el consumo de drogas.

Por otro lado, los **factores personales** tienen que ver con las características de la persona, su situación personal y su comportamiento. Actúan como condicionantes, mecanismos de selección o potenciadores. La mayoría pueden ser modificados; sin embargo, solo la propia persona tiene el derecho y la capacidad de hacerlo.

Por último, los **factores competenciales** o las competencias profesionales (que abordaremos más adelante) pueden desarrollarse de manera que beneficien a los factores personales. Se trata de un conjunto articulado de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y comportamientos laborales que son necesarios para una determinada actividad profesional.

Este modelo organiza las **competencias profesionales** en 3 grupos:

- › Las **competencias técnicas** son aquellas que están asociadas al puesto de trabajo o profesión, como son la atención al cliente, las técnicas de peluquería, la preparación de alimentos, etc.
- › Las **competencias básicas** son aquellas necesarias para ejercer cualquier profesión en el mercado laboral, como son la lectura y la escritura, el uso del ordenador o el conocimiento de idiomas.
- › Las **competencias transversales** son necesarias para el desempeño en situaciones de trabajo bajo diferentes circunstancias, como por ejemplo la gestión de las emociones, la comunicación, el trabajo en equipo, etc.

Identificar los factores estructurales, individuales y competenciales es una estrategia clave en el proceso de empoderamiento económico. También es fundamental evitar la victimización. Todo el proceso debe centrarse en recuperar la capacidad de acción y agencia de los participantes, poniendo en valor sus estrategias de afrontamiento y ayudando a desarrollar sus capacidades.

FACTORES ESTRUCTURALES	FACTORES PERSONALES	FACTORES COMPETENCIALES
Situación del mercado laboral Estereotipos Transfobia social Estigma y exclusión Violencia ...	Situación socioeconómica (salud, vivienda, educación, etc.) Situación administrativa Experiencia laboral formal e informal Formación Actitud hacia el trabajo Estado de salud ...	Competencias técnicas relacionadas con el sector o el perfil profesional específico. Competencias básicas: habilidades analógicas y digitales, idiomas, etc. Competencias transversales: conocimiento de los recursos, identificación y valoración de las características personales, actitud receptiva al aprendizaje, adaptación a las circunstancias, comunicación, etc. ....

## 2.3. PASOS CLAVE EN LOS PROCESOS DE EMPODERAMIENTO

Cualquier modelo de orientación basado en el empoderamiento debe tener en cuenta las dimensiones personales, económicas, comunitarias y sociopolíticas.

Se pueden organizar sesiones individuales o grupales:

Las **sesiones individuales** son útiles para desarrollar el proyecto de vida de la persona, detectar cualquier tipo de violencia y discriminación que pueda haber experimentado, y abordar su impacto mediante un acompañamiento no asistencialista.

Si fuese necesario, estas sesiones también pueden ayudar a resolver cuestiones concretas como la regularización de la situación administrativa, el acceso a la vivienda, el acceso a la atención sanitaria, etc.

Las **sesiones grupales** buscan crear un espacio igualitario donde las participantes puedan compartir estrategias para afrontar las situaciones cotidianas. Estas sesiones también pueden ayudar a fomentar el pensamiento crítico y las propuestas colectivas de acción y transformación.

Teniendo en cuenta la importancia de trabajar las cuatro dimensiones en paralelo, a continuación se presenta una propuesta metodológica en diferentes etapas para la orientación en los procesos de empoderamiento económico con mujeres trans:

### a. EL PROYECTO DE VIDA

El proyecto de vida es una herramienta de apoyo a través de la que cada participante tiene que identificar sus propios intereses y objetivos. Desarrollar un proyecto de vida debe considerarse como un proceso: comienza con un diagnóstico y una evaluación que involucra a la persona protagonista, y que incluye indicadores de evaluación por parte de la participante y de la profesional. Esta herramienta tiene como objetivo ayudar a las profesionales a realizar una valoración inicial del caso, mientras que las participantes llevan a cabo una primera identificación de los recursos, deseos y necesidades presentes en las diferentes esferas de su vida: salud, relaciones sociales y afectivas, vivienda, formación, empleo, etc.

Algunas preguntas que podrían guiar esta intervención son: “¿Cómo estoy? / ¿Cómo me gustaría estar? ¿Qué dificultades o miedos me influyen? / ¿De qué recursos dispongo para afrontarlos?”. Estas preguntas pueden aplicarse a diferentes ámbitos de la vida.

## **b. EL PROYECTO PROFESIONAL**

Ayudar a la persona a definir, planificar y ejecutar su proyecto profesional. El proyecto profesional es una herramienta de apoyo para la intervención.

El proyecto profesional también debe considerarse como un proceso, y contempla el diseño de indicadores de evaluación iniciales, intermedios y finales, tanto por parte de la persona protagonista como de la profesional.

Algunas de las acciones a incluir en la elaboración del proyecto profesional se centrarán en los siguientes aspectos:

- › En primer lugar, la definición de los objetivos profesionales en función de las expectativas, la formación, las competencias y la experiencia de la persona en cuestión (¿qué tengo, qué necesito o qué me falta?)
- › Conocimiento del mercado laboral: una primera aproximación a la realidad del mercado laboral (perfiles, demanda, tipos de trabajo, etc.)
- › Elaboración de un plan para ejecutar el proyecto profesional (¿qué tengo que hacer o qué pasos tengo que dar para conseguir lo que quiero?)



### c. LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Trabajar la capacidad de definir objetivos viables y realistas utilizando los siguientes elementos:

- › Referentes positivos de personas trans o no binarias en los sectores profesionales de interés de la persona
- › Motivación
- › Concreción del objetivo profesional (¿qué opciones laborales he considerado?)
- › Contexto (limitaciones circunstanciales)
- › Procedimiento (cómo lograrlo)

- › Cronología y calendario de trabajo
- › Futuro (más subjetivo; ¿dónde me veo dentro de 10 años?)

#### d. ANÁLISIS DE LA OCUPABILIDAD

Este análisis debe elaborarse teniendo en cuenta las características del mercado laboral y de la ocupabilidad de la persona, ya que todos estos factores son dinámicos, relativos y variables. A su vez, debemos considerar factores como:

- › **Factores estructurales:** desigualdad social, feminización de la pobreza, acceso a la vivienda, leyes de inmigración, etc.
- › **Factores personales:** efectos de la violencia, salud mental y física de la persona, situación administrativa, vivienda, alimentación, formación, experiencia profesional, etc.
- › **Factores competenciales** (competencias técnicas, básicas y transversales): ¿qué capacidades tiene la persona (capital competencia)

#### e. LA MEJORA O EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Ampliar y mejorar el espectro de competencias profesionales (competencias básicas y técnicas) contribuye a mejorar su ocupabilidad. Es importante proporcionar un acompañamiento que ayude a la persona a acceder a los recursos y servicios disponibles a nivel local con el fin de desarrollar aquellas capacidades más adecuadas, de acuerdo con el objetivo previamente establecido.

#### f. LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Del mismo modo que se pueden aprender las competencias básicas y técnicas, las competencias transversales deben desarrollarse a partir de las experiencias vividas o los aprendizajes en diferentes etapas de la vida, y transferirse a la vida profesional. En otras palabras, a partir de la experiencia vital de la persona en diferentes esferas, las competencias transversales se transfieren a otros ámbitos y, en este caso, al ámbito laboral.

Las competencias transversales pueden nutrirse de cualquier ámbito de la vida, así como de cualquier experiencia previa, independientemente de que impliquen o no opresión. El objetivo es poder aplicarlas en un nuevo contexto; concretamente, en el laboral. De hecho, esta capacidad para utilizarlas en diferentes contextos puede ser considerada una metacompetencia.

Acompañar desde una perspectiva de género significa que tanto la persona profesional como la participante interioricen que las competencias no tienen ninguna relación con el género. Algunas mujeres trans pueden ser reticentes a la hora de potenciar y utilizar aptitudes estereotipadamente asociadas a la masculinidad (capacidad de negociación, competitividad, iniciativa, perseverancia, liderazgo, etc.). En consecuencia, es necesario trabajar para superar o reducir cualquier posible rechazo hacia sí mismas y dichas aptitudes, y aprovechar las competencias desarrolladas en otros ámbitos o en otros momentos de la vida para fomentar el empoderamiento económico.

A su vez, al igual que cualquier otro grupo que sufra discriminación, las personas trans desarrollan una serie de estrategias a lo largo de su vida para afrontar los obstáculos generados por la transfobia y la exclusión social. En el proceso de empoderamiento económico, es fundamental poder transferir estas capacidades al ámbito laboral.



## Capítulo 3:

CLAVES PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL:  
BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN O EMPRESA  
INCLUSIVA Y DIVERSA

**Redactado por Transgender Equality Network Ireland**





Este capítulo trata sobre la intermediación con organizaciones y empresas en materia de inclusión trans, y se proponen herramientas de sensibilización para el sector de recursos humanos. También se aborda la responsabilidad social corporativa en relación a esta cuestión.

Tal y como se ha indicado en otros apartados de esta guía, las prácticas inclusivas hacia las personas trans en el puesto de trabajo facilitan y mejoran su calidad de vida y de empleo, lo que beneficia especialmente a las mujeres trans. Más allá de los beneficios que suponen para ellas, otros grupos de personas del entorno laboral también se ven beneficiados cuando se crean entornos de trabajo positivos para las personas trans dentro de las empresas.

### 3.1. LA EVALUACIÓN DE COSTO-BENEFICIO

Las empresas reconocen cada vez más que las prácticas inclusivas con el colectivo LGBTI+ son altamente beneficiosas para la satisfacción de toda la plantilla, para la fidelización del personal LGBTI+ y para los procesos de contratación en general. Estos beneficios también se extienden a la sociedad en su conjunto, ya que la percepción social de las organizaciones inclusivas mejora significativamente la imagen pública en comparación con las organizaciones no inclusivas.

#### La imagen pública

Hay más datos que muestran los beneficios de la inclusión de las personas LGBTI+, pero éstos también se pueden aplicar a la inclusión de las personas trans. Generalmente, las empresas que son inclusivas y dan espacio a las mujeres trans, gozan de una mejor imagen pública en comparación con las empresas no inclusivas.

En concreto, las empresas medianas y grandes que lanzan campañas publicitarias que muestran esta tendencia inclusiva se pueden ver beneficiadas con un aumento del compromiso de las personas consumidoras y una mejora de la percepción entre la población general.

Entre los ejemplos de estas actividades se incluyen la participación en eventos relacionados con el Día del Orgullo, la igualdad entre organizaciones, la inclusión y la diversidad; la inclusión de personas o familias LGBTI+ en las campañas publicitarias; y la muestra de compromiso público con los derechos y la igualdad de las personas LGBTI+, como por ejemplo, el apoyo

público a las iniciativas sociales y legislativas para proteger y promover los derechos LGBTI+.

Este trabajo puede ser realizado por empresas individualmente. Encontramos ejemplos de ello en toda Europa: desde pequeñas organizaciones que apoyan eventos locales LGBTI+ o del orgullo trans, hasta enormes empresas multinacionales que apoyan públicamente los esfuerzos nacionales o internacionales en materia de derechos humanos.

Este trabajo también puede realizarse dentro de un marco más amplio, en el que una empresa cuenta con el apoyo de un organismo colaborador o no regulador que asiste en la progresión y asegura que el trabajo sea sostenible, apropiado y responsable. Se pueden ver ejemplos de esto en varios países europeos, como el programa Stonewall Diversity Champions en el Reino Unido<sup>6</sup>.

Conviene señalar que, en el momento de la presente publicación, la inclusión de las personas trans en el lugar de trabajo se está poniendo en práctica en muchos países, pero sigue estando muy por detrás en comparación a los avances en la inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales y queer en el ámbito laboral. Posiblemente, esto se deba a que las redes de diversidad y las organizaciones no disponen todavía de recomendaciones y guías de buenas prácticas que beneficien específicamente a las mujeres trans.

Una organización con un flujo de ingresos determinado, por ejemplo, una empresa o una organización benéfica que sea reconocida como una organización que trabaja activamente en pro de la inclusión social y los derechos trans puede tener un beneficio significativo en la recaudación de fondos o en las ventas. Sin embargo, el compromiso público en favor de la inclusión de las personas trans debe ser un esfuerzo significativo y no un gesto vacío para potenciar las campañas de marketing.

## **El trabajo sectorial en red**

A la hora de fomentar la inclusión trans en una organización puede haber ejemplos concretos de actividades o prácticas de trabajo que requieran orientación y acompañamiento especializado.

En los sectores empresariales y laborales en los que existen actividades o redes de igualdad y diversidad, formar parte de esta labor o unirse a estas redes puede ser una forma accesible

---

6 Para más información: <https://www.stonewall.org.uk/diversity-champions-programme>

de conseguir asesoramiento y orientación por parte de profesionales de este ámbito y puede contribuir a abordar cuestiones específicas del sector en materia de inclusión trans.

En los sectores que no disponen de esta estructura, puede ser útil recurrir a los recursos producidos por otros sectores de la misma jurisdicción, ya que es probable que muchas cuestiones esenciales relacionadas con la legislación, la recopilación de datos, el lenguaje y los recursos humanos puedan ser igualmente aplicables.

### **La mejora de los procesos de contratación**

Las empresas que incluyen de manera activa a las mujeres trans en su cultura y actividades también extienden esta inclusión a los procesos de contratación. Como se desarrolla en el capítulo 4, los procesos de contratación en los que participan mujeres trans pueden requerir algunas adaptaciones, ya que las candidatas pueden tener complicaciones debido a la documentación legal o por el hecho de que las referencias requieren un tratamiento cauteloso.

Cuando las organizaciones son manifiestamente inclusivas, y además son reconocidas como tal por la población, es probable que más mujeres trans participen en los procesos de selección y que se presenten abiertamente como mujeres trans a la organización. Debido a que las mujeres trans son un colectivo muy diverso que abarca todos los sectores profesionales, la lista de personas candidatas idóneas para un puesto de trabajo aumentará, lo que resulta especialmente útil en los sectores reducidos o especializados. La mejora de los procesos de selección y contratación también aumenta la probabilidad de que el personal continúe en la organización y progrese internamente.

### **La mejor de la promoción y la retención del personal**

Una de las principales razones que explican la elevada tasa de abandono del trabajo de las mujeres trans es la presión implícita y explícita que se ejerce sobre ellas dentro de las organizaciones debido a su condición trans, así como las experiencias de hostilidad recibidas por parte de la gerencia, el personal, el voluntariado y/o el público en general.

Cuando las mujeres trans se sienten amparadas por su organización y tienen acceso a un acompañamiento y atención adecuado en caso de requerirlo, la probabilidad de que continúen trabajando en la empresa y de que desarrollen competencias y aumenten su rendimiento aumenta considerablemente. Esto es particularmente útil en los sectores reducidos o especializados.

Se debe tener presente que en las organizaciones más grandes es muy probable que ya exista personal trans, aunque no sean visibles como tales.

La mejora de las políticas, los procedimientos y la cultura en torno a la inclusión de las personas trans también beneficia a todo el personal.

### **La mejora de la experiencia interna**

En un mundo en que la inclusión trans está cada vez más extendida en los entornos de trabajo, particularmente en Europa, cada vez adquiere más importancia el desarrollo de los conocimientos y de las competencias del personal en materia de inclusión del colectivo trans, así como la capacidad para acoger y prestar el apoyo necesario al nuevo personal trans que se incorpore en la empresa.

Los conocimientos adquiridos por las profesionales de selección, de recursos humanos y de atención a través de la formación para el fomento de la diversidad permiten que su labor sea más competente en general, y permite proporcionar un mejor acompañamiento al personal trans que ya está en plantilla, así como realizar una acogida fluida y sin barreras para las personas trans que se incorporan a la empresa.

Contar con personal trans también es muy probable que mejore, por defecto, el conocimiento de las cuestiones relativas al colectivo trans a nivel interno. Sin embargo, a menos que sea relevante para la descripción del puesto de trabajo en cuestión, es inapropiado exigir al personal trans presente en la empresa que sea fuente de conocimientos para el desarrollo de la inclusión trans. No sólo es probable que las necesidades de diferentes mujeres trans sean muy dispares entre ellas, sino que además esto incrementa sustancialmente el riesgo de "sacar del armario" al personal trans. Es importante tratar de evitar que las personas trans sean excesivamente responsables en beneficio de la empresa.

### **La mejora de la recopilación de datos**

Cuando se trabaja con personal trans o con posibles personas candidatas, o cuando se interactúa con la población general para realizar estudios de mercado, actividades de participación ciudadana u otro tipo de proyectos, es importante formular las preguntas adecuadas para obtener información demográfica fidedigna y registrarla correctamente.

Si se registran los datos sobre el estatus trans entre el personal, el voluntariado u otros grupos, debe hacerse sólo cuando sea relevante, de manera que se proteja la privacidad, y con un método que permita la autoidentificación sin invisibilizar realidades.

Por ejemplo, preguntar si alguien es "hombre, mujer o transgénero" es una recopilación de datos deficiente. Sin embargo, si primero se pregunta por el género, y a continuación si se trata de una persona transgénero, se obtienen dos tipos de datos de calidad. En muchas jurisdicciones, los datos relativos a la condición trans se consideran datos confidenciales y deben ser tratados como tales. Además de las obligaciones legales respecto a los datos confidenciales, "sacar del armario" a mujeres trans, ya sea de manera accidental o deliberada, puede ser un delito penal y a menudo trae consigo profundas consecuencias sociales para esas mujeres.

## 3.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En las culturas organizacionales en las que se desarrollan actividades obligatorias u opcionales que promueven la responsabilidad social o la diversidad, la inclusión de personas trans puede contribuir a estos objetivos. En general, la inclusión de grupos que han sido estigmatizados y marginalizados, en muchos casos favorece tanto la aceptación de éstos como de otros grupos marginalizados.

En combinación con la evaluación de costos y beneficios expuesta anteriormente, el potencial de progreso social derivado del apoyo organizativo a las mujeres trans es un beneficio significativo dentro y fuera de las empresas.

### **El impacto social**

Europa ha visto avanzar significativamente los derechos de las personas LGBTI+ en muchas países en la última década. Entre los avances ligados al proceso social, el impacto sobre la sociedad general de las organizaciones de todos los niveles que apoyan la inclusión trans es considerable y significativo. Los esfuerzos por ampliar los derechos LGBTI+ se han visto sustancialmente beneficiados por las empresas y organizaciones que han manifestado apoyo público a estas iniciativas, como por ejemplo en Irlanda del Norte, donde se dio un importante

respaldo público a la reforma legislativa en favor del matrimonio igualitario<sup>7</sup>.

Cuando las empresas tienen un compromiso y una misión alineada con el progreso social, los derechos humanos y la calidad de vida de su personal, de las comunidades locales o de la población en general, sus esfuerzos hacia la inclusión trans pueden indicar efectivamente el progreso hacia el logro de esos objetivos.

Aunque es poco frecuente, la existencia de requisitos de diversidad en las contrataciones o cuotas favorece la inclusión trans y la integración de buenas prácticas en materia de diversidad. Sin embargo, el objetivo de la inclusión trans no debe realizarse como un ejercicio de "marcar la casilla" o como una forma rápida de alcanzar unos requisitos, sino que conlleva un cambio institucional profundo.

### **La visibilidad transpositiva**

Las mujeres trans experimentan elevados niveles de marginación social, aislamiento, delitos de odio y abuso en toda Europa, y a medida que salen del armario más rápidamente y a edades más tempranas, más mujeres -y durante un período de tiempo más largo- sufren estas situaciones.

Una forma en la que las organizaciones pueden ayudar con esta situación es favoreciendo la representatividad de las mujeres trans dentro de su plantilla, voluntariado y clientela. Romper con los prejuicios hacia las mujeres trans (y hacia las personas trans en su conjunto) tiene un efecto sutil, pero significativo a la hora de deslegitimar los argumentos que utilizan algunas personas para perpetuar la discriminación hacia este colectivo.

Cuando las mujeres trans están representadas de manera apropiada, se puede establecer un espacio seguro para ellas, y su visibilización como parte de una comunidad permite reconocerlas, comprenderlas y aceptarlas como iguales.

La representación de las mujeres trans dentro de organizaciones de todos los niveles también mejora el apoyo público a estas prácticas transinclusivas en general y, a lo largo del tiempo, mejora incluso las actitudes hacia las personas trans a nivel social. Todo esto puede favorecer

---

7 Para más información: Businesses for Love Equality (Irlanda del Norte): <https://loveequalityni.org/businesses-for-love-equality/>

la progresión de los derechos legales y una mayor inclusión social de las mujeres trans en su conjunto.

### **La coordinación con las empresas**

La comunicación con otras organizaciones en materia de inclusión trans debe hacerse sobre una base que mejore el aprendizaje dentro de dichas organizaciones, protegiendo al mismo tiempo la privacidad y la seguridad de las personas trans dentro de éstas.

### **Sobre la protección de los datos**

Como se ha señalado anteriormente, en muchos países los datos relativos al estatus trans se consideran datos confidenciales y deben tratarse como tales. Además, en algunas jurisdicciones, el hecho de que una persona trans posea un certificado de reconocimiento de género, un certificado de nacimiento modificado u otro documento específico de la transición de género también puede ser considerado un dato confidencial.

Por ejemplo, en el Reino Unido, el estatus trans es un dato confidencial amparado por la legislación general de protección de datos, pero además, una persona trans con un certificado de reconocimiento de género tiene protecciones adicionales y específicas relativas a ese certificado y su concesión.

En este sentido, es importante conocer la legislación vigente sobre protección de datos y derechos trans del país donde se localice la empresa u organización en cuestión, al igual que la de cualquier otra jurisdicción en la que opere o a la que pueda transferir datos.

## **3.3. LOS APRENDIZAJES DEL SECTOR**

Cuando sea pertinente ponerse en contacto con la competencia o los socios con respecto a la inclusión de personas trans, ya sea para pedir u ofrecer asesoramiento, es recomendable comunicar que no se debe sacar del armario a personas trans ni utilizarlas como fuente de conocimientos, a menos que sea relevante. También se debe exponer con antelación qué aspectos se quieren abordar.

Por ejemplo, en un proceso de selección puede ser útil ponerse en contacto con una organi-

zación que trabaje en un sector muy regulado, en relación a su enfoque en materia de protección de datos o de investigación de antecedentes penales del personal trans. El asesoramiento solicitado debe servir de orientación para la inclusión de las personas trans en general, y no debe basarse en los requisitos específicos de un único o pequeño grupo de mujeres trans. Por ejemplo, un cronograma para salir del armario en un entorno laboral no debería basarse en el ejemplo de una mujer trans que ya haya hecho una transición médica, porque un elevado número de mujeres trans lo consideraría incompatible con su propia situación.

El asesoramiento debe ser flexible, respetar las diferentes realidades de las mujeres trans y no debe poder utilizarse para sacar a alguien del armario. Por ejemplo, si se presenta un caso concreto de inclusión laboral satisfactoria, a pesar de que se elimine el nombre de la mujer trans en cuestión, ésta aún correría el riesgo de ser “sacada del armario” si es la única mujer trans de la organización.

Cuando una organización tiene un agente regulador, se debe buscar el asesoramiento de éste.

## 3.4. COMUNICACIÓN

### **La comunicación en relación a las personas**

En ocasiones puede ser relevante comunicar el estatus trans de una persona a otra organización, por ejemplo, si dentro de una organización benéfica alguien del personal quiere solicitar ayuda con la persona empleadora de otra organización. Sin embargo, debe realizarse con sumo cuidado para asegurar que los datos confidenciales estén controlados y protegidos, que la comunicación sea respetuosa, y que se realice de forma adecuada a través de los canales apropiados.

Por ejemplo, puede ser necesario comunicar el nombre anterior de una mujer trans a una organización de investigación de antecedentes penales o a un proveedor de atención médica. Muchas organizaciones acostumbradas a recibir este tipo de datos suelen disponer de protocolos o canales específicos para ello; la organización que proporciona la información debe preguntar si éstos existen antes de utilizar los protocolos o canales generales.

Cuando se proporciona este tipo de información, por lo general tiene que hacerse con el consentimiento expreso de las personas trans involucradas, y siempre de acuerdo con la normativa



pertinente sobre protección de datos y/o reconocimiento de género.

En los casos en que no se requiera consentimiento, por ejemplo, cuando se comunique un incidente de seguridad entre organizaciones juveniles por medio de los canales aprobados, la comunicación del estatus trans sólo debe efectuarse si es específicamente relevante para el asunto en cuestión.

### **La comunicación con los departamentos de recursos humanos**

Cuando sea establecer contacto con un departamento de recursos humanos o con una profesional en relación con la inclusión trans o sobre una persona trans en concreto, esto deberá hacerse también de forma que se proteja la privacidad, se reconozca la posición social de las mujeres trans dentro de la organización y esté en línea con el trabajo de inclusión trans en general. Por ejemplo, no es inusual que se presenten denuncias a recursos humanos por el hecho de que una mujer sea trans, como en el caso de una queja relacionada con su uso de los baños de mujer o su inclusión en una organización profesional de mujeres. La comunicación en torno a esto debe manejarse con sumo cuidado para garantizar la protección de la privacidad y la dignidad, y al mismo tiempo abordar cualquier conflicto o riesgo subyacente, de acuerdo con las buenas prácticas de recursos humanos.

## **3.5. RECURSOS HUMANOS Y LA INCLUSIÓN TRANS**

En organizaciones con una estructura de recursos humanos establecida, ya sea un departamento, un subcomité o una persona encargada, las personas que trabajan en este ámbito deben tener acceso a una formación adecuada y competente en materia de inclusión trans tan pronto como sea posible, y no sólo si se espera que se incorporen mujeres trans a la organización en un futuro próximo.

### **La formación**

La formación de las profesionales de recursos humanos en materia de inclusión trans debe basarse en el contexto legal y cultural local, regional y nacional. Por ejemplo, puede ser útil referenciar recursos destinados a un público general como buenas prácticas, pero es muy poco probable que sean adecuados para abordar los requisitos legales y las cuestiones específicas relacionadas con el lenguaje propio de la organización.

La formación debe incluir elementos de competencia cultural, como son el lenguaje y la terminología transinclusiva en todos los idiomas utilizados en la organización, una explicación de las implicaciones del sistema legal para las personas trans en el país o países pertinentes, y la información sobre buenas prácticas de organizaciones similares a para el abordaje de las quejas a recursos humanos y otras cuestiones relacionadas con miembros del personal trans.

## **Políticas y procedimientos**

Es importante revisar regularmente las políticas y procedimientos internos e interorganizacionales, con el fin de asegurar que están actualizados y son adecuados para la organización. Esto también implica asegurarse de que son adecuados para las personas trans dentro de su organización.

Realizar una auditoría de las políticas y procedimientos garantizando, por ejemplo, que los requisitos de evidencia documental incluyan las necesidades específicas de las mujeres trans, o que las prácticas de comunicación no saquen del armario o victimicen accidentalmente a las mujeres trans, es una práctica útil con la que hay que comprometerse. De este modo, se garantiza que las actividades de recursos humanos para la inclusión trans se realizan de forma proactiva, en unos plazos pausados y racionales, y no como una respuesta apresurada y urgente a una cuestión básica para la que la organización no está preparada.

La inclusión trans puede formar parte de las políticas de igualdad y diversidad, pero también debe incorporarse en otros ámbitos. Tal y como se señala en el siguiente capítulo de esta guía, por ejemplo, en los códigos de vestimenta, los requisitos de evidencia documental y los protocolos de protección.

## **Quejas**

Como se ha mencionado anteriormente, es posible que una organización reciba una queja sobre una mujer trans por el hecho de que sea trans y por parte de alguien de la plantilla u otra persona, lo que no respetaría el espíritu de inclusión de la organización ni la legislación. Es importante garantizar que las quejas basadas en la hostilidad, la transfobia o la homofobia no se sostengan sobre la base de su intención, y cuando no sean importantes no deben ser la base para una mediación o una acción disciplinaria. Cuando se den casos de hostilidad o intolerancia, se deben nombrar como tales, y los profesionales de recursos humanos deben

recibir el respaldo de sus organizaciones y gerentes para proceder sobre la base de su perspectiva inclusiva.

## Acoso y abuso

Cuando hay mujeres trans que desempeñan funciones de cara al público o que se relacionan con un número importante de personal, es posible que sufran acoso y/o abuso a causa de su condición trans. Estas situaciones deben tratarse en consonancia con otros casos de acoso o abuso, y no deben considerarse menos graves o más aceptables simplemente por su motivación de fondo.

Es importante identificar qué puede constituir un acoso a mujeres trans. Además de las formas ampliamente reconocibles, el acoso puede implicar:

- Negarse a dirigirse a una persona trans por su nombre y/o negarse a usar el pronombre correcto.
- Referirse a una persona trans como "eso".
- Hacer preguntas inapropiadas sobre los genitales o las modificaciones corporales.
- El acoso sexual, que puede presentarse de forma diferente hacia las mujeres trans que hacia las mujeres cis.
- Ignorar o excluir a alguien porque es trans.
- Hacer comentarios acerca de lo "convinciente" que es una persona trans en su expresión de género.
- Negarse a reconocer que una persona ha hecho o está haciendo una transición<sup>8</sup>.

## Otras cuestiones de recursos humanos

Como se ha explicado en otras secciones de esta guía, en ocasiones puede ser necesario que las mujeres trans necesiten solicitar bajas por enfermedad u otras formas de baja para acceder a atención médica específica. Dado que se reconoce como una atención esencial, cuando las profesionales de recursos humanos intervengan en estos casos, deberán tratar la solicitud de la misma manera que tramitarían otros tipos de bajas médicas esenciales. En algunas jurisdicciones, negarse puede constituir una forma de discriminación sexual o discriminación basada en la identidad de género o el hecho trans.

---

8 Para más información: Transgender Europe: Trans-Inclusive Workplaces (Lugares de trabajo trans inclusivos): [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU\\_transinclusiveworkplaces\\_web201806.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf)



## Capítulo 4:

# RECOMENDACIONES Y HERRAMIENTAS PARA CREAR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

**Redactado por Bundesverband Trans\***



En este capítulo abarcamos los siguientes temas: por qué es necesario un lugar de trabajo transinclusivo, qué significa este término, cómo lograrlo, qué beneficios podría aportar un lugar de trabajo transinclusivo para el personal, la dirección y, en consecuencia, las personas usuarias. Aunque la presente guía se centre en las necesidades de las mujeres trans, la revisión de los procedimientos y la aplicación de las herramientas recomendadas no sólo beneficiarán a las mujeres trans, sino también a las personas cuyos cuerpos no se ajustan a las normas establecidas y a aquellas que se ven afectadas por múltiples formas de discriminación.

## 4.1. QUÉ ES UN LUGAR DE TRABAJO TRANS INCLUSIVO Y POR QUÉ ES NECESARIO

Como se ha descrito en los capítulos anteriores, las personas trans, y especialmente las mujeres trans y otras personas trans con expresión de género femenina, se enfrentan a una fuerte presión en el lugar de trabajo. La sensación de no parecer suficientemente femenina o la necesidad de cumplir con los estándares de belleza de género normativos son pensamientos recurrentes para quienes se encuentran en proceso de transición<sup>9</sup>. Las mujeres trans visibles se enfrentan a todo tipo de problemas relacionados con el trabajo. Aquellas que han hecho la transición en el pasado, no se visibilizan y evitan ser identificadas como trans, pueden sentir la amenaza constante de ser descubiertas. Esto puede llevar a un nivel de estrés muy alto. Un lugar de trabajo inclusivo para las personas trans puede reducir este estrés y proteger las necesidades de las mujeres trans.

### a. LA DIVERSIDAD DE CONTEXTOS Y DE ORGANIZACIONES

En este subapartado se examinan diferentes escenarios que ilustran aspectos que deben ser considerados a la hora de crear un lugar de trabajo transinclusivo. La información que figura a continuación no pretende ser exhaustiva, ya que se trata de un tema muy complejo y solo un análisis específico de cada caso puede aportar soluciones concretas. Las siguientes propuestas deben ser consideradas como pautas sobre la cuales poder realizar adaptaciones, de acuerdo a cada situación particular.

<sup>9</sup> N. del T.: Cabe señalar que, en algunos contextos sociales, y en la jerga trans en castellano en el Estado Español, la noción de tránsito es también ampliamente utilizada y tiene connotaciones de proceso que no en todos los casos es pensado como un evento unidireccional, y que no siempre tiene un destino permanente. Su variabilidad también atiende a trayectorias vitales e itinerarios personales con respecto al género. Las dos nociones son utilizadas en este documento.

## b. TAMAÑOS Y TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Las necesidades y recursos difieren considerablemente dependiendo del tamaño de la organización. Mientras que una empresa "Euro Stoxx 50" tiene los recursos para llevar a cabo un mayor número de actividades con enfoques diferentes, es más complicado, si no imposible, contactar directamente con el conjunto de la plantilla, proveedores y clientela para informarles sobre sus políticas o los cambios que quieran llevar a cabo. Esto, por otra parte, no sería un problema para una pequeña empresa familiar o una empresa emergente.

### Empresas grandes y medianas con departamento de diversidad

Hable con su departamento sobre las posibles soluciones con las que ya cuenten e infórmeles acerca de esta guía y de cómo se podría implementar el contenido en sus propios procedimientos. Dependiendo del tamaño de su plantilla, es bastante probable que haya mujeres trans trabajando en la organización. Si viven *stealth*<sup>10</sup> es muy probable que no sepas de su existencia. Incluso si son visiblemente trans, es posible que el departamento de diversidad no las conozca, ya que muchas personas trans no se consideran como parte del público objetivo del departamento de diversidad o de los grupos LGBTI+ dentro de la plantilla. A menudo, solo las compañeras más cercanas, sus superiores y recursos humanos saben del cambio.

### Empresas grandes y medianas

Como se ha mencionado anteriormente, un departamento o área de diversidad no garantiza la inclusión trans en el entorno laboral, pero sí es un lugar desde donde coordinar los esfuerzos para crear un lugar de trabajo inclusivo para las mujeres trans. El departamento de diversidad debe crearse con funciones en materia de personal, con el fin de que no se vea sujeto a la jerarquía establecida y pueda ofrecer seguimiento y asesoramiento fuera del flujo de trabajo habitual.

---

10 N. del T.: *Stealth* o "vivir *stealth*" es una expresión que forma parte del argot de la comunidad trans. El adjetivo *stealth* en inglés significa *oculto*, *encubierto*, *sigiloso*. Dentro de la comunidad trans lo usan aquellas personas que no hacen pública su identidad trans, ni quieren que se sepa. Por tanto, son personas que tienen un *passing* cis y son leídas como tal en su entorno. Pueden vivir *stealth* en todos los ámbitos de su vida o solo en algunos.

## Empresas pequeñas

Dependiendo del tamaño de la organización y de las regulaciones locales, puede que no haya un departamento de diversidad o una persona de referencia que se dedique a ello.

En estos casos, es posible que la dirección o el departamento de recursos humanos apliquen directamente los cambios necesarios para crear un entorno de trabajo que sea inclusivo para las mujeres trans. Para las empresas pequeñas, las oficinas públicas de ocupación y diversidad pueden ser buenas aliadas para apoyarles en sus iniciativas.

## 4.2. LOS CONTEXTOS LABORALES

Para determinar la importancia de un entorno de trabajo transinclusivo, los siguientes ejemplos muestran diferentes escenarios que pueden ocurrir dentro de cualquier organización.

### Nuevas contrataciones

El primer escenario se centra en la llegada de una persona nueva al equipo: incluye la oferta de trabajo, el proceso de presentación de candidaturas, la recogida de documentación y los posibles exámenes médicos que puedan ser necesarios.

Para crear un espacio donde las mujeres trans se sientan bienvenidas y valoradas, no basta con decidir abrir sus puertas a ellas. Esa decisión es un primer paso, y aunque es muy importante, es solo el punto de partida. La parte más importante es crear, a partir de este primer paso, un clima realmente transpositivo dentro de la organización. Lograr esto requiere de un esfuerzo honesto. Los siguientes puntos son posibles pasos para lograr una cultura transinclusiva dentro de la organización.

### La oferta de trabajo y la presentación de la organización

Antes de crear una oferta de trabajo es importante evaluar la percepción pública de la organización y revisar si es reconocida como una organización que apoya a la población LGBTI+.

Al redactar un anuncio para una oferta es importante tener en cuenta que la mayoría de las mujeres tienden a presentar su candidatura solo si sienten que están (oficialmente) cualificadas

y confían en sus propias capacidades. En cambio, muchas veces los hombres se presentan a una oferta, aunque no cumplan con todos los requisitos, ya que lo ven como un reto. Este aspecto se observa también en las mujeres trans, que podrían tener temores adicionales sobre si serán aceptadas en el nuevo entorno de trabajo.

Por ello, es de suma importancia que los anuncios de las ofertas informen sobre los requisitos reales y, si se considera oportuno, especificar de forma clara y en una sección independiente las habilidades complementarias. Para muchas mujeres trans, los permisos y de atención médica son un aspecto de gran importancia. Como se ha mencionado anteriormente, el apoyo público a la comunidad LGBTI+, y especialmente a las candidatas trans, es un aspecto muy importante en la creación de un clima transpositivo. Si se han implementado algunas de las medidas descritas en esta guía, es recomendable comunicarlo escribiendo un breve párrafo al respecto y añadiendo un enlace con información sobre las acciones ya implementadas. También se puede añadir una declaración manifestando que para consultas adicionales.

### **La recogida de candidaturas**

Algunas candidatas trans tienen oficialmente un nombre diferente al que usan en la vida diaria. Esto genera miedo a postularse o sufrimiento durante la solicitud respecto al nombre asignado y a las fotos que posiblemente no reflejan la imagen que tienen de sí mismas.

Para evitar este problema, se pueden aceptar solicitudes con el nombre elegido y no exigir foto. Nuevamente, es muy importante que se indique claramente esta información en el anuncio de la oferta de trabajo. El currículum de una mujer trans puede ser más complejo que el de otras personas solicitantes. Aunque se pueden dar situaciones de todo tipo, a menudo puede haber períodos de ausencia más prolongados, períodos de desempleo o trabajos poco cualificados. Estos períodos no son tiempo perdido, ya que pueden ser haber sido momentos clave para llevar a la persona al lugar donde está ahora, y pueden haber sido momentos de gran crecimiento personal. Por lo tanto, la apertura a estos episodios en un currículum es un aspecto importante en el proceso de contratación de mujeres trans

### **Pruebas médicas**

Si hay un procedimiento médico como parte del proceso de contratación, también es necesario revisarlo en lo que respecta a las expectativas corporales. Se debe considerar ofrecer la posibilidad de que el examen médico pueda ser realizado por un o una profesional a elección de la



persona interesada. La salud trans es un campo de especialización muy específico, y muchas mujeres trans han tenido experiencias negativas con el personal médico en el pasado. Este punto es válido, por supuesto, durante todo el período de empleo, si hubiese futuras revisiones.

### **Salir del armario**

En el caso de que una mujer trans quiera salir del armario, es importante planificar este proceso con ella. Cada mujer trans tiene sus propios deseos y tiempos, por ello es importante que la persona responsable los respete y ofrezca apoyo durante todo el proceso. Es también útil elaborar un plan de transición en el que se considere un análisis del entorno y se definan las acciones necesarias para informar a las personas interesadas. Si fuera necesario, la persona responsable debe informar sobre las acciones acordadas al resto de la plantilla que trabaja en contacto con la mujer trans, y a la posible clientela habitual. Una solución alternativa podría ser la aplicación de un protocolo de transición de género ya establecido por la organización.

Durante el proceso de salida del armario es imprescindible que todas las medidas se coordinen entre la trabajadora y la empresa, ya que cada acción tiene que ser aprobada por la mujer trans.

Otro aspecto esencial es que, en cada fase de la transición acordada, la mujer trans tenga la posibilidad de pausar, ralentizar o detener el proceso. Como se ha señalado anteriormente, es sumamente importante que este aspecto se acuerde explícitamente con la mujer trans para que sepa que siempre tiene el control sobre lo que está sucediendo.

## **4.3. SITUACIONES EN LAS QUE UN ENTORNO DE TRABAJO ES NECESARIO Y HERRAMIENTAS PARA MEJORARL**

Además de los escenarios descritos en el subapartado anterior, las siguientes situaciones forman parte de los procedimientos de trabajo habituales que podrían desafiar la concepción de un lugar de trabajo transinclusivo.

### **Los códigos de vestuario**

Si existen códigos de vestuario en la organización es importante revisarlos teniendo en cuenta los derechos de las personas trans y de las personas que no se ajustan a las normas de género establecidas. Los códigos de vestuario deben ser modificados con el fin de evitar los

estereotipos de género y deben aplicarse de manera coherente a todas las personas empleadas. Con el objetivo de garantizar códigos de vestuario neutros y de evitar códigos binarios, es importante revisar la selección que ofrecen los proveedores y asegurarse que el personal trans pueda vestirse de acuerdo con su expresión de género habitual.

El acceso a los vestuarios y baños es un asunto delicado, y negar el acceso a cualquiera de ellos a las mujeres trans es extremadamente discriminatorio.

Si hay vestuarios/baños divididos por género en las instalaciones, es importante considerar las necesidades de las mujeres trans con respecto a su uso, así como los requisitos de otras empleadas y la normativa vigente. A menudo las necesidades de las mujeres trans se consideran menos importantes que las presuntas necesidades de sus compañeras de trabajo cisgénero. Es importante tener una política coherente basada en buenas prácticas y no en experiencias y opiniones individuales.

El hecho de que las mujeres trans puedan disponer de una persona de confianza con la que hablar y que, si se le pide, pueda exponer sus deseos a otras compañeras puede mejorar la sensación de seguridad y de reconocimiento, algo que es difícil de lograr con otras estrategias.

## **Documentación y medidas adicionales**

Determinados datos de la documentación oficial pueden requerir mucho tiempo cambiarse. Si no existe la posibilidad para realizar una solicitud de cambio completo, ya sea por razones administrativas o legales, existen otras posibilidades más allá de cambiar toda la documentación de una vez. Cambiar las credenciales de identificación, las tarjetas de visita, las direcciones de correo electrónico (alias), las entradas en la página web de la empresa y las listas de contactos son algunas de las posibilidades que no interfieren con los procedimientos ya establecidos, pero que permiten que la empleada se comuniquen sin tener que utilizar el nombre legal y/o el género asignado y, por lo tanto, reconocen su identidad de género.

Otro aspecto importante relativo al procesamiento de datos es revisarlos de acuerdo a la información que se tiene sobre la empleada. Frecuentemente un cambio de nombre quedará visible en el registro, pero un cambio del marcador de género podría no ser posible, ya que está bloqueado y solo puede ser modificado directamente desde la base de datos. Por lo general, el proveedor de software del sistema de datos puede hacer los cambios necesarios directamente. Dependiendo de la normativa de su país, puede haber políticas sobre las acciones necesarias para mantener la confidencialidad de estos cambios. No obstante, es importante

que esta información únicamente se utilice para los fines requeridos y que solo las personas de la organización responsable del sistema de datos tengan acceso a ella.

Algunos comentarios sobre esta sección: a menudo un cambio de nombre y sexo es un cambio retroactivo, por lo que todos los contratos y firmas siguen siendo válidos, aunque se hayan emitido con un nombre que ya no se utiliza. A menudo se recopila información que aparentemente es importante, pero que solo se recoge porque se trata de un procedimiento estándar.

Un posible riesgo es que, incluso si se modifican, algunas partes de las entradas permanecen en la forma antigua, como los nombres de usuario o las URL que se muestran en el navegador.

### **Las muestras de respeto**

Las primeras etapas de la transición suelen ser difíciles para las mujeres trans, cuando pueden sentirse especialmente sensibles con respecto a su apariencia. Es importante no hacer comentarios sobre su aspecto o sobre el impacto que su transición puede tener en otras personas. Algunas mujeres trans pueden decir que los comentarios sobre su transición o su apariencia no son tan importantes para ellas, y aunque esto puede ser cierto para algunas, muchas de las que hacen esa afirmación pueden sentir que decir cualquier otra cosa puede tener consecuencias graves.

## **4.4. ASPECTOS ADICIONALES SOBRE UN ENTORNO DE TRABAJO INCLUSIVO**

Si bien un lugar de trabajo inclusivo es de gran importancia y resulta beneficioso para las trabajadoras trans, esto no implica que la persona trans tenga que salir del armario de manera pública ni de cara al personal de la organización. Mientras que algunas personas pueden querer compartir su experiencia para que sirva como modelo para otras y, por tanto, estarán satisfechas de ser un ejemplo de diversidad; otras simplemente querrán hacer su trabajo como antes, ya que al fin y al cabo esa es la razón por la que eligieron su profesión.

También es importante mencionar que ser trans no te convierte automáticamente en experta en todos los temas relacionados con la temática trans. Las experiencias de las mujeres trans pueden ser tan diferentes como las de las mujeres cis. Por ejemplo, las experiencias de las mujeres trans blancas pueden ser completamente diferentes de las de mujeres trans de color que usen *hijab* (véase capítulo 1).



## Capítulo 5:

# SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

**Editado por Háttér Society**



## ¿QUÉ DEFINE UNA BUENA PRÁCTICA?

A la hora de recopilar buenas prácticas, es esencial definir lo que constituye, en efecto, una buena práctica. El proyecto TransVisibles ha compilado buenas prácticas a partir de una variedad de ejemplos prácticos en consonancia con el enfoque del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (*European Institute for Gender Equality - EIGE*) en materia de buenas prácticas<sup>11</sup>. En base a los criterios de selección de buenas prácticas del EIGE, definimos nuestros criterios según tres niveles distintos:

1. **Criterios generales:** proporcionan criterios aplicables a ejemplos prácticos en cualquier ámbito;
2. **Criterios comunes:** establecen los objetivos a los que deben contribuir los ejemplos de buenas prácticas identificados; y
3. **Criterios específicos:** establecen criterios concretos a los que deben ajustarse los ejemplos prácticos.

### Criterios Generales

La práctica...

- Debe funcionar bien.
- Debe incorporarse dentro de una estrategia más amplia que promueva los derechos humanos y la inclusión social de las personas trans.
- Debe ser transferible y fomentar que las empresas actúen de manera más apropiada hacia las personas trans.

### Criterios Comunes

La práctica...

- Aumenta las posibilidades de que las personas trans sean contratadas en trabajos de larga duración y en consonancia con sus cualificaciones y experiencia profesional.
- Garantiza la igualdad para las personas trans al acceso a la formación profesional, la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo.

---

11 Para más información: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

- Crea un ambiente acogedor para las personas trans, libre de discriminación, acoso laboral.

## Criterios específicos

La práctica...

- Es individualizada, flexible y adaptada, prestando la debida atención a las preferencias individuales sobre cómo puede/debe ser el acompañamiento.
- Se dirige a una amplia variedad de personas trans con diferentes identidades y posiciones socioeconómicas.
- Se desarrolla con la participación de personas y/u organizaciones trans.
- Protege la privacidad de las personas trans y no les presiona para que salgan del armario como trans.
- Se centra en la prevención de la discriminación, el acoso laboral, en lugar de limitarse a quienes no cumplen con las políticas.
- Está en consonancia con las iniciativas existentes para combatir la discriminación por motivos de sexo y género en el mercado laboral;
- Pone en práctica o promueve el uso de políticas ya establecidas y accesibles para todas las partes interesadas, lo que da lugar a procedimientos consistentes y fiables.
- Incorpora las preocupaciones de las personas trans a todos los aspectos del funcionamiento de la organización, y no es una política o práctica aislada.
- Se comunica a todas las partes interesadas en todas las etapas de la prestación del servicio o de la actividad, incluida la contratación de aspirantes/clientes.

Es importante reconocer que no existe una única y estandarizada "buena experiencia trans en el ámbito de trabajo", y que las experiencias y necesidades de las mujeres trans son diferentes y varían en función de cada caso. Por consiguiente, las medidas de apoyo que se adopten deberán ser siempre flexibles y estar adaptadas a las distintas necesidades que puedan tener las mujeres trans, a fin de lograr su inclusión en un lugar de trabajo<sup>12</sup>.

Aunque no existe una fórmula universal para eliminar las barreras a las que se enfrentan las mujeres trans, las buenas prácticas que se presentan a continuación han sido seleccionadas

---

12 Para más información: Apoyando a les empleados trans en el lugar de trabajo (*Supporting trans employees in the workplace*), ACAS: <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace>

por su atención a los aspectos personales, situacionales y contextuales, teniendo en cuenta las necesidades individuales de las personas para las que han sido creadas.

A continuación, ofrecemos nueve buenas prácticas destinadas a garantizar la inclusión de las mujeres trans en el mercado laboral:

1. El dispositivo de Mercado de Trabajo Especializado LGTBI, Ripollet (Barcelona).
2. El grupo Sororitat Trans\*, Barcelona.
3. El proyecto Creando, Islas Canarias.
4. El programa de inserción sociolaboral TransOcupació, Barcelona.
5. *¿Pueden dedicarse a cualquier cosa?:* estudio sobre la discriminación hacia las personas LGBTQI en el ámbito laboral, Hungría.
6. *Estamos Aquí:* sensibilización y formación sobre el personal LGBTI, Hungría.
7. La política y directrices para la transición de género en el entorno laboral de la empresa de autobuses de Dublín, Irlanda.
8. La política de expresión e identidad de género para el personal y los estudiantes del Real Colegio de Cirugía de Irlanda, Irlanda.
9. Un proyecto de mentoría laboral trans\*, Alemania.

Estas prácticas ofrecen una variedad de ejemplos prácticos que incluyen políticas y estrategias de igualdad de oportunidades, formación e investigación.

Hemos encontrado 4 indicadores para clasificar las buenas prácticas:

1. Responde al acoso y a la discriminación.
2. Contribuye a crear una infraestructura inclusiva.
3. Mejora la cultura organizacional de la empresa.
4. Proporciona acompañamiento durante la transición.

Estos indicadores serán examinados a través de los siguientes casos de estudio en los contextos de Catalunya, España, Hungría, Irlanda y Alemania.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 1

### El dispositivo de Mercado de Trabajo Especializado LGTBI, Ripollet (Barcelona)

*"En este espacio las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex pueden expresarse libremente. Los actos discriminatorios contra las personas LGBTI no están permitidos."*<sup>13</sup>

#### Contexto del proyecto:

En 2018 se presentó el primer plan de igualdad municipal para la diversidad sexual y de género en Ripollet (Barcelona). Este plan se elaboró con la ayuda y coordinación de la Oficina de las Mujeres y LGTBI de la Diputación de Barcelona. En él se incluyó un diagnóstico, un estado de la situación con respecto a las desigualdades que experimentan las personas LGTBI en el municipio y las políticas de igualdad y diversidad sexual y de género fomentadas por el Ayuntamiento de Ripollet (Barcelona). Este plan de igualdad identificó diferentes objetivos estratégicos y propuso un plan de acción con medidas específicas a aplicar entre 2018 y 2022, para cada uno de los objetivos identificados.

Según el artículo 21 de la *Ley 11/2014 para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia* en Catalunya, el departamento de la administración pública con competencias en materia de trabajo está obligado a adoptar medidas para garantizar la igualdad de derechos de las personas LGTBI en el mercado laboral. Esto incluye tanto la promoción y el fortalecimiento de los derechos laborales de las personas LGTBI, como la garantía de una formación adecuada para la promoción de la igualdad de las personas LGTBI en el mercado laboral.

#### Descripción del proyecto:

El **dispositivo de Mercado de Trabajo Especializado LGTBI** es un proyecto que se crea para atender las necesidades de la comunidad LGTBI en general, y de las personas trans en particular. Tiene como objetivo crear un espacio de intermediación laboral entre diferentes entidades/empresas y la comunidad LGTBI, con el propósito de facilitar el acceso al empleo

<sup>13</sup> El Ayuntamiento de Ripollet envió una carta a todas las empresas del municipio explicando la adopción de esta nueva política transinclusiva y presentando el proyecto, junto con un cartel para colocar en los centros de trabajo.



y de mejorar la experiencia laboral. El proyecto también busca desplegar políticas activas de empleo y formación para ayudar a las personas LGTBI en situación de desempleo.

Este proyecto cumple con la mencionada Ley 11/2014, por la que la administración pública tiene que garantizar una formación adecuada a las profesionales del mundo laboral para promover la igualdad de las personas LGTBI en el mercado de trabajo. El proyecto destaca la importancia de sensibilizar y formar a todos los agentes del sector laboral con el fin de fomentar medidas específicas destinadas a erradicar los mecanismos, comportamientos y actitudes que discriminan y/o excluyen a las personas en base a su identidad y/o expresión de género.

### **Objetivos del proyecto:**

Teniendo en cuenta que el entorno laboral constituye una esfera fundamental en la vida de las personas como espacio donde se forman y mantienen relaciones sociales, los objetivos de este proyecto (incluida la facilitación de la igualdad de las personas trans en el mercado laboral) son fundamentales para garantizar los derechos laborales de las personas LGTBI. Este proyecto promueve la creación de una estructura y una cultura inclusivas en el lugar de trabajo mediante la formación, el empoderamiento y la implantación de políticas sólidas y específicas para las personas trans.

Los objetivos específicos del proyecto son:

1. Explorar y comprender la situación de las personas LGTBI a nivel municipal.
2. Aumentar el conocimiento legal en la comunidad LGTBI.
3. Proporcionar formación al personal técnico y de recursos humanos.
4. Fomentar el desarrollo de capacidades y proporcionar recursos a las comunidades implicadas.

### **Calendario:**

01/01/2019 - 31/12/2019

### **Financiación:**

El proyecto ha sido financiado por la Diputación de Barcelona y el Ayuntamiento de Ripollet.

## Ejecución del proyecto:

La implementación del proyecto incluyó las siguientes actividades:

1. Recopilación de datos y análisis de indicadores, tales como: el porcentaje de desempleo, las necesidades de mejoras en el entorno laboral, el acceso a la formación y la discriminación sufrida por personas LGTBI en el lugar de trabajo, para obtener una idea precisa sobre el grado de inclusión laboral.
2. Analizar las políticas municipales y su implementación, proporcionando información sobre los datos y organizando debates participativos para mostrar la realidad del mercado laboral en talleres de investigación y formaciones.
3. Formar profesionales de recursos humanos de las empresas y a personas LGTBI.
  - a. La formación destinada al personal de recursos humanos se dividió en dos sesiones de tres horas cada una. La primera sesión consistió en una formación general sobre la población LGTBI y específicamente sobre las personas trans y sus respectivas necesidades en el sector laboral; la segunda se centró específicamente en los protocolos de lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.
  - b. La capacitación destinada a la comunidad LGTBI consistió en un curso de catorce horas de duración, cuyo objetivo era establecer estrategias para combatir la discriminación laboral y aplicar diferentes técnicas para hacer frente a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación durante todo el proceso de búsqueda de trabajo.
4. Fomentar acciones conjuntas con empresas locales para multiplicar el impacto. El proyecto se propuso detectar qué empresas utilizan buenas prácticas y las contactó para ofrecerles cooperación en materia de formación, comunicación pública, etc., de manera que pudiesen servir de ejemplo para otras empresas.
5. Ofrecer sesiones individuales de asesoramiento y coaching para mejorar la ocupabilidad de las personas LGTBI y, en particular, de las personas trans, mediante el desarrollo de capacidades y técnicas de búsqueda de trabajo y el asesoramiento.

- a. Creación de planes individuales para mejorar las competencias. Dado que el público suele ser personas trans con situaciones socioeconómicas difíciles que, muy probablemente, han sufrido discriminación en el mercado laboral, es importante diseñar acciones en función de sus necesidades individuales.
- b. Seguimiento para asegurar que se alcancen los objetivos.

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

El proyecto ejecutó un total de veinte horas de formación: 6 dirigidas a empresas y 14 a personas trans. En la formación dirigida a las empresas participaron gerentes y personal de recursos humanos de siete empresas diferentes.

El proyecto demostró ser muy útil para facilitar la igualdad y la inclusión de las personas trans en el mercado laboral debido a sus resultados:

1. Informe sobre las necesidades de la comunidad LGTBI a nivel municipal.
2. Entrevistas con grupos y agentes de interés.
3. Sesiones de formación sobre técnicas y estrategias de búsqueda de trabajo.
4. Formación en temas LGTBI, específicamente sobre la situación de las personas trans.
5. Sesiones de formación para profesionales de RR. HH.
6. Formación para personas trans.

El obstáculo más importante durante todo el proyecto fue que el Ayuntamiento de Ripollet tuvo dificultades para encontrar y llegar a las personas trans para poder llevar a cabo el proyecto.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Este proyecto fue un buen primer paso en la implementación de políticas transinclusivas. Su objetivo de acercar la administración pública y las empresas del municipio a las personas de la comunidad LGTBI, en concreto a las personas trans en busca de trabajo, resultó bastante exitoso. El proyecto logró fomentar una cultura laboral que tiene en cuenta las necesidades de las mujeres trans y que no tolera su acoso ni discriminación. Estos logros tienen un impacto fundamental en la puesta en marcha de políticas sólidas.

El proyecto también es aplicable más allá del contexto en el que fue ejecutado.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 2

### El grupo Sororitat Trans\*, Barcelona

#### Contexto del proyecto:

Las experiencias de discriminación obstaculizan las oportunidades de las mujeres trans de participar en la vida social y laboral, dificultan su acceso a los recursos sociales y servicios de salud y de asistencia legal, además de tener un enorme impacto en su salud emocional e integral. La participación de las mujeres trans es esencial para cualquier proyecto que busque apoyarlas en cualquier sector laboral.

#### Descripción del proyecto:

Sororidad Trans\* ("Sororitat Trans\*") es un grupo abierto y gratuito de socialización y apoyo mutuo entre iguales para promover el empoderamiento de las mujeres trans. El grupo ofrece apoyo social, emocional e informativo, y les ayuda a ganar confianza en sí mismas y a tomar conciencia de sus procesos de empoderamiento.

Sororidad Trans\* es un proyecto liderado por la Fundació Surt, una organización de mujeres de Barcelona que desarrolla programas de ocupación. Sororidad Trans\* identificó varios retos a los que las mujeres trans se enfrentan reiteradamente en todos los sectores laborales. Se identificaron las siguientes áreas de conflicto:

- exclusión
- violaciones de los derechos humanos
- discriminación
- diversas formas de violencia

Las participantes y facilitadoras del grupo Sororidad Trans\* crearon un proyecto para abordar estos obstáculos. La actividad comenzó con un pequeño grupo de mujeres trans y se fueron uniendo más participantes cuando el proyecto ya en marcha. El grupo de apoyo está liderado por una facilitadora profesional que es una mujer trans.

## Objetivos del proyecto:

El proyecto de Sororidad Trans\* busca crear un espacio de socialización entre iguales y desarrollar las habilidades de comunicación de las participantes, aumentando al mismo tiempo la visibilidad trans.

Específicamente, el proyecto busca alcanzar los siguientes objetivos:

1. Luchar contra la discriminación que sufren las participantes.
2. Visibilizar el contexto social y político de la discriminación, con el fin de sensibilizar y convertir las experiencias negativas en acciones políticas positivas.
3. Difundir información sobre los servicios sociales, legales y de salud disponibles para las mujeres trans.
4. Informar a las participantes sobre los servicios que ofrecen las instituciones locales, regionales y nacionales que puedan atender sus necesidades.
5. Defender los derechos trans, contribuyendo a la visibilidad de las mujeres trans;
6. Sensibilizar a las participantes y facilitar el aprendizaje mutuo.

## Calendario:

Desde 2017, en curso (2020).

## Financiación:

Este proyecto está financiado por la Generalitat de Catalunya y el Ayuntamiento de Barcelona. Las sesiones se llevan a cabo en las oficinas de Surt y no requieren ningún material o recurso específico.

## Ejecución del proyecto:

Se organizan sesiones de tres horas de duración, dos veces al mes.

El proyecto tiene cinco áreas de trabajo:

1. empoderamiento personal
2. información y asesoramiento legal
3. aspectos técnicos de la búsqueda de trabajo

4. acción comunitaria
5. colaboración con empresas

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

Los resultados más destacables del proyecto son los siguientes:

1. Potenciación de la agencia individual y colectiva.
2. Mayor capacidad para identificar la discriminación homofóbica y transfóbica.
3. Mayor conocimiento de los derechos individuales y colectivos de las personas LGTBI, en particular de las mujeres trans.
4. Mayor capacidad para defender con asertividad esos derechos mediante la utilización de diversos mecanismos y recursos.

El desafío más importante en la realización del proyecto fue llegar a las personas y lograr su implicación activa en el proyecto.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Los objetivos principales de este proyecto están directamente relacionados con uno de los indicadores que figuran en el apartado "criterios específicos" de la introducción de este capítulo: prevención del acoso y la discriminación. Esta respuesta, no sólo puede y debe dirigirse contra el acoso y la discriminación (por ejemplo, a través de políticas sancionadoras), sino que requiere aplicar un enfoque más integral que apoye el empoderamiento de las mujeres trans.

Los conocimientos y habilidades adquiridos por las mujeres trans que participan en este proyecto tienen repercusiones sustanciales en la capacidad para defender sus derechos frente a situaciones de discriminación y acoso. El empoderamiento a través de la mejora en la confianza y la autoestima también tendrá efectos positivos duraderos para las participantes, lo que en última instancia sirve para abordar las causas subyacentes y sistémicas de sus experiencias negativas.

El proyecto también muestra la necesidad de diseñar políticas específicas para la población trans en el ámbito laboral. Los esfuerzos para fomentar el empoderamiento han creado una cultura en la que las mujeres trans pueden dar respuestas eficaces y conscientes a la discriminación y/o el acoso.

El proyecto Sororidad Trans\* también es transferible al contexto europeo. Es importante destacar que las personas trans a menudo experimentan aislamiento y tienen escasos espacios comunitarios, eventos e iniciativas que les permitan reunirse. En muchas regiones, puede ser muy difícil para las mujeres trans encontrar espacios seguros que les ofrezcan servicios de apoyo gratuitos. Este proyecto demuestra la importancia vital de contar con mentoras y facilitadoras de formación que sean a su vez mujeres trans con las capacidades y competencias pertinentes para apoyar a otras personas, teniendo presentes sus necesidades relacionadas con el mundo laboral.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 3

### El proyecto Creando, Islas Canarias

#### Contexto del proyecto:

Entre 2017 y 2019, Gamá, una organización LGTBI de las Islas Canarias, desarrolló un proyecto con el objetivo de ayudar a las personas LGTB desempleadas de Las Palmas de Gran Canaria. El proyecto fue financiado por la Concejalía de Cohesión Social e Igualdad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en el marco del Programa de Fomento del Empleo y la Integración de las personas LGTB.

#### Descripción del proyecto:

Gamá lanzó una iniciativa de autoempleo en las Islas Canarias, llamada Creando, y organizó un programa de prácticas para mujeres trans vulnerables. Tras detectar que el grupo que se enfrentaba a las mayores dificultades de inclusión en el mercado laboral era el de las mujeres trans de mayor edad, la iniciativa seleccionó a cuatro mujeres trans de entre 45 y 65 años que habían trabajado o seguían trabajando como trabajadoras sexuales. Tenían pocas redes de apoyo, no tenían formación ni experiencia profesional formal y tampoco habían tenido un contrato laboral. Las prácticas les proporcionaron la oportunidad de desarrollar competencias y experiencia laboral en el campo de corte y confección.

#### Objetivos del proyecto:

El objetivo general del proyecto era fomentar y facilitar una iniciativa de autoempleo entre mujeres trans altamente vulnerables.

Los objetivos específicos del proyecto eran:

1. Formar al grupo de participantes en corte y confección textil.
2. Formar a las participantes en el trabajo por cuenta propia.

#### Calendario:

Septiembre 2017 - Diciembre 2019



## **Financiación:**

La financiación pública de este proyecto fue concedida por concurso por la Concejalía de Cohesión Social e Igualdad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en los años 2017, 2018 y 2019.

## **Ejecución del proyecto:**

En 2017 las prácticas de corte y confección se realizaron a través de una empresa externa ubicada en Las Palmas de Gran Canaria. En 2018 el proyecto se llevó a cabo en la sede de la asociación Gamá, donde se habilitó una sala acorde a las necesidades de las participantes y equipada con toda la maquinaria básica necesaria (es decir, máquinas de coser, planchas, mesas, iluminación, etc.).

Tres participantes recibieron una remuneración mensual y un subsidio de transporte durante todo el proyecto. Las participantes acudían al taller de 10 a 14 horas cada día laborable y recibían formación adicional en atención al cliente, diseño, habilidades sociales y tareas administrativas. El proyecto también ayudó a las participantes a vender los productos que crearon para generar ingresos y desarrollar sus aptitudes prácticas para un trabajo autónomo sostenible.

Una vez concluidas las prácticas de corte y confección para las cuatro mujeres trans, tres de ellas pidieron que se prolongara la formación durante seis meses más (la cuarta mujer obtuvo un contrato de trabajo en otro lugar). Para su comodidad, una de las salas de la sede de Gamá se convirtió en un taller de costura llamado Transmano, con maquinaria y materiales básicos a disposición de las participantes. Las participantes recibían un estipendio mensual por su trabajo. También adquirieron habilidades comerciales. Sus mentores y mentoras también colaboraron con trabajadores y trabajadoras sociales que les proporcionaban asesoramiento laboral en el proceso de seguimiento posterior al proyecto. Asimismo, había un equipo técnico coordinador de la asociación Gamá compuesto por una administrativa, una psicóloga, un periodista y una trabajadora social.

Durante el tercer año del proyecto, en 2019, dos de las tres mujeres siguieron participando en el programa. Las otras dos participantes se incorporaron con éxito al mercado laboral gracias a un proyecto de empleo ofrecido por otra organización local.

## Resultados, impacto y obstáculos:

Al finalizar su participación en el proyecto, las cuatro mujeres recibieron un certificado de aprovechamiento, adquirieron competencias profesionales y utilizaron las prácticas como una oportunidad para poner en práctica las habilidades vinculadas al trabajo.

Las capacidades adquiridas a lo largo del proyecto incluyeron:

- responsabilidad
- compromiso
- trabajo en equipo
- resolución de conflictos
- normas
- rutina

Otros resultados del proyecto fueron el aumento de la autoestima de las participantes y la mejora de las relaciones personales.

Por supuesto, este proyecto no estuvo exento de obstáculos y desafíos:

1. Recursos económicos, técnicos y de infraestructura limitados.
2. Falta de experiencia: Gamá no es una organización especializada en el tema laboral, y este proyecto fue el primero de este tipo, lo que significó que todo el proceso fue una experiencia de aprendizaje constante para la organización.
3. Perfil de las participantes: se conocían entre ellas desde hacía varias décadas, y tenían conflictos no resueltos. Como consecuencia, la cohesión del grupo, el comportamiento no competitivo, el respeto mutuo y la resolución de conflictos estuvieron constantemente presentes durante todo el proyecto.
4. Plan de contratación y prestaciones: Gamá no tenía los recursos para contratar a una tercera parte.

## Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:

El objetivo del proyecto era el desarrollo de competencias profesionales en las mujeres trans participantes, de modo que pudieran utilizarlos en el trabajo por cuenta propia o en cualquier otro entorno laboral.

Uno de los principales objetivos del proyecto era crear una cultura de trabajo inclusiva que fuera especialmente empoderadora para las participantes. Todo el personal que trabajaba con las participantes tenía un grado de experticia o había recibido formación sobre temas trans para potenciar su empoderamiento.

Aunque algunos detalles de esta práctica son muy específicos, la idea subyacente del proyecto es transferible: acompañar a las mujeres trans en la construcción de competencias profesionales y de conocimientos necesarios para encontrar y mantener un trabajo estable.

El proyecto podría replicarse de muchas maneras en diferentes contextos. Las prácticas formativas como la que se ofrecían en este proyecto podrían gestionarse a través de recursos de las administraciones locales o estatales, especialmente en las regiones en que las figuras políticas apoyan la creación de políticas laborales transinclusivas y de igualdad en el empleo. Empresas de diverso tamaño pueden llevar a cabo proyectos similares, creando oportunidades para las mujeres trans en sus respectivos sectores. Agentes de la sociedad civil, como por ejemplo las organizaciones LGBTI+ o por los derechos de las mujeres, también podrían implicarse.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 4

### El programa de inserción sociolaboral TransOcupació, Barcelona

#### Contexto del proyecto:

Con el propósito de poner sobre la mesa la exclusión y discriminación que sufren las personas trans en el mercado laboral, el Ayuntamiento de Barcelona publicó un informe titulado *Guía Translab: Diagnòstic de la situació laboral les persones trans a la ciutat de Barcelona* (Guía Translab: diagnóstico de la situación laboral de las personas trans en la ciudad de Barcelona). Las principales conclusiones del informe muestran que la diversidad dentro de una empresa mejora la retención del personal, y que la inclusión aumenta la productividad. A raíz del informe, Barcelona Activa, un organismo público encargado de fomentar la política económica y el desarrollo local, desarrolló el proyecto TransOcupació.

#### Descripción del Proyecto:

TransOcupació es un proyecto de inserción sociolaboral para personas trans de la ciudad de Barcelona que quieran incorporarse al mercado laboral y/o mejorar su empleabilidad.

#### Objetivos del proyecto:

TransOcupació es una iniciativa que busca dar respuestas individualizadas a las barreras a las que se enfrentan las personas trans desempleadas cuando intentan incorporarse al mercado laboral.

Los objetivos del programa son:

1. Mejorar las posibilidades de empleo y la autonomía de las participantes.
2. Responder a las dificultades añadidas a las que se enfrentan las personas trans en la búsqueda de trabajo.
3. Facilitar el acceso al mercado laboral ofreciendo recursos apropiados y procesos de búsqueda de trabajo.
4. Sensibilizar a las empresas sobre las dificultades (por ejemplo, la discriminación) a las que se enfrentan las personas trans.
5. Promover la inserción laboral de las personas trans.

**Calendario:**

Septiembre 2019 – Junio 2020

**Financiación:**

El programa ha sido financiado por el Departamento de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia del Ayuntamiento de Barcelona, concedido a Barcelona Activa. El plan de financiación incluía tanto el programa TransOcupació como la creación de una Oficina Técnica para gestionar el Plan de ocupación ABITS, un modelo integral para mejorar la inserción laboral de las trabajadoras sexuales de la ciudad de Barcelona.

El presupuesto para este programa fue de 99.000 €

**Ejecución del proyecto:**

Como parte fundamental del programa, se crearon planes de actuación individualizados para atender las necesidades específicas de cada participante. Estos fueron valorados con una entrevista inicial y mediante la elaboración de un diagnóstico profesional. El itinerario individualizado era flexible y se adaptaba a las necesidades de cada participante en el programa. Los planes de actuación incluían los siguientes elementos:

1. Adquirir habilidades interdisciplinarias.
2. Orientación en la búsqueda de trabajo.
3. Formación técnica.
4. Intermediación profesional.
5. Seguimiento de la inserción profesional para garantizar el mantenimiento del trabajo.

El programa fomentó una estrecha colaboración entre el personal técnico y las participantes. De este modo, el proyecto impulsó la derivación de participantes hacia recursos locales, como los programas y servicios ofrecidos por Barcelona Activa, y colaboró con las empresas para sensibilizarlas y animarlas a incorporar a personas trans a su plantilla.

**Resultados, impacto y obstáculos:**

Entre el 2013 y el 2015, 25 de las 36 personas trans que participaron en el programa comple-

taron todos los pasos del itinerario establecido. En 2019 se llevó a cabo una nueva edición del programa.

La implementación del programa planteó varias consideraciones. Éstas pueden clasificarse en tres categorías:

## **1. Proceso de mejora de la empleabilidad**

### **Dificultades**

- Sentimientos profundos de vulnerabilidad psicológica, el miedo y el desconcierto que pueden experimentar las personas trans, especialmente durante las fases iniciales de su transición (la persona puede no sentirse preparada para ocuparse de su inserción laboral).
- Necesidad de un cambio en la trayectoria profesional.
- Diferencias entre el nombre sentido y la documentación, por ejemplo, documentos relacionados con la formación y la experiencia laboral.

### **Retos y oportunidades relacionadas**

- Trabajo tutorizado, acompañamiento personalizado.
- Equipo técnico capacitado en cuestiones y perspectivas trans.
- Diagnóstico detallado en la etapa inicial de trabajo con la persona, y elaboración de un plan de trabajo adaptado a su situación.
- Trabajo basado en competencias.
- Si se precisa un cambio de trayectoria, deben considerarse factores como la edad, género, *passing*, el nivel de competencias y la formación académica.
- Las habilidades clave son: autoestima, empoderamiento, asertividad, gestión del estrés, habilidades de comunicación.

## **2. El trabajo con las empresas y la inserción laboral**

### **Dificultades**

- Diferencia entre el nombre sentido y el nombre legal en los documentos oficiales.
- Estereotipos de género profundamente arraigados.

- Prejuicios.
- Necesidad de intermediación.
- En algunos casos, el sector reproduce estereotipos de género.

## **Retos y Oportunidades**

- Centrarse en los requisitos del puesto de trabajo, las habilidades y las competencias.
- Trabajar con las empresas para eliminar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.
- Promocionar la responsabilidad social corporativa.
- Promover las cláusulas sociales en la contratación pública para fomentar la incorporación de personas trans.
- Seguimiento personalizado de la inserción laboral.
- Considerar los resultados del emprendimiento.

## **3. Participación en el Programa**

### **Dificultades**

- Algunas personas trans no tienen la motivación para participar en estos programas o tienen miedo de acercarse a ellos.

### **Retos y Oportunidades**

- Difusión del programa como iniciativa dirigida a personas trans, fomentando las conexiones entre la administración pública, las organizaciones y la comunidad trans.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Un elemento clave para el éxito de este programa es que a cada participante se le asigna una profesional formada específicamente en cuestiones laborales trans, y que puede ofrecer un apoyo personalizado.

El proyecto también demostró que, si bien la colaboración con las empresas debe incluir la sensibilización sobre la inclusión de personas trans en su plantilla, también hay que incentivar a las empresas y a la coordinación del proyecto a que emprendan actividades de seguimiento personalizadas que garanticen la efectividad.

Este programa es transferible a aquellas organizaciones del sector público, privado y del tercer sector que estén interesadas en ofrecer programas integrales que contribuyan a la inserción de las personas trans en el mercado laboral.



## BUENA PRÁCTICA NÚM. 5

### ***¿Pueden dedicarse a cualquier cosa?: estudio sobre la discriminación hacia las personas LGBTQI en el ámbito laboral, Hungría.***

*“Aquí es donde le mundo queer y el no queer se encuentran en el día a día.”*

#### **Contexto del proyecto:**

Un estudio publicado en 2015 por Háttér Society (la organización LGBTQI más grande y antigua que continúa trabajando en Hungría) sobre la exclusión social de las personas trans en Hungría, que sintetiza los resultados relevantes de la Encuesta LGBT 2010 y recoge datos sobre la discriminación laboral que sufren las personas trans. De las 2.755 personas que respondieron a las preguntas relacionadas con el mundo laboral, 166 eran personas trans, y representaban una amplia variedad de profesiones, desde carpinteras hasta médicas, responsables de proyectos y dependientas de comercios.

El estudio encontró grandes diferencias entre las respuestas de las personas trans en comparación con el resto las respuestas recogidas. Por ejemplo, más del doble de las personas trans encuestadas estaban desempleadas (12%) en comparación con las personas LGB (5%). A raíz de estos resultados, Háttér decidió, en 2015, trabajar en una nueva investigación enfocada de manera más cualitativa.

#### **Descripción del proyecto**

Entre junio de 2015 y julio de 2016, Háttér Society llevó a cabo un nuevo proyecto de investigación titulado *Stories beyond the data: Documentation of discrimination in the field of employment* (Historias más allá de los datos: documentación de la discriminación en el ámbito laboral). El lugar de trabajo es un punto de encuentro, uno de los principales espacios compartidos entre personas LGBTI y personas heterosexuales y cisgénero. Háttér quería identificar la situación de las personas LGBTI+ en el trabajo, así como de las políticas existentes que tuviesen un impacto en sus vidas.

## Objetivos del proyecto:

El objetivo del proyecto era complementar los datos existentes (en su mayoría cuantitativos) con los resultados de nuevas investigaciones, principalmente cualitativas.

La investigación tenía un doble propósito:

1. En primer lugar, el equipo de investigación buscaba identificar los problemas en cuanto a la discriminación laboral de las personas LGBTI+, lo cual significa evidenciar el maltrato de un grupo de personas en un entorno que ocupa una proporción significativa en la vida de las personas adultas.
2. En segundo lugar, el equipo de investigación buscaba identificar soluciones, lo cual suponía explicar cómo los entornos trabajo pueden ser inclusivos, tratando a las personas LGBTI+ como miembros de la sociedad con plena igualdad. El objetivo principal de la investigación era sentar las bases para futuros proyectos destinados a eliminar la discriminación laboral de las personas LGBTI+.

## Financiación:

El proyecto de investigación se llevó a cabo con el apoyo de ILGA-Europe, en el marco de su fondo para la documentación y apoyo.

## Ejecución proyecto:

Durante el trabajo de campo, se realizaron varias entrevistas en profundidad con personas trans acerca de sus experiencias laborales. Posteriormente, estas entrevistas fueron publicadas en un volumen separado: *Perfiles de exclusión: la discriminación laboral y en el lugar de trabajo de las personas trans*.

El equipo de investigación se esforzó especialmente en llegar al mayor número posible de respuestas de personas trans a través de una encuesta online. Háttér se puso en contacto con Transvanilla, una organización trans húngara para pedir su ayuda en la difusión de la encuesta.

La investigación publicada tiene un importante componente específicamente trans. El informe incluye dos capítulos específicos sobre población trans titulados: *Empleadas Trans - Transición*

- *Expresión de Género y Buenas Prácticas y estándares mínimos para un tratamiento transinclusivo en el trabajo.*

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

En dos capítulos del informe (uno que analiza las entrevistas a trabajadores y trabajadoras no LGBTI+ y otro sobre los resultados de una encuesta online realizada al personal de recursos humanos) se explica cómo la plantilla no LGBTI+ como el personal de recursos humanos (las personas que median entre dirección y la plantilla) con frecuencia no reconocen la discriminación y/o no conocen adecuadamente la legislación que prohíbe la discriminación en el trabajo. Esto fue especialmente significativo cuando se les preguntó a los profesionales de recursos humanos acerca de la discriminación por identidad de género.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

El fundamento del proyecto está relacionado con todos los indicadores, ya que el informe de investigación identificó muchos de los problemas relacionados con la discriminación laboral de las personas LGBTI+ y trans, así como hallazgos clave en cuanto a las posibles soluciones y recomendaciones sobre cómo los lugares de trabajo pueden ser verdaderamente inclusivos.

La publicación final contiene referencias a un análisis centrado en las personas trans: los resultados se comparan generalmente con las vivencias de personas LGB y trans.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 6

### **EstamosAquí: sensibilización y formación sobre el personal LGBTI, Hungría**

#### **Contexto del proyecto:**

Entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019, la organización Háttér Society, la Alianza húngara LGBT, la Fundación Rainbow Mission y la Asociación Szimpozion llevaron a cabo un proyecto conjunto titulado *WeAreHere: Improving the social acceptance of LGBTQI People in Hungary via community empowerment and awareness raising*<sup>14</sup>.

Entre otras tareas, Háttér Society llevó a cabo diferentes actividades vinculadas a la situación del mercado laboral de las personas LGBTI+, entre las que cabe mencionar la formación de personal de recursos humanos, la organización de talleres de sensibilización en las empresas y una campaña de promoción de la inclusión laboral.

#### **Descripción del proyecto:**

En 2019, en el marco de este proyecto y en colaboración con el [Fòrum de l'Empresariat Hongarès per a la Igualtat d'Oportunitats](#) Háttér Society impartió siete talleres para profesionales de recursos humanos, principalmente de empresas multinacionales, pero también de empresas públicas.

Háttér también coorganizó la conferencia anual del MEF, que tuvo lugar el [2 d'octubre de 2019](#). Durante los talleres y la conferencia, Háttér se preocupó especialmente de incluir siempre las experiencias laborales de personas trans, involucró a una persona trans experta para la formación de profesionales de recursos humanos, y contrató a personas trans en la sesión de "Biblioteca Viviente" como parte de la conferencia, en la que les participantes pudieron conversar con personal LGBTI+. Para la realización de los vídeos de las entrevistas realizadas de la campaña de promoción de inclusión laboral también se contrató a personas trans.

---

14 N. del T.: *EstamosAquí: la mejora la aceptación social de las personas LGBTQI en Hungría a través del empoderamiento comunitario y la sensibilización.*

## Objetivos del proyecto:

Uno de los principales objetivos de los talleres, la formación, la conferencia y la campaña llevada a cabo por Háttér Society era implicar al mayor número posible de empresas y aumentar su sensibilización, competencia y compromiso con la creación de entornos de trabajo LGBTI y transinclusivos, así como proporcionar herramientas para su uso habitual.

## Financiación:

El proyecto *EstamosAquí* fue financiado por la Comisión Europea.

## Ejecución del proyecto:

Los talleres, la formación y la campaña virtual se llevaron a cabo en 2019. Háttér también elaboró materiales impresos para ser utilizados en otros eventos fuera del proyecto, en aquellos casos en que las empresas tienden a posicionarse sobre la inclusión LGBTI+. Se elaboraron carteles y folletos con información sobre cómo salir del armario en el trabajo, la discriminación en el lugar de trabajo y el rol positivo que pueden desempeñar las compañeras y compañeros de trabajo.

Las principales temáticas de los talleres impartidos entre enero y septiembre de 2019 fueron:

- ¿Por qué deberíamos pensar en el personal LGBTQI y el entorno laboral?
- Resultados de la investigación húngara e internacional sobre la discriminación laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Identificación de problemas: la situación de las empleadas LGBTQI.
- Discriminación en el trabajo y su impacto en la productividad.
- Estrés de grupos minoritarios y estigmatización.
- Obstáculos a la labor de las empresas en el apoyo a la diversidad.
- Sesgo inconsciente, prejuicios explícitos e implícitos.
- Del sesgo inconsciente al acoso en el lugar de trabajo.
- La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.
- Antecedentes legales: la Ley de Igualdad de Trato, colaboración, beneficios, transición, etc.
- ¿Cómo es un entorno laboral inclusivo?
- Elaboración de un plan de acción: reflexión sobre lo que se puede llevar a cabo en la empresa. Pasos concretos y posibles actuaciones
- Acciones y experiencias de profesionales de recursos humanos (relacionados con el

personal LGBT)

- Creación y puesta en marcha de grupos de apoyo LGBTQI+ en el trabajo.
- Relaciones públicas e imagen de la empresa: entornos de trabajo inclusivos

Debido a que las profesionales de recursos humanos expresaron su necesidad, Háttér y MEF también elaboraron una publicación titulada *Por qué y cómo crear lugares de trabajo LGBTQI inclusivos* (disponible en húngaro).

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

Esta serie de actividades logró profundizar en la cooperación de Háttér y las empresas y, como resultado, también se organizaron varios programas de formación en el ámbito laboral en 2019 y 2020: algunos específicamente para profesionales de recursos humanos, otros para personal en general y otros para personal LGBTQI+.

#### **Obstáculos:**

- › El personal de recursos humanos comprometido no siempre logra persuadir a la dirección de la empresa de la importancia de la inclusión y de nuevas políticas de diversidad e inclusión o de prevención del acoso,
- › Algunas empresas presentan resistencias como consecuencia de las declaraciones gubernamentales homofóbicas y transfóbicas del Gobierno de Hungría.
- › Es difícil acceder a las empresas que todavía no han trabajado a fondo la diversidad e inclusión.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Dado que los talleres y las demás actividades tenían un objetivo amplio, pero profundo de aumentar la inclusión laboral de las personas LGBTQI+, el fundamento del proyecto está vinculado con todos los indicadores enumerados en la sección "Introducción". El proyecto se basó en el contacto directo con profesionales de recursos humanos, aumentando su conciencia legal y social, y su sensibilización sobre las necesidades de las personas LGBTQI.

Aunque algunas partes del proyecto podrían depender del contexto geográfico, las principales ideas que subyacen en la cooperación con las empresas, la organización de talleres (en parte para generar espacio para el intercambio mutuo) y la formación, así como el plan de ejecución, son de aplicación general y, por lo tanto, transferibles.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 7

### Política y directrices para la transición de género en el entorno laboral de la empresa de autobuses de Dublín, Irlanda

#### Contexto del proyecto:

La empresa de autobuses de Dublín (*Dublin Bus*), como parte de su estrategia de igualdad, diversidad y no discriminación, se ha comprometido a crear un entorno de trabajo que integre, se beneficie y garantice la igualdad entre su plantilla, además de fomentar un entorno de trabajo inclusivo que celebre y apoye la diversidad.

#### Descripción del proyecto:

Como parte de su estrategia de igualdad, diversidad y no discriminación, *Dublin Bus* elaboró el documento [Workplace Gender Transition Policy and Guidelines](#) (Política y directrices para la transición de género en el entorno laboral de la empresa de autobuses de Dublín). El documento incluye recomendaciones para el personal, la dirección y el departamento de recursos humanos sobre cómo proporcionar un entorno acogedor y favorable para el personal que realiza una transición.

La empresa de autobuses de Dublín cuenta con una oficina de diversidad e inclusión y ofrece un servicio de asesoramiento gratuito y confidencial, el Programa de Ayuda a Empleados (EAP por sus siglas en inglés: *Employee Assistance Programme*), para todo el personal. Siendo una de las empresas más grandes de Irlanda con más de 3.500 personas en plantilla y la compañía de transporte más grande, está considerada como una de las más progresistas en cuanto a la inclusión y el apoyo a la diversidad entre su plantilla. Su trabajo en este ámbito ha sido expuesto como caso de estudio para buenas prácticas en relación con la diversidad en el trabajo ante la Comisión Europea y el IMI/CIPD<sup>15</sup> en Irlanda.

#### Objetivos del proyecto:

Las directrices sobre transición de género se crearon para ayudar a fomentar el diálogo y

---

15 N. del T.: IMI, siglas de *Irish Management Institute* y CIPD, siglas de *The Chartered Institute of Personnel and Development*

la comprensión de las cuestiones relativas a las personas trans en el trabajo, así como para reforzar la postura de la empresa de autobuses de Dublín como empresa comprometida con la celebración y la promoción de la diversidad y la igualdad. Éstas incluyen recomendaciones para la plantilla, dirección y recursos humanos sobre cómo proporcionar un entorno acogedor y favorable para el personal trans.

Recursos de la empresa para el personal y la dirección:

- › Plan para una transición de género en el trabajo (véase *Workplace Gender Transition Policy and Guidelines*, Apéndice A).
- › Representantes de Recursos Humanos.
- › Plan de bienestar de CIÉ (Sistema de Transporte Irlandés).
- › Personal de enfermería y medicina dentro de CIÉ.
- › Departamento de salud.
- › Programa de asistencia al personal.

Los recursos utilizados para crear este proyecto se basaron en la consulta interna con el personal LGBT, la experiencia del personal de recursos humanos, y el equipo de dirección de la empresa.

### **Ejecución del proyecto:**

Esta política y directrices ofrecen asesoramiento tanto al personal como a la dirección y a recursos humanos sobre cómo apoyar al personal trans en su transición y en la inclusión en el entorno de trabajo.

- › Se proporciona un protocolo, paso a paso, para realizar un proceso de transición de género en el trabajo, con el fin de elaborar y ejecutar un plan para dicha transición.
- › Las personas y los recursos de acompañamiento en el trabajo para el personal trans, como representantes de recursos humanos, personal de enfermería, salud laboral o medicina del departamento de salud del CIÉ, el plan de bienestar del CIÉ y el programa de asistencia a empleados (EAP) son explícitamente transinclusivos.
- › Adicionalmente, el documento es un recurso para fomentar un uso inclusivo de los pronombres entre el personal que trabaja con personas trans, orientándolo en el uso correcto de los pronombres, entre otras cuestiones.



## **Resultados, impacto y obstáculos:**

La política y directrices aumentaron el compromiso y el diálogo entre el personal, la empresa y el departamento de recursos humanos. El personal trans se ha visto empoderado para salir del armario en el trabajo, mientras que la dirección, a su vez, ha podido apoyar de forma más segura al personal trans.

Esto ha influido en la futura estrategia empresarial mediante la consideración de oportunidades para la inclusión trans, por ejemplo, para incluir baños de género neutro en cualquier edificio que se construya en el futuro. Al tratarse de una nueva política, la empresa de autobuses de Dublín no contaba con experiencia interna en temas trans. Este desafío se abordó mediante la participación externa de TENI (Transgender Equality Network Ireland). Aun así, como resultado de estas medidas, el hecho de que el personal trans haya podido salir del armario dentro de la empresa y colaborar con el departamento de recursos humanos ha permitido un mayor nivel de experiencia interna.

## **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Esta práctica conecta principalmente con el indicador de apoyo durante la transición como parte de la estrategia de igualdad, diversidad y no discriminación, que tenía como objetivo realizar un cambio profundo en la empresa de autobuses de Dublín. Las percepciones de la empresa cambiaron dentro de la propia plantilla. Como compañía de transporte público, empresa semiestatal y entorno de trabajo dominado por hombres cis, se esperaba que el cambio fuera lento. Sin embargo, este proceso demostró a la empresa que podían estar en la vanguardia del cambio. Otras organizaciones podrían ser vistas en términos similares o temer que se produzca un retroceso en la inclusión trans. En el caso de la empresa de autobuses de Dublín ocurrió todo lo contrario, por lo que una lección transferible podría ser: no tengas miedo, ya que proyectos como éste pueden promover un diálogo positivo tanto a nivel interno como externo.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 8

### La política de expresión e identidad de género para el personal y el alumnado del Real Colegio de Cirugía, Irlanda

#### Contexto del proyecto:

Esta política debe ser leída en conjunto con las siguientes políticas del Real Colegio de Cirugía de Irlanda (*Royal College of Surgeons in Ireland*, a partir de ahora RCSI), así como junto con cualquier otra política aplicable al personal:

- › Política de igualdad de oportunidades
- › Política de dignidad en el trabajo
- › Política de contratación y selección

Este documento constituye la actual política de expresión de género e identidad de género del RCSI de Dublín, publicada de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Igualdad Laboral 1998-2015, la Ley de Igualdad Formal 2000-2015, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda de 2014 y la Ley de Reconocimiento de Género de 2015.

Las Leyes de Igualdad Laboral y de Igualdad Formal prohíben la discriminación directa e indirecta, el acoso laboral, el acoso sexual y la victimización en relación con nueve indicadores de igualdad, incluido el género. El fundamento de género protege a las personas trans de la discriminación por razones de sexo, es decir, de la discriminación derivada de la identidad y la expresión de género.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda introdujo el concepto de deber del sector público, una obligación de los organismos públicos, en el desempeño de sus funciones, de tener en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y de trato entre su personal y de las personas a las que prestan servicios, y de proteger los derechos humanos de sus miembros, del personal y de las personas a las que prestan servicios.

La Ley de Reconocimiento de Género establece un procedimiento que permite a las personas trans obtener el pleno reconocimiento legal de su género sentido, y permite la adquisición de un nuevo certificado de nacimiento que refleje este cambio. Permite a todas las personas

mayores de 18 años la autodeterminación de género.

### **Descripción del proyecto:**

Esta política establece las directrices para atender las necesidades del personal trans y de género no binario y clarifica cómo debe aplicarse la ley en situaciones en las que puedan surgir dudas sobre cómo proteger los derechos legales o la seguridad de dichas personas. Esta política no prevé todas las situaciones que pudieran presentarse con respecto al personal y las necesidades de cada trabajadora trans deberán ser evaluadas de forma individual. En todos los casos, el objetivo es garantizar la seguridad, la comodidad y el desarrollo saludable del personal trans, al mismo tiempo que se maximiza la inclusión en el entorno de trabajo y se reduce la estigmatización.

### **Objetivos del proyecto:**

El propósito de esta política es proporcionar información y asesoramiento al personal y a la dirección, así como asegurar que el personal se sienta apoyado en el RCSI y que se prevenga la transfobia, al tiempo que se garantiza que el RCSI respete la legislación.

### **Financiación:**

Igualdad, la diversidad y la inclusión (EDI por sus siglas en inglés: *Equality Diversity and Inclusion*) es un principio fundacional del Plan Estratégico 2018-2022 del RCSI. Antes de impulsar la política de expresión e identidad de género, se creó una unidad de EDI (julio de 2017) para respaldar el diseño y la implementación de la política. Para aumentar la sensibilización y ofrecer apoyo, en enero de 2018 se puso en marcha una Red del Orgullo del Personal. Una persona representante de la dirección actúa como defensora de la Red del Orgullo.

### **Ejecución del proyecto:**

La política ofrece asesoramiento al personal y a la dirección en cuanto a:

Formació al personal per a garantir la implementació de la política (per exemple, la formació sobre el biaix inconscient és obligatòria anualment).

- › Formación al personal para garantizar la aplicación de la política (por ejemplo, formación

- anual obligatoria sobre sesgo involuntario).
- › Confidencialidad y privacidad de la identidad trans del personal.
- › Derechos y procedimientos relativos al cambio de nombre y pronombres en los formularios oficiales.
- › Procedimientos para gestionar las quejas (por ejemplo, acoso laboral, salidas del armario forzadas, etc.).
- › Una lista de los pasos a seguir para salir del armario en el trabajo, tanto para el personal LGTBI como para quienes acompañan a un compañero o compañera del RCSI en su proceso de transición (incluyendo las dimensiones social, legal y médica).
- › Una revisión de la política y su impacto en el personal y el alumnado trans cada 3 años.

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

Desde el establecimiento de la política de expresión e identidad de género, el RCSI ha realizado más de 25 cursos de formación "Trans 101", que han llegado a más de 300 participantes del personal y del alumnado. Además, el RCSI ha organizado las fiestas pre-Orgullo de TENI en 2018 y 2019, que contaron con más de 400 asistentes y el apoyo de 40 personas voluntarias entre personal y alumnado del RCSI. En el momento de la publicación de la guía, un miembro del personal ha hecho la transición en el trabajo.

Después de la implementación de la política son importantes la sensibilización y la visibilización constantes, aunque también pueden ser un desafío. Además de difundir la política a través de internet, puede ser útil la difusión activa, por ejemplo, durante las actividades de bienvenida del nuevo personal.

Para realizar un seguimiento del grado de conocimiento de la política, de las formaciones y de los eventos relacionados se pueden llevar a cabo consultas anuales entre el personal y el alumnado del RCSI (por ejemplo, a través de encuestas y grupos de discusión).

Para que la política de expresión e identidad de género sea efectiva, la formación complementaria "Trans 101" para el personal y el alumnado resulta esencial. La devolución obtenida sobre la formación, así como la posibilidad de realizar consultas al personal y al alumnado, contribuyen a asegurar que los recursos son adecuados.

La formación se impartió inicialmente al personal de primera línea (portería, seguridad, trans-

portistas, personal de limpieza, servicios de biblioteca, servicios para estudiantes, comunicaciones, informática y recursos humanos). Posteriormente, se amplió la formación para que llegara a todo el personal.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

Este proyecto es un gran paso hacia la creación e implementación de políticas transinclusivas en el día a día del entorno laboral. Junto con su estrategia, la formación es susceptible de tener un amplio impacto en la cultura laboral y puede favorecer un cambio real (aunque sea lento). Por lo tanto, esta práctica cumple con todos los indicadores. Además, es fácilmente transferible en el contexto europeo, en particular en empresas multinacionales o de mayor tamaño.

## BUENA PRÁCTICA NÚM. 9

### Un proyecto de mentoría laboral trans\*, Alemania

#### Contexto del proyecto:

Las personas trans sufren una mayor exclusión laboral, a pesar de que sus cualificaciones laborales sean superiores a la media. Esto afecta al período de formación y cualificación, al acceso al mercado de trabajo, a las perspectivas de promoción y a todo el período de transición. El proyecto mentoría laboral trans\* busca contrarrestar este fenómeno para mejorar las oportunidades laborales de las personas trans. El movimiento de defensa derechos humanos de Estados Unidos desarrolló el método de mentoría como un anteproyecto alternativo a las denominadas *old boys networks* (redes de antiguos alumnos de las escuelas de élite para hombres). Esas redes implicaron un gran impulso en la trayectorias profesionales de las participantes, aunque resultan inaccesibles para las personas marginalizadas.

#### Descripción del proyecto:

Siguiendo las pautas de los programas de mentoría ya implementados en la administración y las empresas que forman parte de la Cámara de Comercio Alemana (IHK), el proyecto piloto de mentoría laboral trans\* se llevó a cabo durante un período de 15 meses en Berlín. Su objetivo era convertirse en un modelo para proyectos similares en otras partes de Alemania. Este programa nació de la cooperación entre las asociaciones Sonntags Club e.V. y TransInterQueer e.V.

La mentoría es un método aprobado de desarrollo de recursos humanos para la mejora de las oportunidades en el mercado laboral y en la vida social de los grupos estructuralmente desfavorecidos. El método se basa en la creación de un vínculo entre persona empleada reciente incorporación -generalmente más joven- y una persona más experimentada en cuanto a objetivos profesionales, que también posee habilidades sociales específicas. Como instrumento para el desarrollo de recursos humanos, la mentoría consiste en la práctica de transmitir competencias y técnicas profesionales y conocimientos de una persona más experimentada a otra menos experimentada. Su objetivo es acompañar a las personas recién incorporadas en su desarrollo personal y profesional. La mentoría abarca los ámbitos de la formación, la trayectoria profesional, la conciliación familiar y laboral, y el desarrollo personal. El proyecto de mentoría trans\* también aborda todos los temas relacionados con la transición y el mercado laboral.

Participantes en el proyecto: 12 personas mentoradas y 12 mentoras, personal del proyecto (8 personas) del Sonntags Club y TransInterQueer, 1 consultora externa de Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

### **Objetivos del Proyecto:**

Ofrecer asesoramiento a personas trans en lo que respecta al acceso y la permanencia en el mercado laboral, así como a las oportunidades profesionales. Apoyo individual a través de mentoras experimentadas en cuestiones laborales y el trabajo en red.

### **Calendario:**

Mayo 2015 – Agosto 2016

### **Financiación:**

Financiado por la Fundación Federal Magnus Hirschfeld.

### **Ejecución del proyecto:**

Habitualmente, la mentoría se realiza en el marco de una organización. En este caso, el Sonntags Club y TransInterQueer actuaron como mediadoras para encontrar las personas mentoras adecuadas para las personas que, individualmente, habían solicitado participar en el programa como mentoradas. Fue fundamental para el proyecto que el personal del Sonntags Club y del TransInterQueer pudiera recurrir a una amplia red de posibles mentores de diferentes ámbitos profesionales. Los objetivos que cada participante deseaba alcanzar al final del proyecto eran muy variados: realizar prácticas en un taller artesanal, comenzar un doctorado, cambiar de sector laboral o de puesto de trabajo dentro del mismo sector. Aspiraban a trabajar en sectores muy diferentes, como el sanitario, el informático o el académico.

### Fases del proyecto:

Sonntags Club y TransInterQueer redactaron una convocatoria y revisaron las solicitudes recibidas. Posteriormente, trataron de encontrar mentoras adecuadas en relación con el sector laboral y las experiencias. Para todas las solicitudes se pudo encontrar a alguien. Antes de comenzar la mentoría, se realizó un taller para preparar a las mentoras para la tarea. Después,

mentoras y mentoradas se reunieron para determinar si eran compatibles.

A continuación, el proyecto se llevó a cabo a partir de las siguientes acciones:

- › Reuniones periódicas entre mentoras y mentoradas.
- › 4 reuniones de mentoradas.
- › 3 talleres de búsqueda de trabajo.
- › Evaluación intermedia y final.

El equipo del proyecto decidió aceptar a 12 participantes, en lugar de las 10 plazas que el programa había planteado ofrecer. Para asegurar una colaboración vinculante con el programa por ambas partes, se tomaron las siguientes medidas:

- › Un taller inicial de un día de duración para que las mentoradas se conociesen, revisasen las expectativas y se familiarizasen con la mentoría desde el rol de mentorada.
- › Las mentoradas que no pudieron participar en el taller inicial realizaron entrevistas individuales con miembros del equipo del proyecto.
- › Como resultado de la reunión o de las entrevistas, los participantes firmaron un contrato de mentoradas.
- › Un taller inicial (medio día de duración) para que las mentoras se conociesen, revisasen las expectativas, y se acostumbrasen a la mentoría desde el rol de mentora.

Las mentoradas y otras personas trans interesadas asistieron a los tres talleres de búsqueda de trabajo para preparar candidaturas. Elaboraron una solicitud para ofertas de trabajo, hicieron ejercicios de presentación y representaron una entrevista de trabajo ficticia.

### **Resultados, impacto y obstáculos:**

El Sonntags Club y TransInterQueer se mostraron muy satisfechas al comprobar que muchas mentoradas alcanzaron los objetivos que se habían fijado junto con sus mentoras. El programa logró su objetivo de acercar a las personas participantes a la educación, al trabajo y a nuevas industrias, debido a que las mentoras conocían muy bien la tarea y el sector en cuestión. En algunos casos, se establecieron relaciones de apoyo mutuo a largo plazo que aún existen años después de que terminara oficialmente el programa de mentoría.

Sonntags Club y TransInterQueer han aprendido en el proceso que, para que la relación de



mentoría funcione, no sólo es importante tener mentoras del campo de trabajo correspondiente, sino también una perspectiva compartida sobre ciertos temas (por ejemplo, enfoque académico frente a enfoque holístico en la atención sanitaria) y una simpatía general hacia la otra persona. Si hay compatibilidad, se puede crear un vínculo muy fuerte. Los resultados tan positivos sorprendieron a las organizaciones coordinadoras.

Las organizaciones se beneficiaron de su amplia red para atraer a las mentoras, aspecto que fue considerado esencial para llevar a cabo un proyecto de mentoría como este.

Un aspecto fundamental para la participación de las mentoradas fue la revisión de las expectativas que las organizaciones hicieron antes de su entrada en el programa. Algunas de las expectativas eran demasiado ambiciosas, y requerían un replanteamiento de lo que se podía lograr en el marco del programa.

Algunas de las mentoras eran trans, otras eran cis. Las organizaciones coinciden en que es fundamental que las personas cis no solo estén sensibilizadas, sino que se identifiquen como aliadas de las personas trans.

Tras la evaluación del proyecto, el Sonntags Club y TransInterQueer coincidieron en que se podrían haber obtenido mejores resultados si el proyecto de mentoría se hubiera integrado dentro de un marco más amplio. En algunos de los puestos de trabajo a los que querían acceder las mentoradas, se tendría que haber recomendado una mayor formación en materia trans.

### **Por qué consideramos que este proyecto es una buena práctica:**

El proyecto apoyó a las personas trans participantes a alcanzar sus objetivos y creó relaciones de apoyo duraderas. Una pareja participante continúa en contacto en el 2020. En la evaluación del programa, las personas trans participantes señalaron que hubo un cambio en su perspectiva. Antes de entrar en el programa de mentoría pensaban que el hecho de ser trans era una desventaja que debía ser compensada, pero durante la mentoría descubrieron que la transición les dotó de un conjunto de habilidades útiles para sus carreras profesionales: navegar por el sistema sanitario y jurídico les ayudó a desarrollar su resistencia, asertividad y persistencia. Como resultado del programa de mentoría, ganaron seguridad en sí mismas.



# Glosario

## **Cisgénero**

Persona cuya identidad de género y expresión de género está alineada con el sexo asignado al nacer.

El término cisgénero o cis reconoce que todo el mundo tiene una identidad de género (es decir, una identidad no trans no se presenta como normal o natural, ya que esto estigmatizaría las identidades trans como anormales o no naturales).

## **Expresión de género**

Manifestación externa de la identidad de género de una persona. El género puede expresarse mediante la gestualidad, la apariencia, las características físicas, las interacciones sociales y las formas de hablar.

## **Identidad de género**

Se refiere a la identidad sentida de una persona como hombre, mujer u otro género. Ésta puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.

## **Perspectiva interseccional**

La interseccionalidad se refiere al enfoque que permite ver cómo las experiencias de las personas con identidades que se solapan, como son la raza, la clase, el género, la orientación sexual, el grado de diversidad funcional, etc., afectan a la forma en que experimentan la opresión y la discriminación.

## **No binario**

Término paraguas que abarca las identidades de género que quedan fuera del binomio de género masculino o femenino. Esto incluye a las personas cuya identidad de género no es exclusivamente masculina o femenina, una combinación de masculino y femenino, o entre géneros o más allá de éstos. De manera similar al uso del término transgénero, las personas bajo el paraguas no binario pueden describirse a sí mismas usando uno o más de una amplia variedad de términos (por ejemplo, andrógino, género fluido, queer, género no conforme).

## Sexo

La designación de una persona al nacer como hombre o mujer, en función de su anatomía (genitales y/o órganos reproductivos) o cromosómicos u hormonales.

La expresión "sexo asignado al nacer" (en sustitución de "sexo biológico") es una forma más precisa y respetuosa de reconocer el proceso de asignación de sexo que se produce al nacer mediante una mirada superficial a la anatomía externa. En algunos casos, puede no ser posible identificar a una persona como hombre o mujer al nacer (por ejemplo, en el caso de las personas intersexuales). Para las personas trans, el sexo asignado puede diferir notablemente en de la identidad de género (véanse las definiciones de Transgénero e Intersex).

## Sexismo

Sexismo es el prejuicio o la discriminación basada en el sexo o el género de una persona. El sexismo puede afectar a cualquiera, pero afecta principalmente a mujeres y niñas.

## Trabajo sexual

El trabajo sexual es el intercambio de servicios sexuales por una remuneración económica u otro tipo de remuneración material. El trabajo sexual es un término paraguas que abarca todo tipo de servicios sexuales, por ejemplo, servicios de prostitución, servicios escort, servicios de dominación, servicios por webcam, *sugaring*, pornografía, erótico, etc.

## Orientación sexual

Se refiere a la atracción física, emocional y/o romántica de una persona hacia otra. La orientación sexual es distinta del sexo, de la identidad de género y de la expresión de género. Las personas trans pueden identificarse como lesbianas, gais, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, queer o asexuales.

## Transición

Proceso a través del cual algunas personas trans comienzan a vivir abiertamente con el género con el que se identifican, en lugar del que se les asignó al nacer. La transición puede incluir cambios sociales, físicos o legales como salir del armario con la familia, las amistades, el entorno de trabajo y otras personas; cambiar la apariencia; modificar el nombre, el pronombre y la mención del sexo en los documentos legales (por ejemplo, en el permiso de conducir o en el pasaporte); y someterse a la intervención médica (por ejemplo, mediante hormonas o cirugía).

## Trans/género

Se refiere a una persona cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo

que se le asignó al nacer. Este término puede incluir diversas identidades de género. No todas las personas con identidades que se consideran parte del paraguas trans se referirán a sí mismas como transgénero. Algunas pueden identificarse con un término en particular (como transexual o queer) que consideren que describe mejor su identidad. Otras pueden sentir que su experiencia es una condición médica o temporal y no una identidad (por ejemplo, sienten que tienen trastorno de identidad de género, pero no son transgénero). Los términos transgénero o trans como términos paraguas son actualmente los más inclusivos y respetuosos para describir las diversas identidades. Sin embargo, reconocemos y respetamos el derecho de cada persona a autoidentificarse como desee.

### **Hombre trans**

Persona a la que se le asignó mujer al nacer, pero que vive como hombre o se identifica como tal. Algunos hombres trans realizan cambios físicos a través de hormonas o cirugía; otros no. El término 'hombre trans' se utiliza a veces de forma intercambiable con el término FTM (de las siglas en inglés *female to male*, de mujer a hombre). Sin embargo, algunos hombres trans no se consideran que hayan transitado de mujer a hombre (porque siempre se han sentido hombres). Algunas personas prefieren que se refieran a ellas como hombres en lugar de hombres trans, mientras que otras se refieren a sí mismas como hombres con experiencia transgénero.

### **Mujer trans**

Persona a la que se le asignó hombre al nacer, pero que vive como mujer o se identifica como tal. Algunas mujeres trans realizan cambios físicos a través de hormonas o cirugía; otras no. El término 'mujer trans' se utiliza a veces de forma intercambiable con el término MTF (de las siglas en inglés *male to female*, de hombre a mujer). Sin embargo, algunas mujeres trans no consideran haber transitado de hombre a mujer porque siempre se sintieron mujeres. Algunas personas prefieren que se refieran a ellas como mujeres en lugar de mujeres trans, mientras que otras se refieren a sí mismas como mujeres con experiencia transgénero.



## Referencias bibliográficas

Coll-Planas, G. & Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS, Revista de Ciencias Sociales, 13(1), 45-68.

De Cuyper, G. & Olyslager, F. (2009). *Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZGent*, en: Verslagen van het Centrum voor Genderstudies-UGent 18, Ghent: Academia Press: 23-37.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBTI++ survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2020). *A Long Way To Go For LGBTI Equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Háttér Társaság (2018). *A kirekesztés arcai. A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* [Faces of exclusion. The labour market and workplace discrimination of trans people]. Budapest: Háttér Társaság.

Karsay, D. (2015) *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei* [The social exclusion of trans people in Hungary. Results from the LGBTI++ Survey 2010]. Budapest: Háttér Társaság.

Motmans, J., de Biolley, I., & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Bruxelles: Institute for the equality of woman and men.

Schilt, K. (2006). Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender and Society*, 20(4): 465–490.

Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E., & Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Wetherby: Communities and Local Government publications.

Whittle, S., Turner, L., Coombs, R., & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Bruxelles: ILGA Europe.

