Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia.
Cabildo de Gran Canaria.

Redacción de textos y revisión
Luis R. Lorite
Alba Boekelman

Diseño, maquetación e ilustración
Abenchara Montesinos Guerra

Noviembre de 2022

Cabildo de Gran Canaria

IGUALDAD

Trabajamos con talento trans, menos de lo que nos gustaría

Este trabajo que tiene usted en sus manos arranca en noviembre de 2021 con la convocatoria por parte de la Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia del Cabildo de Gran Canaria de una "mesa monográfica para la búsqueda de estrategias y soluciones relacionadas con la inserción laboral de personas trans". De dicha mesa sale la idea de generar y publicar unas guías temáticas y, para ello, se cuenta con Luis R. Lorite, profesional de la comunicación, que su vez incorpora al equipo a Alba Boekelman, profesional del derecho y activista lgtbi, y a Abenchara Montesinos, ilustradora y diseñadora.

El objetivo principal siempre fue "que las guías no se quedaran en un cajón" sino que llegaran al mayor público posible. Al servicio de esa idea adaptamos el formato al de un objeto que pudiera permanecer visible a la ciudadanía más allá del primer momento de su lectura. Nos basamos en un consejo clásico de acompañamiento a la inserción laboral del colectivo trans: incorporar elementos u objetos en el espacio de trabajo que hagan visible el apoyo a la diversidad sexual y de género (bandera trans o LGTBI...). Y así llegamos a la idea de crear estos calendarios-guías que pueden colgarse en paredes de oficinas públicas y privadas, ayuntamientos, jefaturas de servicio, oficinas de atención ciudadana, servicios públicos de empleo y un largo etcétera de espacios de trabajo y atención al público; dejando a la vista claves de inserción trans aplicables el mismo día que marque el calendario.

Para crear estas guías el reto era optimizar nuestra capacidad de síntesis y, por ello, hemos dividido el contenido en cuatro bloques temáticos: transiciones en espacios de trabajo, inserción laboral, contratos públicos/subvenciones y prevención del acoso laboral. De esta manera facilitamos información específica sobre la materia a los distintos agentes sociales que pueden influir de forma directa en la mejora laboral del colectivo trans.

Nuestro marco de referencia ha sido la *Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.* Ley que marca un hito en el calendario, reflejo del sentir de su tiempo, espejo de muchas odiseas personales, fruto de las luchas colectivas. Una ley por desarrollar, pero que ya en su preámbulo señala que: <<se hace necesario promover la integración efectiva y total de la población LGTBIQ; prevenir las conductas violentas en general y, en especial, del maltrato dirigido hacia los grupos más vulnerables>> Y con ese propósito hemos trabajado.

El equipo de esta guía.

Cabildo de Gran Canaria

IGUALDAD

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

La falta de empatía en los ambientes laborales y el miedo a las repercusiones negativas hacen que muchas personas que deciden realizar una transición de género, aunque ésta no incluya procedimientos médicos, se vean obligadas a abandonar sus puestos de trabajo.

enero 2023

L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1 ene
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 feb	2	3	4	5

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Una transición de género es un momento trascendental en la vida de quien la realiza, por lo que se hace especialmente necesario el respeto y apoyo del entorno. Los espacios laborales solo serán igualitarios si garantizan el desarrollo profesional de todas las personas independientemente de su identidad de género.

febrero 2023

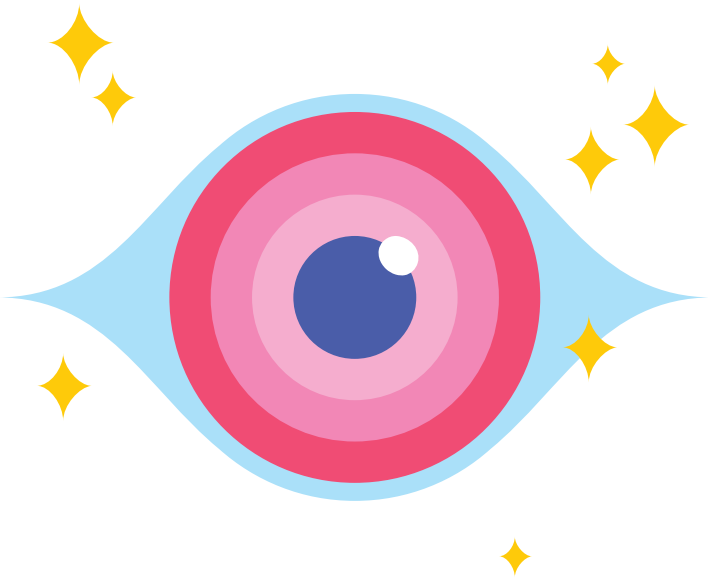
L	M	X	J	V	S	D
30	31	1 feb	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	1 mar	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Desarrollar buenas prácticas en nuestras empresas, conforme al Título V de la *Ley 2/2021**, pasa por adoptar políticas de fomento de igualdad y no discriminación en el empleo, así como acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial que promuevan la atención a las necesidades laborales del colectivo trans.

**Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.*



marzo 2023

L	M	X	J	V	S	D
27	28	1 mar	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1 abr	2
3	4	5	6	7	8	9

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Crear e implementar **protocolos de transición de género** sirve para facilitar como grupo humano y como empresa el acompañamiento en su proceso a las personas trans de manera inclusiva, igualitaria, e incluso, celebrando la diversidad. ¡Refuerza la cultura de tu empresa apostando por el respeto al colectivo trans!

abril 2023

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1 abr	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
1 may	2	3	4	5	6	7

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Para hacer efectivo un **protocolo de transición de género** es esencial que exista dentro de la empresa una persona responsable o de referencia en este tema, siendo muy recomendable que se encuentre formada para acompañar en el proceso a las personas trans que le comuniquen su voluntad de iniciarlo.

mayo 2023

L	M	X	J	V	S	D
1 may	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1 jun	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

El compromiso con el respeto hacia una transición de género se puede plasmar en un **plan de transición** que recoja las acciones necesarias a realizar en distintos ámbitos, como:

> Cambiar el nombre en el correo electrónico y otros documentos.

> Comunicarlo a los distintos ámbitos laborales (si está conforme la persona que realiza la transición).

junio 2023

L	M	X	J	V	S	D
29	30	31	1 jun	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1 jul	2
3	4	5	6	7	8	9

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

La comunicación de una transición de género es una oportunidad para prevenir el acoso si la empresa lanza un mensaje de apoyo explícito. El momento y la manera de comunicarlo (por correo, en vacaciones, en reunión, o en una sesión formativa de sensibilización) **debe consensuarse antes** con la persona trans y respetar su voluntad.

julio 2023

L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	1 jul	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1 ago	2	3	4	5	6

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

El apoyo de la plantilla hacia una persona trans se expresa con gestos sencillos como llamar a la persona trans por su nombre y sus pronombres sentidos y respetar que utilice los baños y vestuarios.

agosto 2023

L	M	X	J	V	S	D
31	1 ago	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1 sept	2	3
4	5	6	7	8	9	10

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

El uso de uniformes, vestuarios y lavabos puede generar conflictos en una empresa cuando alguien de la plantilla realiza una transición de género, pero la solución pasa por ofrecer alternativas a quienes incomode dicha transición. Excluir a la persona trans no es una opción.

septiembre 2023

L	M	X	J	V	S	D
28	29	30	31	1 sept	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1 oct
2	3	4	5	6	7	8

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Reubicar u ocultar en el trabajo a una persona por realizar una transición de género es discriminarla. Reubicarla solo es una opción si así lo desea esa persona y llega a un consenso con la empresa, manteniendo en el nuevo puesto las mismas condiciones y categoría profesional.

octubre 2023

L	M	X	J	V	S	D
25	26	27	28	29	30	1 oct
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 nov	2	3	4	5

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

El tratamiento de documentos legales, como el DNI de una persona trans, dentro de una organización compete únicamente al departamento de recursos humanos, según la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. La modificación del nombre en el DNI **no es exigible** para su actualización en el trabajo.

noviembre 2023

L	M	X	J	V	S	D
30	31	1 nov	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1 dic	2	3
4	5	6	7	8	9	10

Trabajamos con talento trans

Guía sobre transiciones de género en espacios de trabajo.

Garantizar que tus personas empleadas tengan permiso para acudir a trámites administrativos relacionados con su transición de género afianza una cultura empresarial igualitaria y respetuosa con la diversidad. ¿Qué mejor manera para atraer y retener el talento?

diciembre 2023

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	1 dic	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
1 ene	2	3	4	5	6	7

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Las personas trans a menudo se encuentran con situaciones incómodas o violentas. ¿Por qué? Sencillamente por desinformación y prejuicios sociales que dificultan su aceptación y promueven el desprecio e incluso el odio hacia ellas. En el ámbito laboral esto puede derivar en discriminación y acoso.

enero 2024

L	M	X	J	V	S	D
1 ene	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1 feb	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

La protección del colectivo trans contra la discriminación y el acoso laboral es una prioridad. En Canarias tenemos como referencia de plena aplicación la *Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.*

febrero 2024

L	M	X	J	V	S	D
29	30	31	1 feb	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	1 mar	2	3
4	5	6	7	8	9	10

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

<<Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y sus características sexuales. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada [...] con independencia de su sexo legal>>.

Artículo 4. b) 1º de la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

marzo 2024

L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	1 mar	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
1 abr	2	3	4	5	6	7

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

El artículo 4.2. c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, garantiza el derecho de los trabajadores, en la relación de trabajo <<A nos ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados>>, por razones de sexo u orientación sexual.

abril 2024

L	M	X	J	V	S	D
1 abr	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1 may	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Las personas trans pueden encontrarse frente a diferentes situaciones de discriminación, como:

> Rechazo para puestos de trabajo después de saberse que son trans.

> Imposición de llevar ropa contraria a su identidad de género.

> Que solo se les ofrezcan funciones que no impliquen estar cara al público.

> Soportar que en el entorno laboral se hagan comentarios, bromas o chistes lgtbifóbicos.

mayo 2024

L	M	X	J	V	S	D
29	30	1 may	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1 jun	2
3	4	5	6	7	8	9

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

La Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales busca fomentar la igualdad y no discriminación en el empleo para las personas trans e intersexuales, en especial, en las PYMES. Es el momento de desarrollar una cultura de empresa transinclusiva y desarrollar **políticas de diversidad** que declaren los centros de trabajo espacios libres de transfobia. **¡Hagamos un hueco para ellas en nuestros tablones de anuncios!**

junio 2024

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1 jun	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
1 jul	2	3	4	5	6	7

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

¡La información es poder!

Promover el respeto a la diversidad es el primer paso para combatir la discriminación y el acoso contra las personas trans. Informar y proporcionar una formación integral en diversidad a nuestra plantilla ayudará a reducir estas situaciones. ¿Qué tal si organizamos formaciones en diversidad?

julio 2024

L	M	X	J	V	S	D
1 jul	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1 ago	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Algunas medidas de prevención:

> Establecer un canal de denuncias anónimas.

> Asignar funciones y responsables en materia de discriminación y acoso.

> Señalética a favor del colectivo en los lugares de trabajo. Un ejemplo: la bandera trans.

> Baños mixtos e individuales.

> Actos y charlas de sensibilización.

agosto 2024

L	M	X	J	V	S	D
29	30	31	1 ago	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1 sept
2	3	4	5	6	7	8

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Algunas señales de discriminación o acoso que puedes observar:

> Comentarios tránsfobos.

> Baja integración con el resto de la plantilla.

> Reducción del rendimiento normal de la persona trans trabajadora.

> Difamaciones o rumores.

> Desprecios e incluso insultos sutiles.

septiembre 2024

L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1 sept
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	1 oct	2	3	4	5	6

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

¿Qué hago si detecto o sospecho que se dan discriminaciones o acoso contra personas trans?

Disponer de un protocolo de actuación en caso de situaciones de transfobia en el ámbito laboral permitirá encontrar la respuesta adecuada para garantizar la integridad física y moral de las personas trabajadoras trans. Podremos incorporarlo al Plan de Igualdad.

octubre 2024

L	M	X	J	V	S	D
30	1 oct	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1 nov	2	3
4	5	6	7	8	9	10

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Al disponer un canal de denuncias o reclamaciones anónimo es importante:

> Designar responsables del canal. A ser posible personas sensibilizadas respecto a la realidad trans.

> Formar al responsable en diversidad, así como en discriminación y acoso.

> Establecer vías y modelos de reclamación o denuncia anónimos.

> Difundir la existencia del canal.

noviembre 2024

L	M	X	J	V	S	D
28	29	30	31	1 nov	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1 dic
2	3	4	5	6	7	8

Trabajamos con talento trans

Guía sobre discriminación y acoso laboral por identidad de género.

Alternativas al protocolo

Es importante informar a las personas trans sobre sus derechos y las vías de reclamación ante estas situaciones por medio de la Inspección Laboral o por vía judicial. Transmitir nuestro apoyo a la víctima es esencial. Es recomendable ponerla en contacto con asociaciones LGTBIQ+ locales.

Otra vía de reclamación es **buzón de denuncias anónimas** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, seleccionando la casilla "Discriminación en el acceso al empleo y en el trabajo". Lo encontrarás a través del código QR.

diciembre 2024

L	M	X	J	V	S	D
25	26	27	28	29	30	1 dic
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1 ene	2	3	4	5

Glosario

Persona trans: persona cuya identidad y/o expresión de género es diferente de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer.

Personas no binarias: las personas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre-mujer o masculino-femenino, o fluctúa entre ellos.

Personas intersexuales: las que en algún momento de su desarrollo cromosómico, gonadal o de sus características sexuales presenta una anatomía sexual o reproductiva distinta a las definidas típicamente como de hombre o mujer.

Personas cis (cisexuales): aquellas personas que están conformes con el sexo asignado en su nacimiento. Este concepto se utiliza en contraposición al de "personas trans", quienes no están conformes con tal asignación.

Sexo de asignación: es el género que se le asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales.

Nombre sentido: nombre con el que quiere ser tratada una persona independientemente de su sexo biológico. Es la voluntad expresada de la persona sobre su identidad.

Passing: el hecho de que una persona trans sea percibida por la sociedad como persona cis. Debido a la transfobia social, las personas trans que tienen passing viven menos discriminación dada su invisibilidad.

Transición de género: proceso social, médico y/ o legal mediante el cual una persona trans modifica aspectos de su cotidianidad para que estén de acuerdo con la identidad de género sentida.

Transfobia: discriminación y actitudes negativas ante las personas que son, parecen ser trans o quienes las defienden.

Género: conjunto de características culturales sobre cuyas bases se establece socialmente la distinción entre hombres y mujeres. No es estático ni innato. Es una construcción sociocultural que cambia a lo largo del tiempo. No debe confundirse con el sexo. Aunque que socialmente se atribuya el género masculino al sexo macho y el género femenino al sexo hembra, no son conceptos equivalentes.

Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al nacer y pudiendo involucrar o no la modificación de la apariencia o de las funciones corporales a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de cualquier otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Sexo: categoría para definir las características biológicas del cuerpo relacionadas con las características sexuales primarias (órganos sexuales) y secundarias (desarrollo del cuerpo en función de las hormonas). El sistema biomédico ha definido el sexo de forma binaria: macho y hembra. Pero existen también formas diversas del desarrollo sexual englobadas en el paraguas de intersexualidades.

Orientación sexual: se refiere a la atracción sexual y/o emocional hacia otras personas, que pueden ser del mismo género (lesbianas y gais), de distinto género (heterosexuales) o ser independiente del género (bisexuales). Es independiente de la identidad de género.

Fuentes:

> Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. «BOE» núm. 163, de 9 de julio de 2021, páginas 81817 a 81866.

> Personas Trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición. FELGBTB. CCOO.

> Guia per protocols de transició de gènere elaborar al lloc de treball per a empreses i administracions. Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya.

Cabildo de Gran Canaria

IGUALDAD