

## Guía para acabar con el acoso y la exclusión de las personas trans en la empresa

REDI y CC OO ofrecen varias recomendaciones para crear entornos inclusivos y seguros

Pablo Sempere

19 de noviembre de 2019

Amanda Azañón siempre fue ella misma. Simplemente, durante mucho tiempo, ni su nombre ni DNI, ni su cuerpo y forma de vestir se correspondían con su verdadero ser. Por eso, cuando decidió hacer la transición, tras casi 20 años trabajando en el departamento de I+D de Telefónica, tuvo algo de miedo y recelo a la hora de cómo proceder. Tanto por cómo actuar por lo que podría llegar a encontrarse en sus propias oficinas. "Planteé una reunión al comité de empresa con el departamento de recursos humanos. Allí me dijeron que me pagaban por cumplir con los objetivos asignados, que hasta la fecha lo había hecho bien y que lo único que me pedían es que siguiese trabajando como hasta ahora". Así lo explicó este martes en una jornada organizada por la Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGBTI (REDI) con motivo del día de la Memoria Trans, que se celebra este 20 de noviembre.

El caso de Azañón, como ella misma reconoció, fue en cierta forma cómodo y fácil. "Rápidamente se pusieron a trabajar para actualizar las fotos del pase de seguridad y los nombres de las tarjetas de acceso y el correo. Yo quería hacer esto con la máxima normalidad, y eso suponía seguir en el mismo puesto, en el mismo proyecto y con los mismos compañeros, que además me apoyaron". Su situación, sin embargo, no es la más común dentro de este colectivo. Tal y como explicó Manuel Ródenas, director del programa de atención LGBTI de la Comunidad de Madrid, "al tener una carrera profesional ya formada y consolidada, la transición es más fácil". Y esto no es lo que suele ocurrir: "Los adultos no suelen tener acceso al mundo laboral por temas de discriminación, pero también por una carencia formativa que viene de lejos, en la mayoría de los casos por haber sufrido acoso siendo más jóvenes. En el mundo laboral, la letra T está mucho más estigmatizada que las LGB", añadió Ródenas. Por eso, a falta de datos oficiales, se estima que la tasa de desempleo en este colectivo oscila entre el 70% y el 80%, con el añadido de que sus miembros suelen acabar en sectores y trabajos altamente precarios e inseguros.

Por eso, la Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato CC OO, con el asesoramiento de varios transexuales, ha desarrollado la guía *Personas trans en el ámbito laboral*, un documento que "dirigimos a nuestros internos y a los delegados de cada sección sindical, pero también a las empresas, desde el conjunto de la plantilla hasta los departamentos de recursos humanos. Porque las personas trans no tienen por qué luchar solas en esto", prosiguió María José Marín, secretaria de políticas sociales e igualdad de FSC-CC OO. Con esta guía, que vio la luz hace dos años, ya están trabajando varias organizaciones.

En este documento, continuó, se recogen pautas y "herramientas poderosas", como la posibilidad de incluir todas estas temáticas en las negociaciones colectivas, y que así las compañías estén obligadas a sensibilizar a sus plantillas, formar a los empleados, hacer más cómodos los procesos de transición y proteger a potenciales víctimas de acoso. También se recomiendan posibles cambios a nivel administrativo, como que las bajas laborales ocasionadas por el propio proceso de transición -citas médicas, psicológicas o burocráticas- se saquen del cómputo general de absentismo. Además, se analiza cómo se llevan a cabo estos procesos y las diferencias que pueden encontrarse entre la empresa privada, la pública o la Administración, a la par que se proponen varios protocolos a seguir. "No teníamos nada en el mundo sindical y empresarial acerca de cómo se realizan estos cambios en el entorno laboral", recordó Marín.

También, aunque poco a poco todos esos escollos se van superando, hay un apartado dedicado a definir y poner en conocimiento términos y expresiones que antes eran más desconocidos. En muchas ocasiones,

recalaron los expertos, el resto de empleados puede hacer sentir incómodo a alguien que está en proceso de transición no por maldad, sino por puro desconocimiento.

Todavía queda mucho aprendizaje respecto a la letra T, "una de las más desconocidas de nuestras siglas", reconoció Miguel Castro, director global de cultura inclusiva en SAP y presidente de REDI. "Pero la empresa puede hacer mucho para tener un espacio realmente inclusivo en el que no haya discriminación. Por ejemplo, no utilizar el género y nombres antiguos, no hablar de aspectos físicos, cortar cualquier acoso explícito movido por los sesgos inconscientes o formar a las plantillas". REDI está formada por más de 60 organizaciones que ya son socias, como Accenture, Amadeus, AXA, P&G, Sodexo, Uría Menéndez, Willis Towers Watson, Adidas, Airbus, BNP, Telefónica o Correos.

Algunas de ellas, como Accenture, llevan unos años desarrollando diferentes iniciativas enfocadas directamente a la población trans. Y más en concreto, a los empleados o familiares de trabajadores enmarcados en este colectivo. "Tocamos diferentes perspectivas", contó María Ortuño, experta en diversidad de la consultora. "Damos la posibilidad a todos, independientemente de lo que diga su DNI, de elegir el nombre y los pronombres que aparecen en sus tarjetas, correos y bases de datos". Pero más allá de los detalles, también hay implantados, por ejemplo, programas de salud que cubren todas las necesidades e intervenciones de las que no se encarga la Administración: "En ellos entran tanto los empleados trans como los hijos trans de empleados". Otras áreas son la educación y formación de la plantilla, así como espacios en los que trabajadores trans de varias partes del mundo pueden compartir testimonios y experiencias.

Otras empresas, como April Technologies, se han propuesto atacar directamente al riesgo de exclusión social que sufren muchos transexuales. "Nos hemos puesto a organizar estas incorporaciones y a sensibilizar al resto de los empleados. También hemos organizado encuentros y talleres para disipar dudas y hacer más fáciles los procesos de integración", explicó Jean Paul de Sousa, director de operaciones de la filial española. Hasta ahora, añadió, se han incorporado ya seis mujeres transexuales.