

## CÓMO AFRONTAR LA TRANSFOBIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

Jornadas “*Orientación e identidad sexual en el ámbito de trabajo*”  
Organiza: Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO)  
20 y 21 de octubre de 2007 – Valladolid

### Origen y formas de la discriminación social por identidad de género.

La transexualidad puede definirse como la persistente contradicción entre el sexo anatómico (biológico, cromosómico y gonadal) y la identidad de género (sexo psico-social o sentimiento de pertenencia a un género). Cuando una persona transexual comienza a expresar socialmente su identidad de género, probablemente debe afrontar múltiples situaciones de rechazo social o discriminación en muy diversos ámbitos, desde el entorno más inmediato (familiar, amistades, vecindario) hasta aquellos donde desarrolla sus proyectos vitales como persona (instituciones educativas, centro de trabajo, etc.).

La discriminación que sufre una persona transexual tiene un origen histórico cultural, que normalmente procede de la cosmovisión de las religiones monoteístas sobre la sexualidad (donde todo aquello que altere la idea de la sexualidad con fines reproductivos y proponga modelos igualitarios entre los géneros y respetuosos con la diversidad de opciones e identidades sexuales merece la reprobación de las instituciones teocráticas). Esta interpretación restrictiva (o negación) de los derechos humanos conforme a la moral de las distintas religiones monoteístas (judeo-cristiana e islámica) ha quedado plasmada en los ordenamientos jurídicos de muchos países, promoviendo una relación de dominación y poder entre géneros (con múltiples formas de discriminación legal y social a la mujer) y reprimiendo cualquier tipo de expresión del comportamiento sexual y afectivo que no siguiera la tónica hegemónica y dominante (siempre desde una visión heterosexista).

De ahí que la homosexualidad y la transexualidad, aún siendo situaciones muy diferentes (la primera guarda relación con la orientación sexual y el objeto de deseo en las relaciones afectivo-sexuales, mientras que la segunda se refiere a la contradicción entre el sexo anatómico y la identidad de género), han padecido situaciones de discriminación social y desigualdad muy similares (el desprecio del entorno familiar, la burla y el escarnio público, la discriminación socio-laboral), cuando no de vulneración de los derechos humanos más elementales: la persecución, la tortura, el internamiento en prisiones o campos de concentración y la muerte violenta (amparada desde los poderes públicos, mediante grupos ilegales promovidos desde los aparatos represivos o a través de la institucionalización de la pena de muerte).

En los sistemas políticos democráticos más consolidados persisten todavía las actitudes de discriminación social y desigualdad, y los respectivos ordenamientos jurídicos de muchos Estados democráticos no han incorporado una legislación civil y/o social que contemple toda una serie de medidas para atender las necesidades sociales de las personas transexuales<sup>1</sup>, desde el reconocimiento legal de su identidad de género en los documentos oficiales (mediante un procedimiento civil de rectificación del sexo y nombre en el registro

<sup>1</sup> Sobre legislación en materia de identidad de género, se puede consultar en: López-Galiacho Perona, Javier La problemática jurídica de la transexualidad Ed. Díaz de Santos, Madrid, 2003; o Rullán Bertson, Rebeca “*Situación actual de la regulación de los derechos de identidad de género en España*”, en García Ruiz, Mercedes (coord.) Transexualidad. Hombres y mujeres con todos los derechos Edita: Consejo de la Juventud del Principado de Asturias (CJPA / CMPA) y Consejería de Salud y Servicios Sanitarios / Gobierno del Principado de Asturias, Oviedo, 2005 (véase en [www.cmpa.es/datos/2/GUIA\\_TRANSEXUALIDAD\\_interior\\_7529.pdf](http://www.cmpa.es/datos/2/GUIA_TRANSEXUALIDAD_interior_7529.pdf)).

Registro Nacional Nº 74.641

civil)<sup>2</sup>, la cobertura sanitaria pública del tratamiento clínico integral de reasignación de sexo<sup>3</sup>, medidas de sensibilización social y educativa sobre la diversidad sexual, políticas activas contra la discriminación laboral por orientación sexual y/o identidad de género, etc.<sup>4</sup>

### **Manifestaciones de la discriminación social hacia la transexualidad.**

Los prejuicios sobre la transexualidad, los estereotipos construidos en el imaginario colectivo –con una amplia difusión en los medios de comunicación de masas- y la ignorancia acerca de la problemática social que vive este colectivo suelen ser las causas más habituales de los comportamientos discriminatorios y de las diversas actitudes de desprecio hacia las personas transexuales. En nuestro país, son minoritarias las posturas abiertamente hostiles y agresivas hacia la transexualidad, que se encuentran claramente definidas en torno a posicionamientos ideológicos de índole moral o religiosa. Las expresiones más comunes de la discriminación por identidad de género guardan una estrecha relación con el más profundo desconocimiento de nuestra realidad social.

Nuestro entorno socio-cultural suele identificar la transexualidad como un fenómeno atípico, contrario a las más elementales normas de la naturaleza (en cuanto que la identidad y la mente de la persona transexual se rebelan instintivamente contra la imposición de los cuerpos) y comúnmente asociado a un trastorno de la personalidad (visión a la que ha contribuido notablemente la investigación científica y médica sobre la materia, al catalogar la transexualidad como una patología: bien sea como “*desviación psíquica*” –que requiere, en consecuencia, el uso de terapias correctivas-, o bien como “*disforia de género*” o “*trastorno de la identidad de género*” para permitir el acceso al tratamiento clínico integral de reasignación de sexo –aunque, eso sí, desde una perspectiva que transforma lo que debiera ser un fenómeno o condición social inherente a la diversidad del medio natural y social, en un trastorno de la personalidad). Por tanto, hasta en el mejor de los casos (desde los profesionales de la psicología y la medicina que prestan asistencia sanitaria al colectivo transexual, tanto en la sanidad pública como en la privada) predomina una visión algo paternalista (propia de la relación entre médico y paciente que requiere atención sanitaria por su precario estado de salud), hecho que incide más aún en la interiorización de una posición subalterna por parte de la persona transexual en cualquier interacción social.

---

<sup>2</sup> La Ley 3/2007, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (BOE núm. 65 de 16/03/2007) fue aprobada por las Cortes Generales el 01/03/2007. Para más información, puede consultarse el texto íntegro de la ley en: <http://www.transexualia.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=16>. Asimismo, AET-Transexualia ha editado una *Guía Útil para proceder a la rectificación de nombre y mención de sexo en el Registro Civil*, que puede consultarse en: <http://www.transexualia.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=15>.

<sup>3</sup> Actualmente, el tratamiento clínico integral de reasignación de sexo no está incluido en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, aunque varios sistemas públicos de salud de diferentes CCAA sí lo han incorporado a su catálogo de prestaciones complementarias (con cargo a sus respectivos presupuestos autonómicos), bien sea en su integridad (Andalucía y Madrid) o de forma parcial (Cataluña, Aragón y Asturias). Esta demanda ha vuelto a ser reactivada el 07/06/2007 a través de la Plataforma por la Inclusión de los Derechos Sanitarios de las Personas Transexuales en el Sistema Nacional de Salud y tanto esta plataforma como la FELGTB han mantenido recientemente reuniones con el Ministerio de Sanidad y Consumo (véanse noticias en [www.transexualia.org](http://www.transexualia.org), [www.felgt.org](http://www.felgt.org), o [www.carlaantonelli.com](http://www.carlaantonelli.com)).

<sup>4</sup> Sobre las medidas necesarias a implementar por las Administraciones Públicas para la plena inserción social de las personas transexuales y la erradicación de la discriminación por razón de identidad de género, puede consultarse la Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación de las personas transexuales (Doc. A/3-16/89, de 12/09/1989), así como las Reivindicaciones del Área de Políticas Transexuales de la FELGTB, aprobada en la reunión estatal de asociaciones LGTB y de transexuales celebrada en Madrid el 19/06/2004 (véase en <http://www.felgt.org/temas/transexuales>).

Registro Nacional Nº 74.641

Atendiendo a nuestras circunstancias históricas, al desarrollo cultural, a la influencia de la religión y de sus estrictas normativas de conducta sustentadas en una moral rígida y restrictiva –para construir un cuerpo social homogéneo y sumiso ante el poder político- e, incluso, a la perspectiva dominante en los estudios científicos procedentes de las disciplinas médicas sobre la transexualidad (no así en el ámbito de la psicología, la sociología o la antropología), no es de extrañar que las personas transexuales se conviertan en víctimas de cualquier situación de discriminación social en los ámbitos más cotidianos de la vida: por el mero hecho de su diferenciación respecto a lo que la sociedad describe –e instituye- como normalidad (esto es, el sujeto heterosexual que se mueve dentro de una sociedad patriarcal basada en la desigualdad de géneros), la persona transexual va a ser, en la mayoría de las situaciones, el objeto de todas las miradas (de muchos tipos, por supuesto: de rechazo, superioridad o reprobación, hasta las de complicidad, solidaridad e incluso, deseo).

Los medios de comunicación de masas –en especial los de carácter audiovisual- contribuyen especialmente a una visión pobre y estereotipada de la transexualidad, conscientes del efecto de atracción de audiencias que provoca la problemática transexual, sobre todo cuando es abordada de forma morbosa –aprovechando las propias contradicciones de un modelo cultural que tiene como uno de sus fundamentos la represión de la sexualidad, constriñéndola a los parámetros heteronormativos. La mirada de los *mass media* casi nunca es cómplice o solidaria, aunque se disfrace de alma caritativa, sino que tiende a reproducir los esquemas simplificadores y negativos sobre la transexualidad que subyacen en el inconsciente colectivo:

- Actitud irrespetuosa, cuando no burlesca o peyorativa, hacia la condición transexual;
- la negación del reconocimiento público a la propia identidad sexual, a través del uso habitual del género equivocado hacia la(s) persona(s) transexual(es) (muchas veces de forma intencionada, para despertar la atención o el interés de la audiencia);
- el constante interés en indagar de forma casi obscena en aquellos rincones de la vida privada que pertenecen a la intimidad (biografías, historias de vida, relatos de familiares, tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas realizadas, etc.);
- la permanente asociación entre transexualidad y prostitución en los reportajes que intentan abordar la problemática de la discriminación socio-laboral sobre la transexualidad, sin analizar de manera rigurosa y pormenorizada las causas del vínculo (a veces demasiado estrecho) entre ambas realidades, hecho que sólo consigue transmitir al público una imagen de frivolidad y esperpento.

En definitiva, en vez de contribuir a divulgar la transexualidad desde la pedagogía social, cumpliendo la función social que prevé nuestra legislación en materia de comunicación, los medios, en aras de la rentabilidad económica, priorizan la búsqueda de amplias audiencias mediante la reproducción de los más burdos estereotipos sobre nuestra realidad social.

Registro Nacional Nº 74.641

## La discriminación laboral por razón de identidad de género: la transfobia en el centro de trabajo.

La discriminación laboral hacia las personas transexuales se manifiesta de formas muy diversas. Aquí recogeremos las más comunes:

1. **Dificultades en el acceso al mercado laboral.** Es frecuente que una persona transexual se encuentre mayores obstáculos a la hora de insertarse en el mercado laboral. Aunque es previsible que la situación mejore gracias a la aprobación de la Ley de Identidad de Género<sup>5</sup>, mediante la cual muchas personas transexuales podrán disponer de una documentación legal que reconozca su identidad de género, sin duda alguna subsistirán actitudes discriminatorias que impedirán el acceso normal de la persona transexual a un empleo:
  - a. aquellas que todavía no hayan podido realizar su rectificación registral de sexo (no olvidemos que la normativa vigente exige un mínimo de dos años de seguimiento del tratamiento clínico de reasignación de sexo para conceder la rectificación registral de sexo);
  - b. otras que, a pesar de haber modificado los datos personales de nombre y mención de sexo en su documentación legal, puedan sufrir discriminación porque cualquier rasgo físico denote su transexualidad;
  - c. mujeres transexuales trabajadoras del sexo que, deseando reinsertarse a un mercado laboral regularizado, no consigan ningún empleo (ni siquiera precario) por toda una serie de condicionantes negativos para su integración laboral (escaso nivel de formación, carencia de experiencia profesional, dificultad de adaptación social a un trabajo regulado que establece un horario, una disciplina y una jerarquía, etc.);
  - d. inmigrantes (en su mayoría mujeres) que, además de arrastrar todos los problemas derivados del ejercicio de la prostitución, carezcan de permiso de residencia y de trabajo para acceder a un empleo regularizado;
  - e. aquellas que abandonen la formación reglada debido al acoso escolar.

En definitiva, aún cuando la Ley de Identidad de Género supone un gran avance en materia del derecho civil a la rectificación registral de sexo<sup>6</sup>, podemos prever que sus efectos positivos no van a extrapolarse automáticamente al ámbito laboral a la hora de erradicar la discriminación por razón de identidad de género en el acceso al empleo, ya que en los comportamientos discriminatorios inciden otros muchos factores, además del problema de la inadecuación de la documentación legal a la propia identidad sexual

---

<sup>5</sup> La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, popularmente conocida como Ley de Identidad de Género y que entró en vigor el 17/03/2007, permite que cualquier persona transexual pueda solicitar la rectificación del sexo y nombre en el Registro Civil, aportando un certificado de diagnóstico de disforia de género emitido por un psicólogo clínico o médico colegiado y un informe médico acreditativo de que el/la interesado/a ha seguido durante un mínimo de dos años el tratamiento médico para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. La rectificación registral de sexo se tramita mediante el procedimiento de expediente gubernativo en el Registro Civil y para su concesión no es necesario que la persona interesada se haya sometido previamente a una cirugía de reasignación de sexo.

<sup>6</sup> Antes de la aprobación y entrada en vigor de la referida norma, las personas transexuales quedaban a expensas del criterio de los jueces: algunos Juzgados de Primera Instancia eran bastante comprensivos con la problemática social del colectivo transexual y concedían la rectificación registral de sexo (y, por ende, del nombre propio) sin necesidad de haberse sometido previamente a la cirugía de reasignación de sexo, pero en 2002 la doctrina del Tribunal Supremo reforzó el criterio de exigencia de la intervención quirúrgica genital como requisito indispensable para acceder a la rectificación registral de sexo (véase la STS nº 811/2002, de 06/09/2002). Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado otra sentencia (STS 929/2007, de 17 de septiembre) en la que, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 15 de marzo, concede la rectificación registral de la mención de sexo a una persona transexual que no se había sometido a una cirugía de reasignación sexual, entendiendo que “*debe primar el papel predominante del sexo psicológico sobre el biológico*”. Con esta sentencia, el alto Tribunal adapta su doctrina a la nueva normativa aplicable (“*No cabe duda de que se ha de aplicar la nueva ley para “hacer valer” los derechos nacidos bajo la antigua ley y no ejercitados...*”). Véase también “*La Razón*”, de 26/09/2007.

(resuelto para una gran parte del colectivo, aunque se podría mejorar abarcando otras situaciones que han quedado excluidas)<sup>7</sup>.

2. **Acoso laboral en el centro de trabajo.** Si el acoso laboral es una problemática del mundo del trabajo que está a la orden del día (siempre existió pero ahora se están implementando medidas de especial protección a los trabajadores que lo sufren, fundamentalmente a través de la negociación colectiva), en el caso de las personas transexuales esta situación se agrava porque en las actitudes de acoso subyace siempre una motivación de discriminación por razón de identidad de género. Como actitudes de acoso laboral y discriminación social por razón de identidad de género pueden indicarse muchos hechos de los que ya tenemos constancia en las asociaciones:
- a. Negativa (por parte de superiores o de compañeros) a reconocer la identidad de género de la persona transexual en el tratamiento cotidiano (utilización del género adecuado en las conversaciones; reconocer el nombre propio de la persona transexual, aunque éste no esté reconocido en la documentación legal; uso de los servicios adecuados a su propia identidad sexual, como los vestuarios o el WC cuando su uso esté dividido por sexos; la ropa o uniforme de trabajo, etc.).
  - b. Comentarios paternalistas (a veces con una connotación denigrante) por parte de superiores que denotan una actitud discriminatoria hacia la transexualidad: por ejemplo, del tipo *“no te quejes, que en otras empresas no te habrían contratado”*...
  - c. Comentarios despectivos por parte de compañero/as hacia la condición transexual de cualquier personaje público, extrapolando su valoración particular hacia todo el colectivo; términos insultantes referidos al colectivo transexual; comentarios humillantes referidos hacia el/la propio/a trabajador/a transexual, etc.
  - d. Movilidad funcional, adoptada por una motivación discriminatoria: por ejemplo, apartar a una persona transexual de la atención al público, si antes desempeñaba este trabajo, con la intención de *“ocultar”*, haciendo invisible su presencia.
  - e. Discriminación salarial respecto al resto de compañeros/as que ostentan la misma categoría profesional, por el mero hecho de la condición transexual.
  - f. Restricción o negación de derechos laborales reconocidos en la legislación o en el convenio colectivo aplicable, por el mero hecho de la condición transexual: ampliación arbitraria de jornadas respecto al resto de compañeros de la misma categoría profesional; distribución de horarios *penalizando* al trabajador/a transexual (con peores horarios respecto al resto); imposición forzosa de horas extraordinarias, prolongando su jornada habitual; etc.
  - g. Restricción de los derechos de protección social que guardan relación con el tratamiento clínico de reasignación de sexo: imposición de *recuperación de horas perdidas de trabajo* por asistencia de la persona transexual a consultas médicas relacionadas con los tratamientos médicos de reasignación de sexo (asistencia psicológica, controles endocrinológicos periódicos, etc.); obstáculos por parte de la empresa a la hora de tramitar y/o percibir la prestación por

---

<sup>7</sup> El movimiento asociativo (FELGTB y asociaciones de transexuales no integradas en dicha Federación) han coincidido en su valoración positiva de la Ley, aunque ya advirtieron durante su tramitación parlamentaria que el (entonces) proyecto de ley adolecía de una perspectiva más amplia que incorporara otras cuestiones importantes, entre ellas, los dos años de transición para acceder a la rectificación registral de sexo (la FELGTB proponía su supresión del texto) o la situación de las personas transexuales extranjeras no comunitarias residentes en España (que deben afrontar la búsqueda de un empleo con un permiso de residencia y de trabajo que no corresponde a su identidad de género). A tal efecto, pueden consultarse las enmiendas planteadas en su día por los Grupos Parlamentarios al proyecto de ley tanto en el Boletín Oficial de las Cortes Generales / Congreso de los Diputados (Núm. 89-7, de 10/10/2006), como en el BOCG / Senado (Núm. 79 (b) de 14/12/2006).

Incapacidad temporal por enfermedad común, cuando la persona transexual se somete a una cirugía de reasignación de sexo<sup>8</sup>; etc.

### 3. **Medidas disciplinarias, sanciones o decisiones extintivas del contrato de trabajo.**

La gerencia o dirección puede adoptar en cualquier momento una decisión ilegal de despido cuando una persona transexual contratada en la empresa comienza su proceso de reasignación de sexo o comunica a sus superiores que va a comenzar sus tratamientos. Curiosamente, esta situación suele ser muy habitual en el sector de la enseñanza (media o superior), donde los más elementales derechos de un/a docente transexual a expresar libremente su identidad de género<sup>9</sup> entran en abierta colisión no sólo con la decisión discriminatoria de la dirección del centro educativo, sino con las pretensiones de otros colectivos implicados (como el de los padres de alumnos) que en muchos casos presionan a la dirección del centro educativo para apartar al maestro/a, alegando motivaciones morales o religiosas que encuentran su origen en la ignorancia y en los prejuicios existentes sobre la transexualidad. De esta situación ya ha hemos tenido noticia en muy diversos países (EEUU, Argentina, Reino Unido, España, etc.) y normalmente los sectores que presionan para adoptar la decisión extintiva del contrato de trabajo de un/a docente transexual alegan como principal razón *“el posible perjuicio o daño que puede infligir la persona transexual, desde su posición de maestro/a, a los niños, por el mal ejemplo que conlleva”*, identificando así la transexualidad con una perversión sexual que debe ser erradicada de la escuela.<sup>10</sup>

De hecho, el *Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas* dictó una sentencia (de 30/04/1996), en relación con el caso de una mujer transexual, administradora de un centro docente, que fue despedida durante el proceso de reasignación de sexo. **El Tribunal se pronunció dictando resolución contra la decisión extintiva del contrato, por entender que el despido de una persona transexual durante el proceso de reasignación de sexo es contrario al objetivo de no discriminación por razón de sexo perseguido por la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.** Conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo 5 de la citada Directiva, **el Tribunal interpreta que el despido de un transexual con motivo**

---

<sup>8</sup> Recordemos que, hoy por hoy, el tratamiento clínico integral de reasignación de sexo no está incluido en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud (SNS) y sólo varias CCAA cubren, total o parcialmente, este tratamiento en sus respectivos catálogos de prestaciones complementarias (financiadas íntegramente a cargo de los presupuestos de cada Comunidad Autónoma), por lo que esta situación de desprotección sanitaria complica más si cabe la posible tramitación de una Incapacidad Temporal por enfermedad común en los casos de cirugía de reasignación de sexo (al tratarse de una prestación no cubierta por muchos sistemas públicos de salud). Andalucía (desde 1999) y Madrid (desde mayo de 2007) han constituido sus propias Unidades Multidisciplinares de Identidad de Género, con cargo a sus respectivos presupuestos, en las que se presta el tratamiento clínico integral de reasignación de sexo (asistencia psicoterapéutica para el diagnóstico de transexualidad y seguimiento, terapias hormonales sustitutivas con sus respectivos controles endocrinológicos periódicos y, por último, las diversas intervenciones plástico-quirúrgicas, incluidas, en su caso, las cirugías de reasignación de sexo). Aragón (desde 2005) y Asturias (desde marzo de 2007) derivan las intervenciones quirúrgicas del proceso de reasignación de sexo a otros centros hospitalarios (públicos o privados) y, por último, Catalunya sólo cubre las dos primeras fases del tratamiento (psicológico y endocrinológico), aunque la propia Conselleria de Salut anunció en 2006 la ampliación de la cobertura sanitaria a las cirugías de reasignación de sexo. Por otro lado, el Ministerio de Sanidad y Consumo ha anunciado recientemente al movimiento asociativo (25/09/2007 a la FELGTB y 26/09/2007 a la Plataforma por la Inclusión de los Derechos Sanitarios de las Personas Transexuales en el Sistema Nacional de Salud – PDST) la posibilidad de constituir un centro o unidad de referencia estatal para atender el tratamiento clínico integral de reasignación de sexo (con cargo al Fondo de Cohesión Sanitaria), aunque ya ha descartado la futura inclusión de esta prestación sanitaria en la cartera de servicios comunes del SNS (tal como figuraba en el Programa Electoral del PSOE a las Elecciones Generales de 14/03/2004, recogiendo una de las principales demandas y necesidades del colectivo transexual).

<sup>9</sup> El derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 10.1 de la Constitución Española de 1978, por ejemplo.

<sup>10</sup> Todos conocemos la existencia de asociaciones en nuestro país que, amparadas en doctrinas religiosas (y que en muchos casos gozan del respaldo financiero de la Iglesia Católica), promueven abiertamente la discriminación social y legal por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

Registro Nacional Nº 74.641

**de su proceso de reasignación de sexo sería equiparable a una discriminación por razón de sexo, hecho expresamente prohibido por esta norma.**<sup>11</sup>

A pesar de la discriminación laboral que existe en el colectivo transexual, su propia situación de precariedad social desincentiva la formulación de demandas judiciales en defensa de sus derechos laborales. Aún así, cabe destacar dos resoluciones muy importantes contra la discriminación laboral de personas transexuales, en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:

- a. Una cabo de la Armada comunicó a sus superiores su transexualidad en diciembre de 2002, informando que había iniciado el proceso de reasignación de sexo. Por esas fechas, la Armada le abrió un expediente “*por inutilidad física*”. Tras una demanda por parte de la interesada, **un tribunal médico de la Armada reconoció su derecho a reincorporarse al cuerpo militar en el puesto que anteriormente ocupaba**, al entender que no existía relación directa o indirecta entre su identidad sexual y el servicio que prestaba como mecánica de mantenimiento de la Armada.<sup>12</sup>
- b. Una agente de la Guardia Civil fue separada del cuerpo en 2004 por la Junta Médica Pericial del Instituto Armado, dictaminando que no era apta para el desempeño del servicio. La razón para tramitar su baja laboral por incapacidad fue “*su ausencia de testes [testículos]*”, tras haberse sometido a los tratamientos hormonales, a varias intervenciones quirúrgicas en el marco del proceso reasignación de sexo (mamoplastia y orquidectomía).<sup>13</sup> Tras un largo calvario personal y una gran determinación de lucha en defensa de sus derechos, **esta mujer fue finalmente readmitida (en enero de 2006) como agente de la Guardia Civil en la Comandancia de Castellón**, donde había venido prestando sus servicios anteriormente.<sup>14</sup>

### **Mujeres transexuales trabajadoras del sexo: un colectivo en situación de plena desprotección social.**

La problemática social de las mujeres transexuales que ejercen la prostitución guarda una estrecha relación con la discriminación laboral. La mayor parte de mujeres transexuales en los años 80 se vieron obligadas a ejercer la prostitución como única forma de sustento económico y hoy en día, si bien han mejorado las perspectivas de integración socio-laboral de las mujeres transexuales nacidas en España, se reproduce idéntica situación para el colectivo de mujeres inmigrantes (que, en su inmensa mayoría, emigran de sus respectivos países de origen para huir de los riesgos derivados de la discriminación, la persecución, la tortura –e incluso la muerte-, situaciones casi siempre amparadas por las autoridades locales y en las que se encuentran implicadas los aparatos represivos del Estado).

---

<sup>11</sup> El contenido íntegro de dicha sentencia puede consultarse en ELÓSEGUI ITXASO, María La transexualidad. Jurisprudencia y argumentación jurídica. Ed. Comares, Granada, 1999 (págs. 351-357).

<sup>12</sup> Véase la noticia de EL PAÍS de 26/03/2004.

<sup>13</sup> Véase la noticia publicada en EL PAÍS de 27/04/2004.

<sup>14</sup> Véase la noticia publicada en EL PAÍS de 17/01/2006.

Registro Nacional Nº 74.641

Son evidentes la situación de desprotección social y el riesgo de marginación y exclusión social que deben afrontar las mujeres transexuales que ejercen la prostitución, desde las carencias más elementales en materia de protección social (imposibilidad de percibir cualquier prestación o subsidio de desempleo; imposibilidad de acogerse a una Incapacidad Temporal por enfermedad común; prolongados períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social, cuya consecuencia en un futuro no muy lejano será la imposibilidad de percibir una pensión de jubilación; etc.), hasta los riesgos para la salud derivados del ejercicio de su actividad profesional (transmisión de VIH/SIDA e ITS, toxicomanías, etc.). De hecho, en este último aspecto, las autoridades sanitarias (Ministerio de Sanidad y Consejerías de Sanidad de CCAA) destinan partidas de sus presupuestos a la prevención de VIH/SIDA e ITS para la población que ejerce la prostitución y las políticas de prevención son ejecutadas por las asociaciones implicadas y ONG's, a través de subvenciones.

**El Congreso de los Diputados**, tras escuchar en comparecencias parlamentarias a numerosas asociaciones<sup>15</sup>, sindicatos<sup>16</sup> y ONG's, **emitió un informe en el primer trimestre de 2007 con un dictamen desfavorable a la regularización de la prostitución** (aunque tampoco se ha atrevido a recomendar su prohibición expresa).

---

<sup>15</sup> AET-Transexualia participó el 05/07/2007 en la Comisión parlamentaria nombrada a tal efecto. A continuación transcribimos un extracto de la intervención:

*“Ante la situación ya mencionada de discriminación social y laboral, la prostitución se convierte para muchas mujeres transexuales en una vía de escape para su sostenimiento económico. Esta actividad se ejerce libremente en la calle, sin presencia de proxenetismo. Es la propia trabajadora sexual la que regula su trabajo mediante la negociación económica con el cliente.*

*Nuestra realidad social no guarda ninguna relación con otras situaciones delictivas que condenamos abiertamente, como el tráfico internacional y la explotación sexual de mujeres o la prostitución infantil. Simplemente, la prostitución se convierte en una medida (provisional o definitiva, según los casos) de supervivencia para muchas mujeres transexuales, que ven en esta actividad la única forma de salir del círculo vicioso de la discriminación laboral.*

*Si en los años ochenta y noventa la prostitución era la única salida profesional para las mujeres transexuales con ciudadanía española, hoy en día la situación se ha invertido, y son mayoría las inmigrantes en el colectivo de mujeres transexuales que ejercen la prostitución. Ellas no emigran a nuestro país por motivos económicos, sino que huyen de sus países de origen para poder desarrollar una vida con mayor libertad, frente a la persecución por su identidad sexual, las torturas e, incluso, el riesgo de muerte violenta en sus países de origen.*

*Muchas mujeres transexuales (españolas e inmigrantes) pueden verse condenadas en un futuro a la exclusión social, generando nuevas bolsas de pobreza en nuestro mundo opulento que presume de desarrollo social y democracia. Por un lado, se ven casi obligadas a ejercer la prostitución desde jóvenes –por los prejuicios sociales que conducen a la discriminación laboral–; por otro, la única respuesta que encuentran de las Administraciones públicas es la penalización de la prostitución –su único medio de vida–. De hecho, éstas son las medidas ejemplares que han adoptado el Ayuntamiento de Madrid y el Ajuntament de Barcelona, gobernados por partidos de distinto signo político: el primero, con el hostigamiento policial al cliente; el segundo, con la penalización mediante multas a las prostitutas.*

*Para cerrar este círculo vicioso, las mujeres transexuales sólo pueden acceder a medidas de formación laboral de poca utilidad para su inserción regulada en el mercado de trabajo (talleres formativos en artesanía, textil, etc.). La escasa experiencia laboral y la ausencia de acciones formativas en el empleo impiden una incorporación real y efectiva al mercado laboral de muchas mujeres transexuales que ejercen o han ejercido la prostitución. Por otro lado, muchas de ellas han trabajado quizás durante treinta años en la prostitución, pero no tienen ninguna garantía de protección social: ni prestaciones por desempleo, ni derecho a una baja por enfermedad, ni posibilidad de una jubilación digna. Se nos condena a vivir en los márgenes de la sociedad, sin los mismos derechos que goza el resto de la ciudadanía.*

*Muchas mujeres transexuales vivimos con un doble estigma social: la vivencia de nuestra identidad de género es vista con rechazo y desprecio por una gran parte de la sociedad, hasta el punto de discriminarnos en nuestro legítimo derecho al trabajo. Por otro lado, el recurso económico a la prostitución nos conduce inevitablemente a ser objeto de las miradas incomprensivas de la sociedad, que retrata nuestra realidad con burdos estereotipos”.*

<sup>16</sup> Véase la nota de prensa de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO de 14/03/2007, ante la decisión del Congreso de los Diputados de no regularizar la prostitución.

Registro Nacional Nº 74.641

No obstante, cada vez son más las organizaciones sociales<sup>17</sup> y sindicatos<sup>18</sup> que demandan una solución práctica a la problemática social de las personas que ejercen la prostitución de forma voluntaria, sin que ello sea óbice para ejecutar las acciones punitivas que ya prevé nuestro ordenamiento penal contra el tráfico sexual de mujeres y menores, así como para implementar políticas activas de inserción laboral para personas que han ejercido la prostitución.

### **Algunas propuestas para erradicar la discriminación socio-laboral por razón de identidad de género.**

La erradicación de la discriminación social en el ámbito laboral depende de la adopción de un conjunto de medidas que, necesariamente, debe combinar el énfasis en la protección legal frente a las actitudes o decisiones discriminatorias (provengan de la dirección de la empresa o de los propios compañeros) con la sensibilización social sobre la problemática en cuestión dentro de los centros de trabajo (entendiendo que nos encontramos ante un problema que tiene su origen en los prejuicios sociales difundidos en nuestro entorno cultural).

A continuación esbozamos algunas propuestas para erradicar la transfobia en el entorno profesional:

1. Mayor vigilancia por parte de los representantes de los trabajadores (Comités de empresa o delegados de personal, secciones y delegados sindicales), en aras de un mejor cumplimiento de la normativa laboral sobre discriminación social.
2. Desarrollar, a través de la negociación colectiva y de su plasmación en los convenios colectivos, medidas disciplinarias contra la discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
3. Campañas de sensibilización social sobre transexualidad desde el ámbito sindical, que pueden concretarse en:

---

<sup>17</sup> El 25/03/2006 se constituyó la *Plataforma Estatal por los Derechos de las Personas Trabajadoras del Sexo* (promovida por Hetaira y en la que participan colectivos feministas y LGTB).

<sup>18</sup> Sobre el posicionamiento de los sindicatos de clase ante la problemática de la prostitución, cabe mencionar dos planteamientos claramente diferenciados:

- a. La resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO de 06/06/2006, con el título: “*Combatir, prevenir y evitar el tráfico de mujeres y menores. Proteger de forma adecuada a las víctimas de tráfico sexual. Garantizar el acceso a derechos y prestaciones básicas a las personas que ejercen la prostitución*”. De hecho, actualmente CCOO es la única central sindical de clase que se ha pronunciado a favor de conceder derechos laborales y sociales a las personas que ejercen libre y voluntariamente la prostitución (desligando esta situación específica del tráfico sexual de mujeres y menores, que debe ser abordada desde medidas sociales de reinserción laboral y acciones penales). Para conocer con más detalle la posición de CCOO, se pueden consultar varios artículos: Morales, Belén “*Derechos de ciudadanía*” en *Trabajadora* nº 16 (revista editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, junio de 2005); Editorial “*Mejorar las condiciones de trabajo*” publicado en *Trabajadora* nº 20 (junio de 2006); Morales, Belén “*Manifiesto de las trabajadoras del sexo en Europa*”; Reynaga, Elena Eva “*Lo que tenemos en común*”; García, Bernarda “*No mirar hacia otro lado*”, todos ellos publicados en *Trabajadora* nº 20 (junio de 2006). Por último y para entrar más a fondo en las reflexiones de CCOO sobre la materia, se recomienda la lectura del libro *Derechos de ciudadanía para trabajadoras y trabajadores del sexo*, editado en 2007 por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y que recoge las ponencias de unas Jornadas sobre prostitución celebradas por este sindicato en 2006.
- b. Por el contrario, UGT mantiene una postura nítidamente abolicionista, en consonancia con un destacado sector del movimiento feminista y de la izquierda política (PSOE y PCE), que equipara todas las formas posibles de prostitución a la esclavitud.

Registro Nacional N° 74.641

- a. La formación a delegados sindicales para que puedan desarrollar tanto una labor de prevención contra la discriminación laboral<sup>19</sup>, como una mejor protección legal frente a posibles abusos.
  - b. La elaboración conjunta entre sindicatos y asociaciones de transexuales y LGTB de folletos divulgativos sobre esta problemática, para su difusión en los centros de trabajo.
  - c. La organización conjunta entre sindicatos y asociaciones LGTB de conferencias y jornadas sobre discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género, y la posterior publicación de los materiales expuestos en las mismas.
4. Promoción y firma de convenios de colaboración entre sindicatos y asociaciones LGTB<sup>20</sup>, para implementar un trabajo conjunto en el ámbito sindical contra la discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género y con el objetivo añadido de alcanzar un fluido intercambio de información sobre la materia.
  5. Promover la afiliación sindical desde el movimiento asociativo transexual y LGTB, entendiendo que los sindicatos de clase son un instrumento imprescindible para la defensa de los derechos laborales y de protección jurídica frente a posibles actuaciones discriminatorias por parte de la empresa.
  6. Políticas activas a emprender desde las Administraciones Públicas y los agentes sociales (sindicatos y empresarios) para erradicar la discriminación laboral que sufren las personas transexuales por razón de su identidad de género. Adopción de posibles medidas de discriminación positiva.
  7. Programas específicos de inserción socio-laboral destinados a la población transexual, con especial atención a las mujeres transexuales que ejercen la prostitución, ofreciendo alternativas de empleo reales y efectivas.
  8. Regulación específica de los derechos sociales de las personas trabajadoras del sexo de forma independiente a las medidas de inserción laboral que se implementen con este colectivo.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Como ejemplo de una iniciativa encaminada a este fin, cabe destacar la incorporación de un apartado sobre “*Discriminación por razón de identidad de género (transexuales)*” en la Guía Jurídico-Sindical. Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical, editada por CGT en 2004. Esta modesta iniciativa permite la transmisión de conocimientos jurídicos en la materia a los delegados sindicales de esta central, a través de su difusión en una Guía Jurídico-Sindical de amplio alcance. El trabajo de recopilación de información se desarrolló conjuntamente entre el Gabinete Jurídico Confederado de CGT y AET-Transsexualia en 2004.

<sup>20</sup> En este sentido ya llevamos unos cuantos años de experiencia, aunque debería extenderse a todos los ámbitos territoriales y sectoriales posibles. Son varias las organizaciones sindicales y LGTB que tienen suscrito algún acuerdo de colaboración para abordar la problemática de la discriminación socio-laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género. A modo de ejemplo, cabe citar los siguientes acuerdos de colaboración: Fundación Triángulo con la Confederación Sindical de CCOO; la FELGTB con las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO; COGAM con UGT-Madrid y la USMR-CCOO; Col.lectiu Lambda con CCOO del País Valencià; etc.

<sup>21</sup> AET-Transsexualia suscribe plenamente el manifiesto-comunicado de la *Plataforma Estatal por Derechos de las Personas Trabajadoras del Sexo*, constituida en Madrid el 25/03/2006:

1. Que se reconozcan y se garanticen los derechos de todas las personas que ejercen la prostitución, bien en la calle o en locales cerrados, especialmente el derecho a emigrar, a la libertad de movimientos y a establecer sus propios negocios.
2. Que se cuente con la voz de las personas trabajadoras del sexo en todas las medidas legislativas que se tomen en relación a la prostitución.
3. Que se reconozca, como plantea una sentencia dictada en 2001 por el Tribunal de Justicia de Luxemburgo, que la prostitución es una actividad económica legítima.

A modo de conclusión, el discurso teórico y la acción sindical deben introducir la problemática de la libre expresión de la diversidad sexual, tanto en los centros de trabajo –a través de la representación unitaria de los trabajadores y de las secciones sindicales- como en la negociación colectiva y en las mesas de trabajo con las diversas Administraciones Públicas. Por ello, es necesario reforzar las instancias permanentes de comunicación y colaboración entre las centrales sindicales y el movimiento asociativo LGTB.

Rebeca Rullán Berntson.  
Presidenta de AET-Transsexualia.

- 
4. Que no se establezcan controles sanitarios obligatorios para las trabajadoras del sexo, porque, además de ineficaces, contribuyen a estigmatizar a las prostitutas como grupos de riesgo.
  5. Que se creen espacios públicos, al estilo de los *barrios rojos* de algunas ciudades europeas, donde se pueda ejercer libremente la prostitución, en buenas condiciones de higiene, seguridad y tranquilidad. La ubicación de dichos barrios debe ser negociada con las personas trabajadoras del sexo y los vecinos en pie de igualdad.
  6. Que se persiga de manera fehaciente a las mafias que obligan y fuerzan a mujeres a prostituirse y las explotan en régimen de esclavitud. Es necesario acabar con la hipocresía de las pomposas declaraciones públicas de rechazo y anatema de estas prácticas inhumanas, internacionalmente organizadas y poner los medios, que los hay, para acabar con ellas, por encima de todo tipo de intereses creados. Exigimos que las acciones que se realicen pongan en primer término la protección de las mujeres que denuncian y se tomen de mutuo acuerdo con ellas desde el respeto a los derechos humanos, sin criminalizar a las víctimas.
  7. Que se destinen recursos económicos y materiales y alternativas de empleo reales y efectivas, a los que puedan acogerse voluntariamente aquellas personas que, por los motivos que sea, deciden abandonar el ejercicio de la prostitución.
  8. Que se reconozca y respete la dignidad de las prostitutas y su capacidad de decidir, sin coacciones, a qué quieren dedicarse y cómo o con quién quieren establecer acuerdos comerciales. Consecuentemente, rechazamos el "hostigamiento" a prostitutas y clientes que se está dando en Madrid, Barcelona y otras ciudades del Estado español, ya que estas medidas no sólo no reduce la demanda, sino que favorecen los tratos rápidos y clandestinos con el consiguiente empeoramiento de las condiciones de trabajo de las prostitutas.