

ANÁLISIS Y CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS
TRANS EN ESPAÑA: MARCO EUROPEO Y REGULACIÓN AUTONÓMICA
ANALYSIS AND CLASSIFICATION OF EMPLOYMENT POLICIES FOR TRANS PEOPLE IN SPAIN:
EUROPEAN FRAMEWORK AND REGIONAL REGULATION

Alejandro Hernández-Melián

Universidad Complutense de Madrid, España

adhmelian@ucm.es

<https://orcid.org/0000-0002-2558-620X>

Cómo citar / Citation: Hernández-Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 18(1): 115-132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>

© 2023 Alejandro Hernández-Melián

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

Recibido: 18/05/2022. Aceptado: 01/08/2022

Resumen

Pese a la importancia que posee el ámbito laboral como fuente de independencia económica e integración social, y las presiones europeas para la mejora de las políticas de empleo, las personas trans continúan sufriendo altos grados de exclusión sociolaboral. Y a pesar de ello, son escasos los estudios que abordan esta cuestión desde una perspectiva de las medidas y acciones políticas tomadas al respecto. Así, el propósito de esta investigación estriba en el análisis de todas aquellas leyes sobre diversidad sexual e identidad de género existentes en España, con el objetivo de mapear y clasificar a las comunidades autónomas según el alcance de sus medidas. Para ello, se construye un marco analítico compuesto por 5 indicadores: discriminación positiva; planes de inserción laboral; igualdad y no discriminación laboral; investigación; y alcance normativo, desarrollados en un total de 15 ítems. De esta manera, se utiliza un diseño metodológico descriptivo con una estrategia de investigación de tipo comparativa, con la finalidad de estudiar y establecer diferencias y semejanzas entre las 20 normativas que componen la muestra. A partir del análisis, se establecen 4 grupos territoriales, estos son, aquel que posee tanto ley LGBTI como ley Trans, otros dos que solo tiene normativa LGBTI o Trans y el último, integrado por aquellos que no tienen legislación específica. Así, se dibuja un panorama normativo fragmentado por

Abstract

Despite the importance of the workplace as a source of economic independence and social integration, and European pressure to improve employment policies, trans people continue to suffer high degrees of socio-labour exclusion. And despite this, there are few studies that address this issue from the perspective of the political measures and actions taken in this regard. Thus, the purpose of this research lies in the analysis of all those laws on sexual diversity and gender identity that exist in Spain, with the aim of mapping and classifying the autonomous communities according to the scope of their measures. To do this, an analytical framework is built consisting of 5 indicators: positive discrimination; job placement plans; equality and non-discrimination in the workplace; research; and regulatory scope, developed in a total of 15 items. In this way, a descriptive methodological design is used with a comparative research strategy, in order to study and establish differences and similarities between the 20 regulations that make up the sample. From the analysis, 4 territorial groups are established, these are, the one that has both LGBTI law and Trans law, two others that only have LGBTI or Trans regulations and the last one, made up of those that do not have legislation on this matter. Thus, a fragmented regulatory panorama is drawn by region in which employment actions on trans people have very different

regiones en el que las acciones de empleo sobre personas trans tienen alcances muy diferentes. La más ambiciosa es Aragón –con cupo laboral trans–, seguida de Canarias y Madrid, mientras que Cantabria, Galicia y País Vasco cierran la lista con grandes carencias en la comparativa. Los planes de inserción laboral específicos para el colectivo son una de las herramientas más consensuadas, destacando también la implicación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o las cláusulas antidiscriminación en las subvenciones y contratación pública.

Palabras clave: transexualidad; inserción laboral; cupo laboral; discriminación positiva; exclusión social; discriminación; legislación.

Extended abstract

Work discrimination based on sexual orientation and gender identity has been a historically present issue in our societies, with recent political approach and always as a result of social and judicial pressures. In the Spanish case, the European legal and political institutions have been the forerunners to promote national legal changes, as is the case of the European Court of Human Rights in legal matters and the European Parliament in relation to political actions. The first, thanks to recent change of perspective more favourable to the rights of the collective, and the second through the transcendental Resolution of 1989, regarding the discrimination of trans people, in which it highlighted the extensive social discrimination suffered and the high unemployment rates of trans people –between 60% and 80%, they claimed–. After the 2007 Law that admitted the possibility of changing the registration of sex and proper name of the person to adapt it to the felt sex, there have been few changes in Spain at the state level, producing legal advances at regional level.

It is necessary to unify the information and compare the different legal approaches that exist in Spain. For this reason, this research analyses the different regional laws in force in the country regarding LGBTI and Trans addressing all those aspects of the regulations related to the workplace. The purpose of this process is to obtain an accurate map of the current situation of this social reality that makes it easier to detect the shortcomings and potentialities of each region, with a view to improving the management and scope of both the public and private or business sectors regarding the identity of gender and the effective employment of trans people. To do this, this research is developed under a descriptive methodological design and a comparative research strategy. The research objectives are three: (i) design indicators and analysis items on the approach in work matters of the regional regulations on sexual diversity and gender identity; (ii) analyse and compare the degree of compliance with each indicator by each of the autonomous communities; and (iii) classify the autonomous communities by means of a point system based on the degree of compliance with the indicators and items. To this end, the research analyses twenty regulations in force regarding sexual diversity gender identity of Spain. In this way, we have five indicators – each

scopes. The most ambitious is Aragón –with a trans job quota–, followed by the Canary Islands and Madrid, while Cantabria, Galicia and the Basque Country close the list with great shortcomings in the comparison. The specific work insertion plans for the group are one of the most agreed upon tools, also highlighting the implication of Corporate Social Responsibility (CSR) or the anti-discrimination clauses in subsidies and public contracting.

Keywords: transsexuality; work placement; job quota; legislation; discrimination; social exclusion; positive discrimination.

of them scored with a maximum of 20 points depending on the degree of compliance – with all those aspects that have stood out for their relationship with the work context: (1) positive discrimination; (2) job placement plans; (3) equality and non-discrimination in the workplace; (4) research; (5) regulatory scope.

The main results show the deep contrasts between regions both in the content and in the scope of the regulations. On the one hand, there are 2 regions that do not have legislation on sexual diversity/gender identity, so, as there are no regulations at the state level to date, there is no specific regulation in them. And, secondly, among the 15 regions that do have laws in force, there is a time lag of up to 8 years between the first and the last regulation approved and in force, which affects the scope of the measures collected and, therefore, to its social impact. In this way, it can be affirmed that there is great territorial inequality in Spain in this matter, since depending on the region in which the trans person is living, they may have certain rights recognized in the form of services or social resources, as well as basic legal material on which to rely for certain legal issues.

By communities, Aragón has the most complete law in Spain on work matters, highlighting the positive discrimination measures and its job quota for trans people, which states that a percentage of not less than 1% of vacancies in the Public Administration must be reserved for them. It is so far the only region that establishes it, only being able to equate it to Argentine and Uruguayan regional regulations. Precisely this measure, the job quotas, has been decisive in the general classification, since it is the only one that Canary Island and Community of Madrid lacks and two that has placed it in second place. However, these regions have two of the most complete laws on the national scene, detailing various issues related to training, social services and sanctions for discrimination that make it two of the Spanish benchmarks. The Valencian Community and Extremadura have quite similar work regulations, and this despite the fact that the latter region only has an LGTBI law, unlike the first, which also assumes the validity of specific regulations on gender expression and identity. They agree on matters related to Work Insertion Plans, equality and non-discrimination, as well as research on collective problems, although they differ on some positive discrimination actions and the regulatory

scope. For their part, the communities of Andalusia, the Balearic Islands, Catalonia, Murcia and Navarra consider the approach to the world of work in relation to gender identity in practically the same terms.

The lower part of the table is made up of Cantabria, Galicia and the Basque Country. The last two were among the first to legislate on sexual diversity and/or gender identity, a reason that may have influenced the short scope of the measures approved in favour of the work insertion of women. trans people However, the case of the Cantabrian law, approved in the year 2020 and being, therefore, one of the autonomies that has most recently been incorporated into the Spanish map in this matter, is different. In spite of this, and in light of the analysis, it can be affirmed that its law has many shortcomings in work matters with respect to other regions, generating a great contrast

As conclusions, the results of the research highlight the high degree of heterogeneity in the Spanish legal framework in terms of addressing gender identity and its specificity in the workplace. The scarcity of state references has caused each autonomous community to interpret and apply Spanish

legislation and the European framework on gender identity in different ways, forming an uneven map with very different scopes. The consequences that this can produce can not only happen through the direct violation of the rights of trans people between regions, but also through the mandatory provisions that companies or public institutions should adopt, as is the case of employment quotas or the elaboration of equality plans between workers. Thus, the application of these measures is subject to the will of the employer or director in which there is a risk of producing situations of discrimination or isolation, either throughout the hiring process or during the performance of the work, putting at risk the maintenance of employment or the expectations of improvement and internal promotion.

Finally, it should be noted that the indicators and items proposed in this research have made it possible to compare the seventeen laws under study, and may be useful for other scientific analyses that require a series of comparative criteria or observation of a certain social reality in relation to the workplace, such as other sectors of the population or groups that are socially vulnerable and/or at risk of social exclusion.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas trans han sido históricamente excluidas de la sociedad por desviarse de la realidad binarista socialmente asumida, esta es, los roles únicos de hombre – mujer y masculino – femenino, respectivamente. El deseo y la necesidad de transitar entre sexos por la no identificación con la identidad de género asignada en el nacimiento se ha resuelto en un conglomerado de problemáticas sociales que, durante muchas décadas, han levantado barreras impermeables, imposibilitado el desarrollo de una identidad plena en las personas trans.

En ese sentido, y dentro del maremágnum de discriminaciones y vulneración de derechos fundamentales, se encuentran los relativos al ámbito laboral, especialmente significativo por los altos porcentajes de desempleo que sufren las personas trans, la extensión de la percepción de discriminación laboral y el miedo al rechazo o asilamiento en el trabajo por temor a perder el empleo, entre otras muchas cuestiones (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2016; Hernández-Melián, 2018; Pichardo, Alonso, Puche y Muñoz, 2019). Así, la European Commission (2015) señala que el 44% de españoles y 34% de europeos consideran a la transexualidad como una desventaja en el momento de conseguir empleo, añadiendo un 6% y un 17%, respectivamente, que se

sentiría muy incómodo si tuviera un compañero/a de trabajo trans. Por su parte, Fernández (2010) señala que entre el 27,5% de personas trans que no tienen empleo, más de la mitad es a consecuencia de su proceso de reasignación de sexo, mientras que entre las personas que sí tienen una ocupación, el 32,2% prefiere mantener su identidad en el anonimato por miedo a ser rechazadas. Asimismo, Whittle, Turner, Al-Alami, Rundall y Thom (2007: 52) asegura que “muchas personas trans tienen trayectorias laborales positivas hasta el momento de empezar a vivir según la identidad de género sentida”, apuntando que un 23% habría dejado forzosamente su empleo por motivo de su transición o por el poco respaldo recibido durante esta fase. Gómez y Esteva (2006: 65) concluyen que, cuando estas personas se encuentran en desempleo y no poseen apoyo familiar, “la búsqueda imperiosa de alguna actividad que les genere el dinero suficiente para sufragarse los tratamientos hormonales, estéticos y quirúrgicos” puede producir que, irremediabilmente, estas personas terminen en situaciones de marginalidad, derivando en ocasiones en escenarios de prostitución.

Por estos motivos, el empleo es uno de los elementos más importantes de integración en los individuos, aumentando el riesgo de exclusión a medida que este se flexibiliza (Tezanos, 2004). Además, un declive en la estabilidad laboral genera una serie de desajustes que, según Sánchez, Prieto, Alonso y Amores (2011),

derivan en situaciones de cualificación profesional obsoleta y en la imposibilidad de alcanzar un empleo normalizado. Como consecuencia de esto, se pueden desarrollar bajos niveles de autoestima, generar desestructuración familiar y favorecer la dependencia institucional a servicios y recursos públicos, entre otros.

Con todo ello, “tanto organismos supranacionales, como la Unión Europea y los gobiernos estatales y regionales han articulado un aparato legal que obliga a todas las organizaciones a asegurar el respeto de las personas LGBT+” (Pichardo *et al.*, 2019: 16). No obstante, continúan existiendo notorias carencias jurídicas en la protección de la diversidad de género en el trabajo, provocado por la desigual implantación de esta legislación en España. Y de ahí el interés principal de este trabajo, que estriba en conocer cómo se articula el marco jurídico europeo y español para, posteriormente, analizar y comparar el sistema legal autonómico por el que se rige la normativa en materia de diversidad sexual e identidad de género en el país.

Cada normativa, reglamento y directiva define de diferentes maneras los conceptos relacionados con la diversidad sexual e identidad de género, entre ellos la transexualidad. No obstante, e independientemente de la perspectiva bajo la que se desarrollen estos términos, muchas parecen coincidir en la necesaria protección de este colectivo. Siguiendo estas definiciones, la presente investigación entiende por transexualidad la no correspondencia entre el sexo asignado al nacer y la identidad de género manifestada por la persona.

En el siguiente apartado se plantea el marco legal europeo en materia de diversidad sexual e identidad de género ligado al trabajo, para posteriormente hacer lo propio en el contexto español. A continuación, se expone el método y la estrategia de investigación, la muestra delimitada y los indicadores e ítems de análisis contruidos para realizar el trabajo de campo. Finalmente, se exponen los resultados y la discusión junto con los mapas y una tabla comparativa para facilitar la exposición de los datos y, por último, las conclusiones y reflexiones del estudio.

2. MARCO LEGAL EN MATERIA LABORAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

2.1. El panorama europeo

Se puede afirmar que, mientras los Estados miembros de la Unión Europea han mantenido un perfil bastante bajo en cuanto a normativas en defensa del colectivo trans se refiere, el Consejo de Europa y la propia Unión, como instituciones supranacionales, han adquirido el protagonismo necesario para la promoción y reconocimiento de la identidad de género (Corchete, 2017). Con el paso de los años, estas han contado con el apoyo del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y su nuevo cambio jurisprudencial hacia una perspectiva más favorable para el colectivo, “de ahí que sólo recientemente se haya empezado a vislumbrar un consenso europeo favorable al reconocimiento jurídico de la transexualidad” (Corchete, 2017: 231).

Para llegar hasta ese punto, primero se tuvo que aprobar la Resolución del Parlamento Europeo de 1989, sobre la discriminación de los transexuales, que supuso uno de los primeros reconocimientos jurídicos a nivel comunitario para luchar contra la exclusión del colectivo. En ella, se declara expresamente la marginalidad y la criminalización a la que estaban sometidos, estimando que el índice de desempleo durante la fase de tránsito oscilaba entre un 60% y 80% y señalando, en definitiva, que la sociedad europea era la responsable de no saber hacer frente a un cambio de papeles sexuales culturalmente establecidos. En esta norma se pide facilitar las prestaciones sociales para aquellas personas que hayan perdido su empleo y que se pongan en marcha las acciones necesarias para favorecer su inserción laboral, concluyendo con la necesidad de prohibir la discriminación a las personas trans y remitiéndolo a la Comisión y al Consejo Europeo para que se pronuncien y actúen en consecuencia. Por tanto, esta Resolución marca una hoja de ruta fundamental para el resto de instituciones comunitarias y estatales que deben asumir, desde ese momento, las competencias que les corresponden para llevar a cabo las medidas legislativas oportunas en pro de una inserción socio-laboral efectiva de las personas trans.

Posteriormente, y aunque “el TEDH fue reticente a conceder las solicitudes presentadas por las personas transexuales, postura contraria a la que adoptaba la Comisión Europea de Derechos Humanos” (Alventosa, 2015: 749), a partir de 1992 se resolvieron diversos dictámenes que brindaban protección a los derechos del colectivo, como la Sentencia del caso C-13/94 del año 1996 en el que se falló a favor de una mujer trans que había sido despedida mientras se recuperaba de las cirugías de reasignación de sexo. Esta Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea permitió que se integrara en la discriminación por razones de sexo a las personas trans (Alder, 2013), culminando con la entrada en vigor de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo relativa al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en la que se dicta que las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia de la reasignación de sexo de una persona deben enmarcarse dentro de la protección de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Al poco tiempo de aprobarse esta directiva, se ratifican los Principios de Yogyakarta en marzo de 2007, que abordan los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, y que tienen el propósito de servir como hoja de ruta a las Naciones Unidas y a los Estados. El escrito, redactado por una comisión especial de juristas internacionales, recoge una relación de derechos fundamentales entre los que se encuentra el derecho al trabajo, instando a implantar programas de capacitación y sensibilización para contrarrestar las actitudes discriminatorias y, además, primando el carácter formativo y pedagógico en el entorno profesional para garantizar la inserción laboral de las personas trans.

Con el paso de los años, la jurisprudencia europea ha ido avanzando en su abordaje de los diversos aspectos relacionados con la protección de la identidad de género y su particular incidencia en el entorno laboral. Por una parte, la Resolución del Parlamento Europeo de 2011, sobre orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas, materializó muchos de los aspectos que ya recogía la pionera Resolución de 1989, solicitando que los diferentes Estados promuevan la desiquiatrización de la transexualidad, la simplificación del proceso para el cambio de identidad y la garantía de cobertura en la Seguridad Social de las personas trans. Además, solicita a la Comisión Europea

y a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que se suprima la presencia de la identidad de género como un trastorno mental y que se reclasifique como trastorno no patológico en las posteriores ediciones de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). Por otro lado, la Resolución de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, ensalza la no discriminación en el empleo como uno de sus principales retos a abordar, promoviendo los mecanismos de control necesarios para asegurar la aplicación efectiva de la Directiva 2006/54/CE y, además, reclamando a los organismos públicos, organizaciones de empresarios y sindicatos a que informen sobre sus derechos laborales a las personas LGTBI.

No obstante, la Resolución de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la llamada “Lista de medidas de la Comisión para promover la igualdad de las personas LGTBI” (período 2016-2019), supuso un amplio abordaje de las problemáticas concretas del colectivo. En ella, se precisa que el Fondo Social Europeo se hará cargo de la financiación en las cuestiones relacionadas con la inclusión social y laboral del colectivo, y que los sindicatos y las asociaciones empresariales serán los actores responsables de la integración en el mercado de trabajo de las personas trans, todo ello coordinado por el Estado o, en el caso de España, por las Comunidades Autónomas, quienes han asumido las competencias en la protección sobre el colectivo (Corchete, 2017). Actualmente, la Resolución de 2019, sobre el futuro de la lista de medidas sobre las personas LGTBI (2019-2024), reafirma la necesidad de fortalecer el consenso europeo en esta materia y pide que se renueven las medidas para garantizar su eficacia en una época en la que, asegura, existe una involución en la Unión Europea en materia de igualdad de las personas LGTBI.

2.2. El abordaje español

En España, con el inicio del régimen franquista en 1939, se produjeron grandes cambios políticos y jurídicos que influyeron notoriamente en la evolución y desarrollo de la legislación en materia de sexualidad durante las décadas posteriores.

Así, la Iglesia Católica, la medicina y la psiquiatría eran los estamentos que se encargaban de regular esta cuestión, marcando las pautas necesarias para su

desarrollo e implementación (Platero, 2009). Si bien es cierto que a lo largo del transcurso de la dictadura la homosexualidad no se incorporó al Código Penal, si se incluiría, junto con el travestismo, en la Ley de Vagos y Maleantes de 1954, considerándolos como delincuentes. Años más tarde, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social de 1970 castigaría los actos homosexuales y el ejercicio de la prostitución, afectando de manera indirecta a las personas trans, pues muchas de ellas no podían optar por un trabajo digno para subsistir. No obstante, tras la muerte de Franco en 1975, se produjo un cambio radical en el orden político español, culminando con la aprobación de la Constitución Española en 1978, que establece ciertos derechos fundamentales de protección sobre la persona inusuales en la historia política del país. Entre ellos, se recoge el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y cualquier otra condición o circunstancia personal, por el que, *a priori*, las personas homosexuales y trans quedaban amparadas bajo el paraguas constitucional. A pesar de esto, y debido a la carencia de una regulación específica sobre la identidad personal, se propició que fueran los diferentes tribunales de justicia los que construyeran la jurisprudencia entorno a esta cuestión, aunque no siempre de manera favorable, siendo numerosos los despidos admitidos por la orientación sexual del empleado debido al supuesto perjuicio sobre la empresa (Goñi, 1988; Alventosa, 2008).

Con el paso de los años, la legislación y la jurisprudencia en materia laboral fue adaptándose a las nuevas realidades sociales sobre la orientación sexual, modificando ciertos aspectos legales para la protección de los derechos fundamentales relacionados con el empleo. Sin embargo, las personas trans no encajaban en esta protección jurídica, generando una escasa reglamentación que, aunque algunos autores apuntaban a que los procesos de reasignación de sexo no podían ser constitutivos de discriminación en el trabajo (Morales, 1999), ponía de relieve la invisibilidad de la identidad de género a finales del siglo XX y principios del siglo XXI. De esta manera, la mayor parte de las sentencias que se dictaban durante esta época trataban

las cuestiones de modificación de sexo y nombre en el Registro Civil, amparadas por la despenalización de las operaciones de reasignación de sexo que se produjo en España en 1983 (Alventosa, 2008; Jiménez, 2012).

Con ello, siguiendo a Jiménez (2012), se pueden diferenciar dos etapas en lo que respecta al abordaje jurídico de la transexualidad en España, marcadas por la aprobación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

En la primera, previa a la entrada en vigor de esta norma, las demandas de las personas trans se centraban en la necesidad de modificar el sexo y nombre registral, para lo cual debían realizar el proceso de reasignación completo con arreglo a los protocolos médicos de la época. Este cambio, en numerosas ocasiones, se gestionaba como una rectificación administrativa, pues resultaba más sencillo acogerse a un procedimiento ya existente que generar instancias nuevas, siempre y cuando este estuviera justificado y autorizado por un juez, derivando en un procedimiento judicial inseguro y costoso. Además, aunque se lograra finalizar la tramitación con éxito, no se gozaba de un pleno reconocimiento en el sexo registrado, restringiendo ciertas posibilidades en campos como la adopción o el matrimonio y pudiendo afectar a las posibilidades de conseguir un empleo. Por este motivo, la jurisprudencia resultaba fundamental en esta etapa, pues fueron las diferentes sentencias dictadas por todo el país las que marcaban los requisitos y términos necesarios para poder realizar la rectificación y las consecuencias que esto tendría (Jiménez, 2012).

Así, la puesta en marcha de la Ley 3/2007 marca el inicio de la segunda etapa, gozando de un gran protagonismo en el tratamiento jurídico de la transexualidad en España. Esta Ley estableció el reconocimiento de la identidad de género al posibilitar que las personas trans pudieran realizar la modificación del sexo en los documentos oficiales sin precisar de una autorización judicial ni una cirugía completa, garantizando la protección de la intimidad y posibilitando que puedan ejercer todos los derechos

en la nueva condición legal que esto genera en el individuo. Esta reformulación simplificaba el proceso, aunque continúan existiendo ciertas críticas a la Ley 3/2007 con respecto a su falta de carácter integral (Hernández-Melián, 2021). Entre ellas, se pone de relieve que la mera rectificación registral no engloba la totalidad de la identidad y que obvia todo aquello que se produce antes de llegar a esa modificación (Lloveras, 2008; Alventosa, 2015), o incluso tras esta, como es la discriminación en el entorno laboral, ya destacada en las instituciones europeas.

No obstante, tras esta norma se han ido sucediendo diversos avances legislativos estatales que hacen mención expresa a la identidad de género, como es el caso de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que integra la identidad sexual como una de las razones posibles de vulneración de derechos en los casos de discriminación en el trabajo. O la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que hace referencia a la prohibición de las diferentes clases de discriminación laboral por razón de sexo, definiéndolas prácticamente en los mismos términos en los que se había pronunciado la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo. Así, esta prohibición de discriminación es extensible a las personas trans gracias al pleno reconocimiento que les otorga la Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral, por lo que, *a priori*, se debía considerar que la protección jurídica en el entorno profesional de la identidad de género quedaría garantizada.

Sin embargo, España no posee una Ley nacional que aborde la realidad trans más allá de la modificación registral, por lo que las diferentes comunidades autónomas han tomado el relevo del Estado y, desde hace varios años, han legislado sobre esta cuestión. Como consecuencia, se obtiene un conjunto normativo fragmentado por regiones, en el que se encuentran autonomías con leyes trans específicas, otras con legislaciones LGTBI generales en las que se hace mención concreta, o no, a la transexualidad y, por último, territorios que no han aprobado ninguna norma al respecto.

3. MÉTODO

Teniendo en cuenta estas premisas, y partiendo de un sistema legislativo regional y no estatal, es necesario unificar la información disponible y comparar los diferentes abordajes legales que existen en España. El fin de este proceso es obtener un mapa acertado de la situación actual sobre esta realidad social que permita detectar las carencias y potencialidades de cada región, de cara a mejorar la gestión y alcance tanto del sector público como del privado o empresarial sobre la identidad de género y la inserción laboral efectiva de las personas trans.

Para ello, la presente investigación se desarrolla bajo un diseño metodológico descriptivo para la aproximación al objeto de estudio, este es, el tratamiento del ámbito laboral en las normativas de las comunidades autónomas en materia de diversidad sexual y/o identidad de género. Así pues, los objetivos de investigación son tres: (i) diseñar indicadores e ítems de análisis sobre el abordaje en materia laboral de la normativa autonómica en diversidad sexual e identidad de género; (ii) analizar y comparar el grado de cumplimiento de cada indicador por cada una de las comunidades autónomas; y (iii) clasificar mediante un sistema de puntos las comunidades autónomas en función del grado de cumplimiento de los indicadores e ítems.

La investigación analiza todos los elementos que componen el objeto de estudio, por tanto, las veinte normativas vigentes en materia de diversidad sexual y/o identidad de género en España, recogidas en la Tabla 1 por orden de aprobación. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que poseen una adscripción estatal, no serán objeto de análisis en la investigación. De esta manera, la estrategia de investigación seguida se basa en un estudio comparativo, pues se centra en la recolección de un segmento concreto de la información, en este caso sobre el contenido específico en materia laboral de estas normativas, para luego establecer semejanzas y diferencias entre ellas.

Tabla 1. Legislación vigente en diversidad sexual y/o identidad de género en España.

CC.AA.	Leyes
País Vasco	Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
Galicia	Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales
Andalucía	Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
Cataluña	Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia
Canarias	Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
Extremadura	Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género
Madrid	Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación
Murcia	Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género
Baleares	Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia
Madrid	Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra LGTBI fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual
Comunidad Valenciana	Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género
Navarra	Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+
Andalucía	Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares
Aragón	Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación
Comunidad Valenciana	Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI
Aragón	Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género
Cantabria	Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, trans, transgénero, bisexuales e intersexuales y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género
Canarias	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
La Rioja	Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares
Castilla-La Mancha	Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI

Fuente: Elaboración propia.

3.1. Indicadores e ítems de análisis

Con el propósito de cumplir los objetivos de investigación, y para desarrollar el análisis legal, se han establecido cinco indicadores con un total de quince ítems surgidos de un análisis preliminar de la legislación objeto de estudio. A consecuencia de esto, en ellos se engloban todos aquellos aspectos

recogidos en las normas y que han destacado por su relación con el contexto laboral. Así, se logra establecer una base normalizada y equiparable de los diferentes documentos legales que aporta a la comparativa el rigor científico ineludible para el análisis. Estos elementos se recogen en la Tabla 2, en la que también se detalla el valor que recibe cada uno de los ítems en función de su grado de integridad con respecto al indicador.

Tabla 2. Indicadores e ítems de análisis.

Indicadores	Ítems	Valor
1. Discriminación positiva	1. Cupos de empleo, bonificaciones fiscales y cláusulas de igualdad en subvenciones y/o contratos públicos	20
	2. Bonificaciones fiscales y cláusulas de igualdad en subvenciones y/o contratos públicos	15
	3. Cláusulas de igualdad en subvenciones y/o contratos públicos	10
	4. Acciones positivas de empleo sin concretar	5
	No se contempla / No tiene ley	0
2. Planes de inserción laboral	5. Programas específicos para la población trans	20
	6. Acciones positivas de empleo sin concretar	5
	No se contempla / No tiene ley	0
3. Igualdad y no discriminación laboral	7. Responsabilidad Social Empresarial (RSE), códigos éticos en empresas, cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad	20
	8. Códigos éticos en empresas, cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad	15
	9. Cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad	10
	No se contempla / No tiene ley	0
4. Investigación	10. Estudios para orientar planes de formación y/o empleo	20
	11. Estudios generales sobre problemáticas y discriminación	15
	12. Estudio puntual y no periódico	5
	No se contempla / No tiene ley	0
5. Alcance normativo	13. Evaluación íntegra y periódica y disposiciones legales con informe de impacto sobre orientación sexual o identidad de género	20
	14. Evaluación íntegra y periódica	15
	15. Evaluación poco desarrollada	5
	No se contempla / No tiene ley	0

Fuente: Elaboración propia.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es pertinente comenzar este análisis haciendo mención a las dos autonomías que aún no poseen una regulación específica sobre diversidad sexual y/o identidad de género: Asturias y Castilla y León. No obstante, y a pesar de no contar con normativas vigentes, sí han aprobado proposiciones o anteproyectos de ley entre los que se difiere poco en su titulado, tratando la igualdad social y de trato de la diversidad sexual y de género.

Centrando el foco en las quince regiones restantes, se pueden crear tres grandes grupos. El primero de ellos lo integran Andalucía, Aragón, Comunidad Valenciana y Madrid, que poseen dos leyes diferenciadas en materia LGBTI e identidad de género, mientras que el segundo lo compone únicamente Canarias, La Rioja y País Vasco, al contar solo con legislación específica trans. Por último, Baleares, Cataluña, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Murcia y Navarra tienen regulación en materia LGTBI.

4.1. Discriminación positiva

La discriminación positiva o las acciones positivas de empleo son unas herramientas que se han utilizado en los últimos años como medio para lograr la empleabilidad de ciertos colectivos vulnerables, en riesgo o en exclusión social. Su fin es equiparar las posibilidades reales de conseguir un trabajo por parte de aquellas personas que, por circunstancias personales o sociales, se adscriben en grupos sociales en desventaja. Es, por tanto, un “instrumento clave de una política de reducción de las desigualdades entre los diferentes grupos sociales” (Urteaga, 2009: 183).

Tal y como se muestra a continuación, en la Tabla 3, los ítems que conforman este indicador son tres.

Tabla 3. Descripción de ítems sobre Discriminación positiva.

Ítems	Descripción
Cupos de empleo	Plazas reservadas para ser cubiertas por personas trans
Bonificaciones fiscales	Deducciones fiscales a las empresas por la contratación de personas trans
Cláusulas de igualdad en subvenciones y/o contratos públicos	Valoración positiva de medidas sobre igualdad de oportunidades de empresas/entidades en concursos competitivos o adjudicación de contratos públicos

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta esto, en la Figura 1 se observa como destaca Aragón, que recoge en su legislación un cupo no inferior al 1% para personas trans en las plazas vacantes de la Administración Pública, siendo la única región española que lo contempla y solo comparable a otros países como Argentina (Montes, 2021). Asimismo, otras de las medidas asumidas en esta región son las deducciones fiscales y los criterios de igualdad en subvenciones y contratos públicos para la inserción laboral de las personas trans. Canarias, Comunidad Valenciana y Madrid continúan la estela de Aragón, recogiendo medidas de discriminación positiva similares, con la clara excepción de los cupos de empleo. Se finaliza con las comunidades de Andalucía, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia y Navarra, que solo han legislado sobre la inserción de cláusulas de igualdad en subvenciones y/o contratos públicos.

La particularidad en este indicador viene marcada por País Vasco que, a pesar de dedicarle un capítulo en su norma a la no discriminación en el ámbito laboral, se limita a recoger la posibilidad de ejecutar planes y medidas de acción positiva para favorecer la contratación de personas trans, sin especificar de cuáles se trata ni cómo se pretende desarrollar dichas políticas.

Figura 1. Regulación regional sobre Discriminación positiva.



Fuente: Elaboración propia.

4.2. Planes de Inserción Laboral

Los programas o Planes de Inserción Laboral (PIL) se pueden entender como la organización de acciones encaminadas a facilitar la inserción laboral de las personas. Así, la primera etapa es la formativa, que debe impulsar la capacitación y las habilidades socio-laborales del alumnado, adaptándolo al perfil de los estudiantes y a la demanda del mercado. Con ello, se facilita que, en la segunda etapa, la búsqueda de prácticas remuneradas o no remuneradas, así como de empleo, se resuelva de manera satisfactoria para ambas partes – empleado y empleador –. Por último, en los PIL dirigidos a personas con especial vulnerabilidad social se realiza un seguimiento y apoyo para asegurar el mantenimiento del puesto de trabajo en los términos estipulados, procurando generar cierta estabilidad laboral.

Estos planes son fundamentales a la hora de desarrollar intervenciones sociales desde los servicios sociales o el tercer sector con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social, pues son uno de los instrumentos que facilita el seguimiento y control individual de cada persona o unidad familiar, posibilitando un mayor porcentaje de éxito en cuanto a la inserción laboral se refiere.

Teniendo en cuenta su importancia en relación a poblaciones en riesgo de exclusión social como son las personas trans, prácticamente todas las autonomías que poseen legislación en materia de identidad de género han recogido la necesidad de ejecutar planes de empleo específicos para el colectivo, tal y como se observa en la Figura 2. En este caso, la excepción es Galicia, que no ha tenido en cuenta este instrumento entre sus medidas socio-laborales. Además, al igual que sucede con la discriminación positiva, la normativa vasca, junto con la cántabra, no concreta el desarrollo de este instrumento, limitándose a fomentar acciones positivas de empleo que procuren el acceso a un puesto de trabajo.

Figura 2. Regulación regional sobre Planes de Inserción Laboral.



Fuente: Elaboración propia.

4.3. Igualdad y no discriminación laboral

Todas las normativas autonómicas abogan por la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral por razón de la orientación sexual y/o la identidad de género de las personas. No obstante, esta idea proclamada como derecho fundamental se aborda con medidas específicas diferentes entre regiones. En el presente estudio se examinan los cuatro ítems recogidos en la Tabla 4.

Tabla 4. Descripción de ítems sobre Igualdad y no Discriminación Laboral.

Ítems	Descripción
Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Implicación de la RSE en las medidas de no discriminación por identidad de género
Códigos éticos en las empresas	Códigos de conducta que impulsen medidas de protección por identidad de género
Cláusulas antidiscriminatorias	Disposiciones en los convenios colectivos o diálogo social para prevención/eliminación de la discriminación laboral por identidad de género
Planes de igualdad	Promoción de la no discriminación en las empresas por identidad de género

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, la Figura 3 muestra, al igual que otros indicadores, como su aplicación se resuelve de forma fragmentada en el territorio. Por una parte, Aragón, Canarias, Comunidad Valenciana, Extremadura, La Rioja y Madrid han recogido en sus normas todas las medidas en su conjunto, destacando la importancia de la RSE como medio para facilitar la contratación de personas trans y luchar contra la discriminación laboral. Seguidamente, Andalucía, Baleares, Cataluña, Murcia y Navarra aprueban los códigos éticos para la protección de la diversidad en el entorno empresarial, así como las cláusulas antidiscriminatorias en convenios colectivos y planes de igualdad, quedándose fuera la RSE. Galicia, por su parte, contempla únicamente las cláusulas antidiscriminatorias y los planes de igualdad.

Tal y como se muestra, las excepciones vienen marcadas por Castilla-La Mancha y Cantabria, quienes no coinciden con exactitud con los ítems planteados. La región manchega, pese a coincidir con muchas comunidades, no posee planes de igualdad, por lo que cumple parcialmente el ítem 8. Asimismo, la cántabra no ha aprobado la presencia de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos, por lo que cumple en parte con el ítem 7. Esto se observa con mayor claridad en la Tabla 5.

Figura 3. Regulación regional sobre Igualdad y no discriminación laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, nuevamente el País Vasco no contempla ninguna de las acciones de igualdad y no discriminación laboral planteadas, por lo que se suma a las comunidades de Asturias y Castilla y León, que carecen de una regulación específica en diversidad sexual y/o identidad de género. Probablemente, esto es debido a que es una de las primeras leyes que se aprobaron sobre esta cuestión en España, lo que ha podido provocar que su alcance haya ido menguando.

4.4. Investigación

La investigación es una de las cuestiones más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar la realidad social. El método científico ayuda a conocer los mecanismos de funcionamiento de ciertas dinámicas sociales, y la manera en la que se puede actuar sobre ellas cuando provocan procesos de desigualdad social. Por este motivo, es uno de los fundamentos esenciales para la intervención social, procurando una mayor comprensión del entorno para adaptar sus procedimientos y facilitando el acierto en la toma de decisiones y medidas a desarrollar. Por este motivo, las acciones que se recogen en la legislación vigente sobre diversidad sexual y/o identidad de género en España reflejan, en buena medida, la necesidad de explorar e indagar las problemáticas específicas del colectivo, de manera que resulte adecuada la respuesta legal y profesional *a posteriori*.

Así, como se muestra en la Figura 4, Andalucía, Aragón, Canarias, La Rioja, Madrid y País Vasco son

las autonomías que recogen de manera explícita el impulso de la investigación para orientar los planes de formación y/o de empleo de las personas trans, dotando de una base científica las respuestas que se prestan desde los servicios sociales y/o el tercer sector en relación al desarrollo de sus competencias en los Planes de Inserción Laboral. Estas mismas regiones, a excepción de la vasca, suscriben los PIL específicos para personas trans, por lo que se puede observar una correlación entre el estudio inicial y el desarrollo práctico posterior durante el proceso para lograr la inserción laboral de la población trans en estos territorios.

Figura 4. Regulación regional sobre Investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, comunidades como Baleares, Castilla-La Mancha, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia y Navarra han optado por el fomento de estudios sobre las problemáticas y la discriminación social sufrida por razón de diversidad sexual y/o identidad de género en su conjunto, mientras que la normativa gallega es la única que ha limitado la investigación a un estudio puntual y que no requiere de periodicidad anual o bianual para la actualización de datos.

4.5. Alcance normativo

El último indicador planteado es el relativo a la evaluación de las medidas adoptadas en las normas autonómicas en materia de diversidad sexual y/o identidad de género. Reglamentar procedimientos de mejora, seguimiento y control es una pauta importante para asegurar la correcta implementación de las acciones

y poder corregir aquellos aspectos inadecuados o poco efectivos en la práctica.

Por este motivo, la mayoría de las comunidades autónomas, recogidas en la Figura 5, contemplan evaluaciones periódicas y completas sobre el impacto de la normativa en la sociedad y en el colectivo, como es el caso de Andalucía, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia y La Rioja. Asimismo, otras regiones han dado un paso más y, además de esto, han incorporado en su articulado la obligatoriedad de expedir un informe de impacto sobre la orientación sexual y/o la identidad de género en todas las disposiciones legales aprobadas en su territorio, como es Aragón, Baleares, Canarias, Extremadura, Madrid, Murcia y Navarra. Con esta consideración se incrementa el compromiso y la responsabilidad pública en la igualdad de oportunidades y no discriminación con el colectivo trans, lo que favorece la sensibilización y la capacitación sobre esta realidad.

Figura 5. Evaluación de las normativas.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, destacar que País Vasco no ha desarrollado en su normativa una evaluación concreta de su ley, haciendo una somera mención a ella, mientras que Cantabria ha evitado introducir en su legislación la evaluación como medio para garantizar la correcta implementación de las acciones.

5. CLASIFICACIÓN GENERAL POR REGIONES

Los resultados de este análisis legal en su conjunto se detallan en la Tabla 5, en la que, para dar cumplimiento

del tercer objetivo de la investigación, se realiza una clasificación general por comunidades e indicadores, estableciendo un listado de regiones teniendo en cuenta las puntuaciones sobre el cumplimiento de ítems.

En ella se puede observar como Aragón es la única autonomía que obtiene la máxima puntuación en la clasificación (100/100), debido a que sus dos normativas, complementándose, recogen todos los contenidos de análisis. Uno de los motivos que puede explicar este hecho es su reciente incorporación al mapa autonómico de leyes en materia de diversidad sexual y/o identidad de género, pues las dos normativas que posee han sido aprobadas en el año 2018, siendo una de las regiones que más recientemente se ha incorporado a esta lista. De este modo, y aunque existe un desfase de seis años con respecto a ley del País Vasco, esto le ha permitido incorporar a su ordenamiento jurídico autonómico diversas acciones y medidas que otras regiones no han contemplado.

El cupo de trabajo, como se ha mencionado en los resultados de la investigación, ha sido determinante en la clasificación general, pues es la única de la que carece tanto Canarias como la Comunidad de Madrid, lo que las ha colocado en segundo lugar. No obstante, estas dos regiones poseen dos de las legislaciones más completas del panorama nacional, detallando diversas cuestiones relaciones con la formación, los servicios sociales y las sanciones por discriminación que las convierten en referentes españoles.

La Comunidad Valenciana, La Rioja y Extremadura registran normativas bastante similares en materia laboral, salvando aspectos puntuales, y eso a pesar de que esta última región únicamente tiene ley LGTBI, a diferencia de las dos primeras que asumen la vigencia de una normativa específica sobre identidad de género. Coinciden en asuntos relacionados con los Planes de Inserción Laboral, igualdad y no discriminación, así como en la investigación sobre problemáticas del colectivo, aunque difieren en algunas acciones de discriminación positiva y el alcance normativo. Por su parte, las comunidades de Andalucía, Baleares, Castilla-La Mancha, Cataluña, Murcia y Navarra contemplan prácticamente en los mismos términos el abordaje del mundo laboral en relación con la identidad de género, exceptuando alguna medida concreta que hace variar el cumplimiento de ciertos ítems y, por tanto, su posición en la clasificación.

Tabla 5. Clasificación de las regiones españolas según las acciones de empleo aprobadas.

		CC.AA											VALOR								
		Aragón	Canarias	Madrid	C. Valenciana	Extremadura	La Rioja	Andalucía	Baleares	Murcia	Navarra	Cataluña		Castilla-La Mancha	Cantabria	Galicia	País Vasco	Asturias	Castilla y León		
Discriminación positiva	SÍ	1.Cupos de empleo, bonificaciones fiscales y cláusulas de igualdad en subvenciones o contratos públicos	▲																	20	
		2.Bonificaciones fiscales y cláusulas de igualdad en subvenciones o contratos públicos		▲	▲	▲															15
		3.Cláusulas de igualdad en subvenciones o contratos públicos					▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲					10
		4.Acciones positivas de empleo sin concretar															▲				5
	No se contempla / No tiene ley																	▲	▲		0
Planes de Inserción Laboral	SÍ	5. Programas específicos para población trans	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲							20	
		6. Acciones positivas de empleo sin concretar													▲		▲				5
	No se contempla / No tiene ley															▲		▲	▲		0
Igualdad y no discriminación laboral	SÍ	7.Responsabilidad Social Empresarial, códigos éticos en las empresas, cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad	▲	▲	▲	▲	▲	▲						▲	**					20	
		8.Códigos éticos en las empresas, cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad							▲	▲	▲	▲	▲	▲	*						15
		9.Cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad														▲					10
	No se contempla / No tiene ley																▲	▲	▲		0
Investigación	SÍ	10.Estudios para la orientación de planes de formación y/o empleo de personas trans	▲	▲	▲			▲	▲							▲				20	
		11.Estudios generales sobre problemáticas y discriminación				▲	▲			▲	▲	▲	▲	▲	▲						15
		12.Estudio puntual y no periódico														▲					5
	No se contempla / No tiene ley																	▲	▲		0
Alcance normativo	SÍ	13.Evaluación íntegra y periódica y disposiciones legales con informe de impacto sobre orientación sexual o identidad de género	▲	▲	▲		▲			▲	▲	▲								20	
		14.Evaluación íntegra y periódica				▲		▲	▲				▲	▲	▲						15
		15.Evaluación poco desarrollada															▲				5
	No se contempla / No tiene ley														▲			▲	▲		0
PUNTUACIÓN TOTAL (100/100)		100	95	95	85	85	85	80	80	80	80	75	70	45	40	35	0	0			

Fuente: Elaboración propia.

Nota: *Sin planes de igualdad: se asignan 10 puntos; **Sin cláusulas antidiscriminatorias: se asignan 15 puntos.

La parte baja de la tabla la integran Cantabria, Galicia y País Vasco. Las dos últimas, como ya se ha mencionado, fueron dos de las primeras en legislar en materia de diversidad sexual y/o identidad de género, motivo que ha podido influir en el corto alcance de las medidas aprobadas en pro de la inserción laboral de las personas trans. Sin embargo, distinto es el caso de ley cántabra, aprobada en el año 2020 y siendo, por tanto, una de las autonomías que más recientemente se ha incorporado al mapa español en esta materia. A pesar de ello, y a luz del análisis realizado en el presente estudio, su ley presenta bastantes carencias en materia laboral con respecto a otros territorios, generando un gran contraste con, por ejemplo, Canarias, región donde se aprobó tanto solo un año después, pero que ha resultado ser más ambiciosa en su articulado. La lista se cierra con las comunidades de Asturias y Castilla y León que, como se refirió, aún no poseen legislación específica.

6. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

La construcción paulatina del marco normativo ha ido transformando la interpretación de la transexualidad como una realidad privada, propia del seno familiar, para trasladarla al ámbito público, pues las diversas administraciones a múltiples niveles han entendido que, para preservar los derechos fundamentales del colectivo, se había que legislar sobre ello. No obstante, a la luz de los resultados de esta investigación, se puede inferir el alto grado de heterogeneidad del marco legal español en el abordaje de la identidad de género y su especificidad sobre el ámbito laboral. La escasez de referencias estatales ha provocado que cada región interprete y aplique de diversas maneras la legislación estatal y europea sobre la identidad de género y el empleo, conformando un mapa fragmentado y con alcances muy diferentes.

Las consecuencias que esto puede producir no solo pasan por la directa vulneración de derechos de las personas trans entre regiones, sino también por las disposiciones de obligado cumplimiento que las empresas o instituciones públicas tendrían que adoptar, como es el caso de las cláusulas antidiscriminatorias o la elaboración de planes de igualdad. Así, la aplicación de estas medidas queda supeditada a la voluntad del empresario/a o director/a, pudiendo producir

situaciones de discriminación o aislamiento, ya sea a lo largo del proceso de contratación o durante el desempeño del trabajo, poniendo en riesgo el mantenimiento del empleo y las expectativas de promoción interna. Por ello, el presente estudio pone de relieve la desigualdad territorial que genera la fragmentación legal de esta realidad, pudiendo ser una respuesta adecuada la aprobación de una ley estatal en la materia. En palabras de Corchete (2017: 232), “un tratamiento legal de carácter integral que garantice efectivamente los derechos más directamente vinculados a las particularidades de estas personas”.

Asimismo, no solo es prioritario articular un aparato jurídico sólido, también debe ser principal atender a las instancias europeas y fomentar la sensibilización sobre la diversidad sexual e identidad de género en el ámbito laboral, de manera que la vía legal impositiva no sea, por sí sola, el único medio válido para generar entornos de trabajo seguros y respetuosos con las diversidades. Estos procesos de aprendizaje, tanto de empleados como de responsables de recursos humanos o personas con responsabilidad dentro de las organizaciones, deben poseer un carácter integral en los que se contemple la definición de conceptos clave, la exposición de datos reales sobre la situación actual y protocolos de buenas prácticas como prevención de situaciones de discriminación. Esto, junto con la asignación de un responsable o coordinador/a de políticas contra el acoso dentro del entorno laboral, son dos de las herramientas fundamentales para asegurar un desarrollo óptimo del trabajo y generar, presumiblemente, una mayor productividad y eficiencia en las organizaciones.

Por otra parte, la investigación pretende generar una base científica sobre la que poder desarrollar futuras líneas de investigación en relación a la realidad trans y el ámbito laboral. Una vez conocidas, analizadas y comparadas las múltiples realidades legales existentes en España sobre esta cuestión, se pueden abordar desde diferentes puntos de vista algunas otras cuestiones interesantes para este sector poblacional, como es la implementación real y el impacto social que han tenido esas acciones recogidas en las normas por regiones, de manera que se puedan evaluar, modificar y mejorar las futuras políticas al respecto.

Por último, destacar que los indicadores e ítems planteados en esta investigación han posibilitado el cotejo de las veinte leyes de la muestra, pudiendo

resultar de utilidad para otros análisis científicos que precisen de una serie de criterios comparativos o de observación de una determinada realidad social en relación al ámbito laboral, como pueden ser otros sectores poblaciones o colectivos socialmente vulnerables y/o en riesgo de exclusión social.

Financiación

Este estudio se ha desarrollado en el marco del Programa de Formación del Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Universidades del Gobierno de España, establecido a través de un contrato predoctoral en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alder, A., (2013). *Realidad Jurídica y Social del Derecho a la Orientación e Identidad de Género*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Alventosa, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Derecho Español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Alventosa, J. (2015). La regulación de la identidad de género en las Comunidades Autónomas. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 2, 745-760.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2016). *Percepción de la Discriminación en España: estudio nº3.150*. Madrid: CIS.
- Comisión Internacional de Juristas (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Yogyakarta: CIJ.
- Corchete, M. J. (2017). Colectivos vulnerables y crisis económica en Europa. Una visión desde la identidad de género. *Revista Vasca de Administración Pública*, 109, 225-246. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.109.2017.2.09>
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L204, 23-36.
- European Commission (2015). *Special Eurobarometer 437 - Discrimination in the EU in 2015*. Brussels: European Commission.
- Fernández, N. (2010). *Necesidades, calidad de vida y salud psicológica de las personas transexuales*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Gómez, E., y Esteve, I. (2006). *Ser transexual. Dirigido al paciente, a su familia, y al entorno sanitario, judicial y social*. Barcelona: Glosa.
- Goñi, J.L. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Madrid: Civitas.
- Hernández-Melián, A. (2018). Percepción de las personas transexuales sobre su integración social. *Revista Atlántida*, 9, 159-169. <http://doi.org/10.25145/j.atlantid.2018.09.008>
- Hernández-Melián, A. (2021). La identidad del sujeto transexual: influencias y evolución en España. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, 91, 83-97. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5526149>
- Jiménez, F. J. (2012). Unas notas sobre el tratamiento jurídico-civil de la transexualidad en España. *Revista de Derecho UNED*, 11, 477-498. <https://doi.org/10.5944/rduned.11.2012.11141>
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 11251-11253.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 245, 106584-106725.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- Lloveras, M. R. (2008). Una ley civil para la transexualidad. *InDret. Revista para el análisis del derecho*, 1, 1-16.
- Montes, J. (2021). Las normas de cupo laboral trans: ¿discriminación positiva o más discriminación? La situación en Río Negro y Neuquén. *Revista IUS*, 3, 66-78.
- Morales, J. M. (1999). Nuevos fenómenos discriminatorios: homosexualidad y transexualidad. *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 452-482.
- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. y Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid: Secretaría de Estado de Igualdad.
- Platero, R. (2009). Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización. *Política y Sociedad*, 46(1-2), 107-128.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de los transexuales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C256, 33-35.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre el futuro de la lista de medidas sobre las personas LGBTI (2019-2024). *Diario Oficial de la Unión Europea*, P8TA 0129.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C56, 100-103.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C93, 21-26.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C407, 2-17.
- Sánchez, M. L., Prieto, A., Alonso, P., y Amores, J. (2011). *Guía práctica del asesor y orientador profesional*. Madrid: Síntesis.

- Tezanos, J. F. (2004). *Tendencias de Desigualdad y Exclusión social*. Madrid: Sistema.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Caso P. contra S. y Cornwall County Council. Sentencia de 30 de abril de 1996.
- Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación **positiva**. *Revista de Estudios Políticos*, 146, 181-213.
- 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.

NOTA BIOGRÁFICA

ALEJANDRO HERNÁNDEZ-MELIÁN

Trabajador Social y Máster en Servicios Públicos y Políticas Sociales, actualmente es Investigador Predoctoral FPU en la Universidad Complutense de Madrid e integrante del Grupo de Investigación “Antropología, Diversidad y Convivencia” (GINADYC). Ha participado en estancias internacionales, congresos científicos y proyectos de investigación, todo ello sobre temáticas relacionadas con la sexualidad, la identidad de género y/o el Trabajo Social.

