Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans

Strategic lines and proposals for social and labour intervention with trans people

Alejandro Hernández-Melián

Grupo de Investigación "Antropología, Diversidad y Convivencia" (GINADYC), Universidad Complutense de Madrid (España)

Resumen: Las personas trans representan un grupo social vulnerable en diversos ámbitos, especialmente en el laboral, donde enfrentan obstáculos tanto en la búsqueda de empleo como en su permanencia en el puesto de trabajo. Con el fin de desarrollar propuestas que mejoren los procesos de inserción laboral de este colectivo, esta investigación ha empleado una metodología cualitativa basada en entrevistas a profesionales de la intervención social especializados/as en diversidad sexual e identidad de género en España. Los hallazgos destacan que las iniciativas de sensibilización y formación en las empresas son dos de las estrategias más ampliamente aceptadas para mejorar la integración laboral de las personas trans. Además, las mentorías empresariales y el diseño de proyectos específicos de inserción laboral emergen como enfoques clave. Asimismo, el Trabajo Social Corporativo surge como una figura transformadora en los procesos de intervención social. En conclusión, la intervención social debe asumir su rol como guía y mediador en el entorno laboral, asegurando que las personas trans no solo accedan al empleo, sino que también lo mantengan y progresen en su desarrollo profesional, actuando como eje fundamental para lograr una verdadera transformación en los entornos laborales.

Palabras clave: Transexualidad, Sensibilización, Intermediación Laboral; Buenas Prácticas, Trabajo Social.

Abstract: Trans people represent a vulnerable social group in several areas, especially in the labour market, where they face obstacles both in the search for employment and in their permanence in the workplace. In order to develop proposals to improve the labour market insertion processes of this group, this research has used a qualitative methodology based on interviews with social intervention professionals specialized in sexual diversity and gender identity in Spain. The findings highlight that awareness-raising and training initiatives in companies are two of the most widely accepted strategies to improve the labour market integration of transgender people. In addition, business mentoring and the design of specific job placement projects emerge as key approaches. Likewise, Corporate Social Work emerges as a transforming figure in social intervention processes. In conclusion, social intervention must assume its role as a guide and mediator in the work environment, ensuring that trans people not only gain access to employment, but also maintain it and progress in their professional development, acting as a fundamental axis to achieve a real transformation in work environments.

Keywords: Transsexuality, Awareness raising, Labour Intermediation, Good Practices, Social Work.

Recibido: 21/09/2024 Revisado: 30/10/2024 Aceptado: 20/11/2024 Publicado 06/04/2025

Referencia normalizada: Hernández-Melián, A. (2025). Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, *24,* 47 -72. https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0012

Correspondencia: Alejandro Hernández-Melián, Universidad Complutense de Madrid (España). Correo electrónico: melian.social@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las personas trans son uno de los grupos sociales más afectados por la discriminación estructural en las sociedades contemporáneas (Comisión Europea, 2019; European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2020; Truszczynski et al., 2022), siendo particularmente vulnerables en comparación con otros colectivos, incluso dentro de la comunidad LGTBIQ+. Las personas trans enfrentan desafíos significativos en diversas áreas como el empleo, la familia o la educación, lo que las sitúa en el centro de los esfuerzos ético-políticos para combatir la discriminación y la exclusión social (Cáceres et al., 2022; Neves et al., 2023).

1.1. La situación laboral actual de las personas trans

El empleo, entendido como una actividad que proporciona ingresos económicos, juega un papel clave en la construcción de relaciones sociales y afectivas, formando redes que trascienden el ámbito laboral y contribuyen al bienestar psicológico y emocional tanto del trabajador/a como del equipo (Burke, 2010; Muñoz, 2019). No obstante, el entorno laboral está marcado por estructuras de desigualdad, donde la segregación de empleos según el género perpetúa jerarquías, estereotipos y disparidades salariales, afectando de manera específica a las personas LGTBIQ+ y, en particular, a las personas trans (Baptista et al., 2023; Pichardo et al., 2019).

Estas desigualdades estructurales agravan la vulnerabilidad de las personas trans, quienes reportan mayores niveles de estrés, depresión e inseguridad en el ámbito laboral, además de presentar una tasa de desempleo superior a la de otros grupos (De Cuypere et al., 2006; Gato et al., 2021; Gabriel y Herranz, 2017; Grant et al., 2011). Este panorama se produce a nivel internacional, donde las personas trans enfrentan discriminación frecuente en sus entornos laborales, ya sea de manera directa o indirecta.

Tanto la Comisión Europea (2019) como la FRA (2020) reportan que el 15% de la población europea se sentiría incómoda compartiendo el espacio laboral con una persona trans, mientras que el 24% percibe que ser trans supone una desventaja a la hora de acceder a un empleo en condiciones de igualdad. El 21% de las personas europeas que se autodefinen como LGTBIQ+ experimentaron discriminación en el trabajo, y el 42% lo sufrió al buscar empleo debido a su identidad de género. En Escocia, el 53% de las personas trans ha sido víctima de acoso laboral, el 8% ha sido despedido/a y el 13% ha renunciado al trabajo por miedo a la exclusión (Scottish Transgender Alliance [STA], 2008). En Alemania, el 43% de las personas trans ha vivido discriminación laboral en los últimos dos años (De Vries et al., 2020), y en España y Portugal, el 36% de personas LGTBIQ+ asegura haber escuchado comentarios negativos sobre su identidad en el trabajo, con un 13% que ha presenciado insultos o burlas con frecuencia y un 72% que oculta su orientación o identidad al llegar al entorno laboral (Pichardo et al., 2019).

En Estados Unidos, las mujeres trans enfrentan mayores tasas de desempleo y precariedad laboral que los hombres trans, con un 36,67% que ha perdido su trabajo, en comparación con el 19,5% de los hombres trans (Davidson, 2016), mientras que en Chile el 53% de las personas trans ha sido despedido o no contratado debido a su identidad (Barrientos et al., 2011).

Estas cifras demuestran un contexto laboral adverso para las personas trans, con consecuencias negativas para su bienestar emocional y psicológico, así como para el desarrollo de su identidad plena. De esta manera, la intervención social y el Trabajo Social sobre esta área de actuación se presentan como prioritarios con el objetivo de defender sus derechos fundamentales.

1.2. La intervención social y el Trabajo Social con personas trans

En los últimos años las políticas públicas han intentado responder a los desafíos que enfrentan las personas trans, con especial atención en los ámbitos laboral y familiar debido a su relevancia en las sociedades capitalistas contemporáneas y mediterráneas (Sotelsek, 2007). En este contexto, el Trabajo Social desempeña un papel crucial en el abordaje de estas necesidades, analizando tanto las fortalezas como las debilidades de las intervenciones sociales.

La International Federation of Social Work (IFSW, 2014), en 2014, subrayó la importancia de proteger los derechos de las personas LGTBIQ+, promoviendo políticas y programas sociales para mejorar su calidad de vida frente a la discriminación (Hernández-Melián, 2023a). En coherencia con los principios de dignidad y justicia social recogidos en el Código Deontológico de la profesión, las intervenciones del Trabajo Social con personas trans deben garantizar las condiciones para la igualdad de oportunidades (Bustamante y Garrido-Carrasco, 2019; Stevens, 2022).

Por tanto, el Trabajo Social, entendido como una disciplina con una fuerte capacidad contrahegemónica, busca promover una sociedad más justa que desafíe los discursos cisnormativos predominantes (Millet, 2020). El reto no radica en la falta de formación sobre la realidad trans, sino en el predominio de una perspectiva cis que genera un cisexismo muchas veces interiorizado por la sociedad y los propios profesionales. De esta manera, el Trabajo Social debe "conocer sus recorridos de vida, sus tendencias, sus estrategias de sobrevivencia [para] favorecer la construcción de intervenciones que se anclen en lo real y no en consideraciones ideales de cómo deben ser los cuerpos con los que trabaja la medicina" (Newton y Moreyra, 2018, p. 79).

Así, las intervenciones sociolaborales desde el Trabajo Social con personas trans parecen centrarse en dos niveles: (i) dentro de las instituciones, para mejorar la calidad y el ambiente laboral, y (ii) como catalizador de cambio social hacia un sistema más inclusivo.

Para ello, y bajo la perspectiva de múltiples ámbitos profesionales del Trabajo Social (sanitario, educativo, mediación, laboral), estos/as profesionales desempeñan un papel clave en el acompañamiento de las personas trans, promoviendo su autonomía y protegiéndolas en situaciones de riesgo, así como en la mediación en situaciones de discriminación, facilitando la resolución de conflictos en determinados contextos (Chinchilla, 2015; De la Mata, 2022; Delgado-Valentín, 2019; Hafford-Letchfield, 2011; Kattari et al., 2020; Kramer, 2019; Lewis, 2017). Con todo, las grandes líneas de intervención desde el Trabajo Social con personas trans parecen concentrarse en tres áreas:

- **Formación del Trabajo Social bajo una perspectiva de género que valore la diversidad sexual.**
- **Investigaciones que profundicen en la realidad trans y guíen la planificación de políticas sociales.**
- **Papel transversal del Trabajo Social en áreas como la salud, la educación, el derecho y el empleo, y no únicamente en la atención social del colectivo.**

En definitiva, el Trabajo Social y la intervención social se articulan como disciplinas integrales para atender las necesidades de las personas trans, gracias a su capacidad para combinar métodos de diversas áreas y enfoques prácticos.

En este punto, antes de avanzar con el desarrollo de la investigación, es importante aclarar algunos conceptos clave relacionados con el objeto de estudio. En primer lugar, el término sexo se refiere a los caracteres sexuales externos de la persona (Herrero y Díaz, 2009), mientras que el género alude a las normas, roles, etiquetas y estereotipos asignados socialmente en función del sexo con el que se nace (Rubio, 2009). En cuanto a las realidades trans, se describen como aquellas personas cuya identidad de género no se corresponde con la asignada al nacer, situándose conceptualmente en el lado opuesto la cisexualidad, donde sí existe correspondencia entre ambos aspectos.

En este marco, el interés de la investigación radica en detectar y describir aquellas propuestas de intervención social y laboral más adecuadas con personas trans, a la luz del análisis científico descrito en el aparato metodológico de la investigación. Con estos resultados se espera facilitar a los/as profesionales de la intervención social en general, y del Trabajo Social en particular, una serie de acciones que mejoren la eficacia de las intervenciones sociales con este grupo social, lo que, en último término, se espera que repercuta en la mejora de la calidad de vida de las personas.

2. MÉTODO

La presente investigación utiliza un enfoque metodológico cualitativo y un diseño descriptivo (García et al., 2016) para el abordaje del objeto de estudio, teniendo dos objetivos específicos: (i) analizar los discursos de los/as profesionales de la intervención social implicados en entidades y programas públicos que atienden a personas LGTBIQ+ y trans en España; (ii) establecer propuestas de políticas públicas y de intervención social y laboral con personas trans.

Las preguntas de investigación son: ¿cuál es el papel de los/as profesionales de la intervención social en la atención de las personas trans? ¿cuáles son las cuestiones más destacadas en la relación profesional entre intervención social, Trabajo Social y personas trans?

Se utiliza la entrevista semiestructurada en profundidad como técnica de recogida de datos (Valles, 2014), con un guion construido bajo parámetros éticos respetuosos con la perspectiva de género. Las preguntas planteadas son de carácter guiado y semi-abiertas, facilitando el discurso a la vez que permite la libre respuesta de los/as participantes (Visauta, 1989), lo que posibilita conocer, analizar e interpretar las respuestas para generar conocimiento empírico acerca del Trabajo Social y la intervención social con las personas trans.

Los/as participantes han sido un total de dieciséis profesionales, pertenecientes a diversas entidades del Tercer Sector y programas públicos de diferentes Comunidades Autónomas españolas. El muestreo utilizado ha sido no probabilístico de tipo estratégico por decisión razonada (Sierra, 2008), debido a tres factores: la densidad de la población objetivo es particularmente baja en términos numéricos; la población se encuentra dispersa en cuanto a espacio físico-territorial; novedad en el abordaje del objeto de estudio, con inexistencia de un censo poblacional sobre el que ejecutar otro tipo de muestreos.

Así, se establecen dos criterios en la selección de la muestra: (i) profesionales con vinculación a entidades o programas especializados con población LGTBIQ+ y personas trans; (ii) profesionales de la intervención social con formación en Ciencias Sociales. En la Tabla 1 se indican las entidades a las que pertenecen los/las dieciséis profesionales participantes.

Tabla 1. Participantes en la investigación

Entidad / programa	Titularidad	CC.AA
ACATHI	ONG	Cataluña
AET – Transexualia	ONG	Madrid
ALAS A Coruña	ONG	Galicia
Balears Diversa	ONG	Baleares
COGAM	ONG	Madrid
Colectivo Gamá	ONG	Canarias
Federico Ozanam	Fundación	Aragón
Imagina Más	ONG	Madrid
Lambda	ONG	C. Valenciana
Orienta LGTBI – Alicante	Pública	C. Valenciana
Orienta LGTBI – Valencia	Pública	C. Valenciana
Programa 'TransOcupació'	Pública	Cataluña
Programa 'Yes, We Trans'	ONG	Estatal
Proyecto 'Coruña Suma'	Pública	Galicia
Proyecto Saúco	ONG	Canarias
Somos LGTBI+	ONG	Aragón

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de los datos, se ha ejecutado un análisis de contenido manifiesto, obtenido tras la transcripción y almacenamiento de las entrevistas con los/as profesionales. Durante este proceso, se han establecido semejanzas y diferencias entre los discursos de los/as participantes, generando una reagrupación de la información para la redacción final de los resultados aquí expuestos. Con todo, este estudio se enmarca dentro de una investigación más amplia que profundiza en diversos aspectos del ámbito laboral de las personas trans en España. El trabajo presentado aquí constituye solo una parte de un conjunto metodológico más extenso. En este caso, se describe el método aplicado a las propuestas de intervención sociolaboral con personas trans, sin que ello afecte a la interpretación de los discursos profesionales, la presentación de los resultados ni las reflexiones y conclusiones derivadas.

3. RESULTADOS

Con el objetivo de analizar y reflexionar acerca de la práctica de la intervención social en el contexto laboral de las personas trans, nos hemos preguntado qué actividades y procedimientos profesionales desarrollar para qué objetivos de la intervención. Como resultado, se han obtenido cuatro grandes líneas estratégicas de trabajo, sobre las que se definen, a continuación, una serie de propuestas de intervención social y políticas públicas.

3.1. Línea estratégica 1: mejorar el nivel de empleabilidad de las personas trans

La mejora del nivel de empleabilidad de las personas trans requiere una intervención social integral que aborde tanto las barreras estructurales como las necesidades individuales del colectivo. Se han considerado dos áreas de intervención, una sobre personas trans y otra sobre los espacios laborales específicamente. El conjunto de propuestas se recoge en la Figura 1.

Sobre las personas trans, los/as profesionales participantes en la investigación han coincidido en señalar el *incremento del nivel formativo* como uno de los primeros pasos fundamentales para mejorar la empleabilidad. Identificar las carencias educativas que muchas personas trans sufren debido a la discriminación, la exclusión social o el abandono escolar temprano es prioritario para sentar las bases de la intervención posterior. A través de labores de acompañamiento y orientación, los/as profesionales pueden facilitar el acceso a programas educativos adaptados, fomentando la participación en cursos de formación profesional, educación superior, o programas de capacitación técnica. Además, es esencial que estos programas incluyan contenidos relacionados con el empoderamiento personal y el desarrollo de habilidades interpersonales, como la comunicación y el trabajo en equipo, que parecen ser clave para el éxito en el mercado laboral.

El diseño de *planes de inserción laboral específicos* es otra acción central en la intervención social con personas trans, donde se consideren todos aquellos elementos que traspasan las vidas trans en cuanto a barreras y procesos de exclusión. Estos planes deben ser personalizados, considerando las capacidades, intereses y metas profesionales de cada individuo, pero también ajustados a las realidades del mercado laboral en cada contexto. La coordinación con agencias de empleo, centros de formación y empresas para crear itinerarios laborales que incluyan orientación vocacional, prácticas laborales y seguimiento continuo debe ser una prioridad en los procesos de intervención, según los/as entrevistados/as.

La intervención terapéutica a través del *Trabajo Social Clínico* parece ser también una herramienta clave en la mejora de la empleabilidad de las personas trans. Muchos miembros de este colectivo enfrentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión como resultado de la discriminación y la exclusión social. Los/as trabajadores/as sociales clínicos pueden ofrecer apoyo emocional y psicosocial, ayudando a las personas trans a fortalecer su autoestima y resiliencia, dos elementos fundamentales para su integración y permanencia en el mercado laboral. Este acompañamiento terapéutico puede ser especialmente relevante en momentos de transición, como el cambio de empleo o el ajuste a nuevos entornos laborales.

Figura 1. Propuestas para mejorar el nivel de empleabilidad de personas trans

Fuente: Elaboración propia.

La segunda área de intervención, con acciones centradas en el contexto laboral, surge como respuesta a la necesidad de desplazar el foco desde el propio grupo social, sobre quienes ya se realizan acciones de intervención de manera continuada, hacia el trabajo que requieren implementar desde los espacios laborales.

> ***Creo que muchas veces se pone el foco en las propias personas, que están haciendo un esfuerzo enorme, y lo que tenemos que tener es una apertura del mercado laboral (...). Siempre creo que el peso está muy puesto en ellas (Profesional Imagina Más).***

Una medida esencial es la promoción de *cambios registrales de nombre y sexo* en los documentos de las personas trans, asegurando que estos reflejen su identidad de género. En colaboración con las empresas y los departamentos de recursos humanos, los/as profesionales identifican que se puede facilitar este proceso, garantizando que los registros laborales sean inclusivos y respetuosos con la identidad de las personas trans. Esta medida

tiene un impacto directo en la dignidad y el bienestar de las personas trans en su entorno laboral.

El *diseño de campañas de sensibilización empresarial* es otra acción fundamental. Desde la intervención social se puede colaborar con las empresas en la creación de programas de formación que promuevan la diversidad y la inclusión, abordando específicamente la identidad de género. Estas campañas no solo educan a los empleados y gerentes sobre los derechos de las personas trans, sino que también fomentan un ambiente laboral más respetuoso y abierto.

El *desarrollo de intermediación laboral* es otra área clave donde la intervención social puede actuar con un rol protagonista. Las actuaciones profesionales entre las personas trans y las empresas se señalan como protagonistas en la intervención sociolaboral, facilitando el proceso de contratación y asegurando que las empresas estén preparadas para recibir a trabajadores/as trans. Esta intermediación puede incluir la creación de redes de contacto, la preparación de entrevistas y la negociación de condiciones laborales inclusivas.

Por último, la figura del *Trabajo Social de Empresa* o *Trabajo Social Corporativo* emerge como una herramienta transformadora en la intervención social. Algunos/as entrevistados/as señalan la necesidad de esta figura como referente dentro de las empresas, apoyando tanto a las personas trans como a los empleadores. El Trabajo Social de Empresa puede facilitar la implementación de políticas inclusivas, mediar en situaciones conflictivas y ofrecer acompañamiento continuo para garantizar que las personas trans no solo accedan al empleo, sino que mantengan una trayectoria laboral exitosa.

> ***Un consejero/a, trabajador/a social que dedique un mínimo de tiempo, pues a lo mejor que cada mes te llame, pueda ver por dónde vas y qué objetivos has cumplido (…). Que acompañe a la persona con un límite máximo de usuarios (Profesional COGAM).***

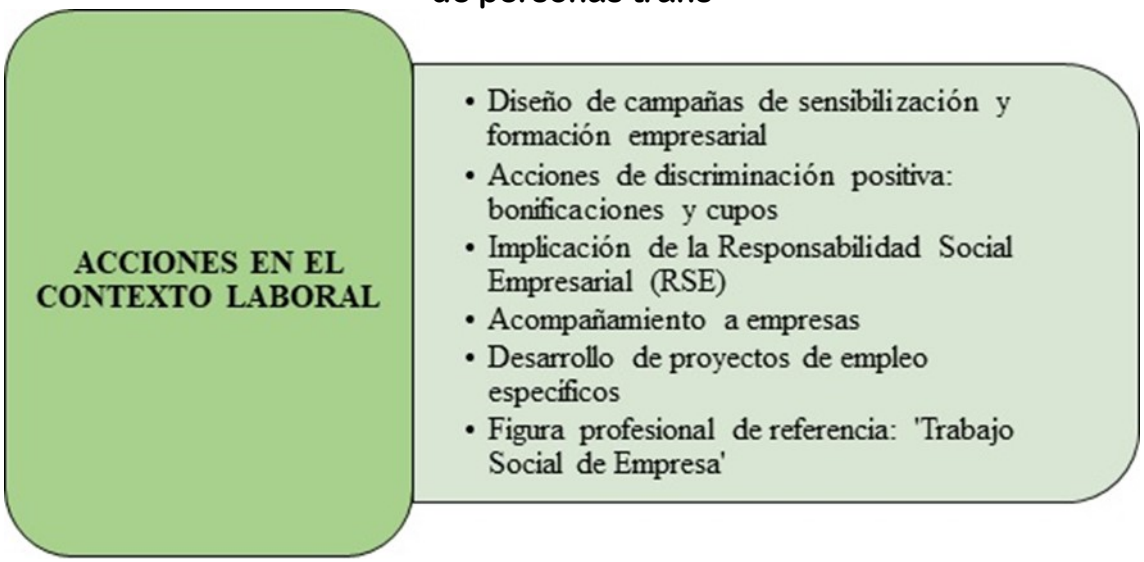
3.2. Línea estratégica 2: potenciar la contratación de las personas trans

Para fomentar la contratación de personas trans, la intervención social debe abordar tanto las actitudes empresariales como las estructuras laborales que perpetúan la exclusión y la discriminación. El conjunto de acciones se recoge en la Figura 2.

En primer lugar, el *diseño de campañas de sensibilización y formación empresarial* es esencial para crear un cambio cultural en los entornos laborales. Estas campañas deben educar a empresarios y empleados sobre la identidad de género, desmantelando estereotipos y prejuicios que puedan limitar la contratación de personas trans. Desde una perspectiva de intervención social, los/as profesionales entrevistados/as identifican como fundamental que estas campañas se adapten a las particularidades de cada sector y región, abarcando desde los pequeños negocios hasta las grandes corporaciones multinacionales. Al fomentar una mayor comprensión y aceptación, se facilita la apertura de oportunidades laborales para las personas trans.

Las *acciones de discriminación positiva*, como bonificaciones fiscales o cupos específicos, son otra herramienta clave para incentivar la contratación, según algunos de los/as expertos/as. Estas medidas pueden ser promovidas y gestionadas mediante políticas públicas, en colaboración con organismos de intervención social y organizaciones civiles que trabajen por los derechos del colectivo trans. Las bonificaciones fiscales a empresas que contraten a personas trans ofrecen un incentivo económico que puede motivar a los empleadores a superar las barreras estructurales de discriminación. Por otro lado, los cupos específicos dentro de las empresas garantizan que un porcentaje del personal contratado pertenezca a colectivos vulnerables, incluyendo a las personas trans, lo que contribuye a su inclusión activa en el mercado laboral. Algunas de estas cuestiones ya han sido abordadas por las normativas autonómicas, aunque con dispares implementaciones y desarrollo según la región de análisis (Hernández-Melián, 2023b).

Figura 2. Propuestas para potenciar la contratación de personas trans



Fuente: Elaboración propia.

La implicación de la *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)* es otra vía para potenciar la contratación de personas trans. Las políticas de RSE se han convertido en una herramienta para promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo. Desde la intervención social, se puede trabajar con empresas para integrar políticas de inclusión trans en sus estrategias de RSE, asegurando que las prácticas laborales sean más inclusivas. Las empresas que asumen un compromiso con la RSE no solo obtienen beneficios reputacionales, sino que también generan un impacto positivo en la comunidad al ofrecer oportunidades laborales a grupos históricamente excluidos.

El *acompañamiento a empresas* es otra acción esencial según los/as entrevistados/as. En este sentido, la intervención social puede ofrecer servicios de asesoría y acompañamiento continuo a las empresas que deseen contratar a personas trans. Esto incluye desde la adaptación de los procesos de selección y contratación hasta la mediación en casos de conflictos relacionados con la identidad de género. El acompañamiento también puede facilitar la creación de un ambiente laboral inclusivo y acogedor para las personas trans, promoviendo su integración efectiva a largo plazo.

Asimismo, es fundamental el *desarrollo de proyectos de empleo específicos* dirigidos a las personas trans, que aborden sus necesidades particulares y ofrezcan vías claras para su inclusión laboral. Estos proyectos pueden incluir programas de formación, orientación profesional y prácticas laborales en sectores clave, trabajando en coordinación con organismos gubernamentales y empresariales para implementar estas iniciativas, asegurando que sean sostenibles y adaptadas a las realidades de cada contexto socioeconómico.

Finalmente, de nuevo, la figura del *Trabajo Social de Empresa* especializado en diversidad e inclusión dentro de las organizaciones, parece jugar un papel crucial. Este profesional actúa como mediador y facilitador, apoyando tanto a las empresas como a las personas trans en el proceso de contratación, integración y permanencia en el empleo. Su rol es fundamental para garantizar que las políticas de inclusión se implementen de manera efectiva y que se brinde apoyo continuo a ambas partes, fomentando una relación laboral sostenible y beneficiosa para todos.

3.3. Línea estratégica 3: mantener el empleo de las personas trans

El mantenimiento del empleo de personas trans es un área de intervención clave, pues no es suficiente favorecer su inserción en el mercado laboral, sino que resulta esencial promover también su permanencia y crecimiento profesional en entornos laborales inclusivos. Desde la intervención social, es fundamental implementar estrategias que aborden tanto la formación continua de las personas trans como la sensibilización de las empresas para garantizar un ambiente laboral que promueva la igualdad y el respeto a la diversidad de género. El conjunto de acciones se recoge en la Figura 3.

Una de las acciones clave, según el conjunto de expertos/as, es el *diseño de campañas de sensibilización empresarial*. Estas campañas deben estar enfocadas en transformar las culturas organizacionales para que las empresas no solo incluyan a personas trans, sino que también creen espacios en los que puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación.

Las campañas deben ser dinámicas y adaptadas a las necesidades de cada sector, ofreciendo formación sobre los derechos de las personas trans y las ventajas de la diversidad en el lugar de trabajo. A través de talleres, charlas y programas de formación continua, los trabajadores y empleadores pueden adquirir las herramientas necesarias para generar un entorno de apoyo y crecimiento mutuo.

Figura 3. Propuestas para el mantenimiento del empleo de personas trans

Fuente: Elaboración propia.

El *acompañamiento y seguimiento continuo a empresas* es otra acción fundamental en la intervención social para asegurar la permanencia de las personas trans en sus puestos de trabajo. Este acompañamiento no solo implica proporcionar asesoría en la adaptación de las políticas internas de las empresas, sino también ofrecer un seguimiento constante para garantizar que estas políticas se implementen adecuadamente. Este proceso puede incluir la resolución de conflictos, la adaptación de roles laborales en función de las habilidades y necesidades de las personas trans, y la creación de canales de comunicación abiertos entre los empleados trans y los gerentes. La intervención social debe actuar como un puente entre ambas partes, asegurando que las personas trans reciban el apoyo necesario para mantenerse en sus puestos de trabajo y que las empresas cuenten con recursos para gestionar cualquier desafío que surja.

Además, es crucial potenciar la *adquisición de competencias laborales* en personas trans. Para garantizar que no solo mantengan su empleo, sino que puedan avanzar en sus trayectorias profesionales, es necesario la intervención en su formación continua. Algunos/as expertos/as apuntan hacia la implementación de programas de capacitación diseñados para fortalecer las habilidades técnicas de las personas trans, aumentando sus oportunidades de crecimiento dentro de las empresas. Estos programas pueden incluir formación en nuevas tecnologías, habilidades de liderazgo, resolución de problemas y trabajo en equipo, lo que permite a las personas trans estar mejor preparadas para enfrentarse a los retos y oportunidades del mercado laboral en constante cambio.

Otro aspecto clave es *'des-sectorizar' los empleos para el colectivo trans*, lo que significa promover la inclusión de personas trans en una mayor variedad de sectores laborales. A menudo, las personas trans quedan relegadas a ciertos sectores o tipos de empleo debido a los estereotipos y la discriminación. La intervención social debe centrarse en romper estas barreras, promoviendo la inserción de personas trans en sectores de alto crecimiento y con oportunidades de desarrollo profesional, como la tecnología, la educación, el sector financiero y el público. Para ello, es crucial trabajar con empresas de diferentes industrias para sensibilizarlas sobre la diversidad de género y la igualdad de oportunidades.

3.4. Línea estratégica 4: reforzar la relación empresa–realidades trans

El refuerzo positivo de la relación entre empresas y las realidades trans es clave para la inclusión sostenible del colectivo en el ámbito laboral. Desde la intervención social, este proceso implica no solo el desarrollo de políticas inclusivas, sino también la creación de espacios de diálogo y colaboración entre las empresas y el colectivo trans. En la Figura 4 se recoge el conjunto de acciones señaladas como prioritarios por los/as expertos/as participantes en la investigación.

Una de las acciones fundamentales es la *detección y promoción de buenas prácticas en los entornos laborales.* La intervención social puede jugar un rol crucial en identificar ejemplos de inclusión efectiva de personas trans dentro de las empresas y, a partir de ello, promover estas buenas prácticas como modelos a seguir. Esta detección puede llevarse a cabo a través de encuestas, auditorías sociales y diálogos con trabajadores trans y empleadores. Una vez identificadas las mejores prácticas, es necesario promocionarlas en diversos foros y plataformas, tanto a nivel local como internacional, para que otras empresas puedan aprender y adoptar enfoques similares. Esto incluye prácticas como la adaptación de políticas de recursos humanos para reconocer la identidad de género, la creación de protocolos anti-discriminación y la implementación de programas de capacitación sobre diversidad e inclusión.

Figura 4. Propuestas para reforzar la relación entre empresas y realidades trans

Fuente: Elaboración propia.

La *intervención social como facilitador entre partes* tiene un papel crucial en construir puentes entre el ámbito empresarial y las realidades trans. En este contexto, los profesionales de la intervención social actúan como mediadores activos, facilitando el entendimiento mutuo y fomentando la creación de ambientes laborales inclusivos. Su rol consiste en identificar las necesidades tanto del colectivo trans como de las empresas, y diseñar estrategias que permitan integrar ambas realidades de manera armónica.

Como mediadores, los/as profesionales de la intervención social pueden organizar espacios de diálogo donde las empresas y las personas trans puedan expresar sus expectativas, preocupaciones y desafíos. Esta mediación ayuda a eliminar barreras de comunicación que, en muchos casos, son el principal obstáculo para lograr una integración efectiva en el ámbito laboral. A través de estas plataformas, las empresas pueden aprender de primera mano sobre las experiencias y necesidades específicas de las personas trans, mientras que el colectivo trans puede entender mejor las exigencias y estructuras empresariales. Este intercambio de conocimientos es esencial para generar confianza y establecer una base común de cooperación.

Además, los/as profesionales de la intervención social pueden asesorar a las empresas en la implementación de políticas laborales inclusivas. Esto incluye la adaptación de manuales de conducta, la creación de protocolos de atención a la diversidad y el desarrollo de programas de formación continua para empleados y directivos. Al actuar como asesores, los profesionales no solo ofrecen orientación sobre cómo crear entornos inclusivos, sino que también acompañan a las empresas durante todo el proceso, ajustando las políticas y estrategias según sea necesario.

Otra dimensión de su papel como facilitadores es el trabajo directo con las personas trans dentro de las empresas. Los/as profesionales de la intervención social pueden ofrecer apoyo psicosocial, orientación laboral y acompañamiento a las personas trans, ayudándolas a navegar por los entornos empresariales, identificar oportunidades de crecimiento y superar obstáculos laborales. En este sentido, su intervención va más allá de la empresa como institución, abordando también las necesidades individuales y garantizando que cada persona reciba el apoyo necesario para mantenerse y desarrollarse profesionalmente. Además, los/as profesionales de la intervención social pueden ser los encargados de monitorear y evaluar el impacto de las políticas de inclusión en el lugar de trabajo, garantizando que los compromisos empresariales se cumplan y ajustando las intervenciones si es necesario.

Las *mentorías empresariales* son otra herramienta poderosa para fortalecer las relaciones entre el ámbito empresarial y las personas trans. A través de este enfoque, empresas con experiencia en la inclusión de personas trans pueden apoyar y guiar a otras empresas que estén interesadas en mejorar sus prácticas. Este proceso de mentoría no solo brinda conocimientos técnicos y asesoría sobre cómo crear ambientes de trabajo inclusivos, sino que también ayuda a disipar temores y resistencias dentro de las empresas menos familiarizadas con el tema. Desde la intervención social, aseguran algunos/as expertos/as, se puede coordinar este tipo de programas de mentoría, conectando a empresas inclusivas con aquellas que desean aprender y avanzar en este campo.

Finalmente, el *reconocimiento público* de empresas inclusivas es una estrategia para motivar a las compañías en la adopción de prácticas inclusivas. La intervención social puede impulsar la creación de programas de certificación o premios para empresas que demuestren un compromiso con la inclusión de personas trans en sus plantillas. Al destacar públicamente a estas empresas, se genera un incentivo tanto reputacional como económico, ya que cada vez mayor número de consumidores y clientes valoran mejor a las compañías que reflejan valores de diversidad e inclusión, indican los/as entrevistados/as. Además, este reconocimiento público no solo beneficia a las empresas, sino que también envía un mensaje claro a la sociedad en general sobre la importancia de respetar y promover los derechos laborales de las personas trans.

4. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha explorado diversas acciones, medidas y políticas públicas orientadas a mejorar la inclusión laboral de las personas trans desde la intervención social, abordando cuatro grandes líneas estratégicas.

La mejora del nivel de empleabilidad de las personas trans es el primer paso para su integración laboral. A través del incremento del nivel formativo y el diseño de planes específicos de inserción laboral, se busca dotar a las

personas trans de las habilidades y competencias necesarias para acceder al mercado laboral. La intervención terapéutica, específicamente desde el Trabajo Social Clínico, juega un papel clave en acompañar a las personas trans a superar barreras psicológicas y sociales y aumentar su autoconfianza. Además, la promoción de cambios registrales de nombre y sexo y las campañas de sensibilización empresarial son herramientas prioritarias para eliminar obstáculos estructurales y normativos que aún persisten en muchos contextos.

Potenciar la contratación de personas trans pasa por acciones concretas que incentiven a las empresas a integrar a este colectivo en sus plantillas. Entre ellas, el diseño de campañas de sensibilización y formación empresarial es fundamental para crear conciencia en los entornos laborales sobre las realidades de las personas trans. Las políticas de discriminación positiva, como bonificaciones fiscales y cupos, ofrecen incentivos económicos para fomentar la contratación de personas trans. A ello se suma la implicación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el compromiso con la diversidad, así como el acompañamiento a empresas por parte de profesionales de la intervención social. Estos pueden diseñar proyectos específicos de empleo adaptados al colectivo trans, ofreciendo un enfoque inclusivo y proactivo en la integración laboral. La figura del Trabajo Social de Empresa se destaca como una herramienta clave para mediar y acompañar tanto a las personas trans como a las empresas en este proceso de inserción.

Para el mantenimiento del empleo se deben implementar campañas de sensibilización empresarial, un seguimiento continuado y el acompañamiento a las empresas como estrategias esenciales para propiciar que la contratación de personas trans sea garantía de trayectorias profesionales estables y exitosas. La intervención social debe enfocarse en potenciar la adquisición de competencias laborales en las personas trans, asegurando que tengan las herramientas necesarias para adaptarse y crecer dentro de sus empleos. Igualmente, *des-sectorizar* los empleos para el colectivo trans —rompiendo con la concentración en determinados sectores laborales— es

clave para abrir nuevas oportunidades en áreas tradicionalmente cerradas para este colectivo.

Por último, el refuerzo de la relación entre empresas y las realidades trans requiere una intervención social activa en la detección, promoción y difusión de buenas prácticas en los entornos laborales. Identificar empresas que han logrado implementar políticas inclusivas de manera exitosa y darles visibilidad es esencial para crear un efecto multiplicador. La intervención social, en este sentido, sirve como un facilitador, actuando como puente entre las necesidades del colectivo trans y los objetivos empresariales. Las mentorías entre empresas, así como la promoción del reconocimiento público de empresas inclusivas son estrategias también identificadas como importantes.

Con todo, entre las líneas de investigación futuras se destaca la necesidad de profundizar en el impacto a largo plazo de estas estrategias, tanto desde la perspectiva de las personas trans como de las empresas. Asimismo, otra área clave es la evaluación del bienestar psicosocial de las personas trans dentro de entornos laborales inclusivos, y cómo este impacto puede variar en función del apoyo recibido tanto de las empresas como de la intervención social. En definitiva, la inclusión laboral de personas trans es un proceso complejo que requiere la implementación de múltiples estrategias a nivel personal, empresarial y estructural. Las acciones propuestas aquí, emanadas de las entrevistas con profesionales y enmarcadas en cuatro líneas estratégicas, ofrecen un camino hacia una integración más equitativa y sostenible, con el apoyo continuo de la intervención social como eje principal para lograr una verdadera transformación en el ámbito laboral.

5. FUENTE DE FINANCIACIÓN

El estudio se ha ejecutado en el marco del Programa de Formación del Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España, establecido mediante un contrato predoctoral en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

6. AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial, por el soporte científico aportado en el estudio, a la Prof. Dra. Aurora Castillo Charfolet (Facultad de Trabajo Social, UCM) y al Prof. Dr. José Ignacio Pichardo Galán (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UCM).

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baptista, J., Costa, D. y Gonçalves, S. P. (2023). Comparative analysis of employment disparities, precarity and decent work between trans and cis people in Portugal. *Social Sciences, 12*(9), 510.

Barrientos, J., Luis, J. y Muñoz, F. (2011). *Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual.* Universidad Católica del Norte / Centro Latinoamericano en Sexualidad y Derechos Humanos. http://www.mums.cl/wp-content/uploads/2021/01/112194029-Derechos-Politica-Violencia-y-Diversidad-Sexual.pdf

Burke, R. J. (2010). Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being at the Workplace. *IUP Journal of Soft Skills*, 4.

Bustamante, M. y Garrido-Carrasco, C. (2019). Discriminación hacia personas transgénero: desafíos para un Trabajo Social en derechos humanos. *Revista Intervención, 9*(1), 79-98. https://doi.org/10.53689/int.v9i1.72

Cáceres, C., Bote, M., Rosa, F., Gómez, H., García, M., Gutiérrez, N., Vázquez, L., Hernández-Melián, A., Estévez, B. y Rodríguez, A. (2022). *Diagnóstico de la realidad LGTBI+ de la Isla de Tenerife: análisis de las condiciones socio-laborales y educativas de la población LGTB.* Cabildo de Tenerife. https://doi.org/10.25145/r.LGTBI.2022.05

Chinchilla, M. (2015). Dilemas y potencialidades del trabajo social empresarial. *Tendencias y retos, 20*(1), 195-209.

Comisión Europea. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU in 2019.* https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251

Davidson, S. (2016). Gender inequality: Non-binary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences, 2*(1), 1-12. https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511

De Cuypere, G., Van Hemelrijck, M., Michel, A., Carael, B., Heylens, G., Rubens, R., Hoebeke, P. y Monstrey, S. (2006). Prevalence and

demography of transsexualism in Belgium. *European Psychiatry, 22*(3), 137-141. https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2006.10.002

De la Mata, D. (2022). *Consecuencias de ser LGTB+ en el ámbito laboral: cómo intervenir desde el Trabajo Social* [Trabajo fin de Grado, Universidad de Oviedo]. http://hdl.handle.net/10651/63451

De Vries, L., Fischer, M., Kasprowski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. y Zindel, Z. (2020). *LGBTQI* People on the labor market. Highly educated, frequently discriminated against.* DIW Weekly Report. https://doi.org/10.18723/diw_dwr:2020-36-1

Delgado-Valentín, R. (2019). Más allá del binario: Un análisis crítico sobre la intersexualidad desde la perspectiva del trabajo social feminista. *Voces desde el Trabajo Social, 7*(1), 110-133. https://doi.org/10.31919/voces.v7i1.77

European Union Agency for Fundamental Rights – FRA. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results

Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). *Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género.* Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf

García, M., Alvira, F. R., Alonso, L. E. y Escobar, M. (2016). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación.* Alianza

Gato, J., Seabra, D., Leal, D., Silva, S., Ferreira, I, Rasteiro, I., Ribeiro, J., Silva, M. E. y Marçal, R. (2021). *Impacto da pandemia de COVID-19 em pessoas LGBT+: 7 meses e 12 meses depois.* Universidade do Porto.

Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L. y Keisling, M. (2011). *Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey.* National Center for Transgender Equality. https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf

Hafford-Letchfield, T. (2011). Sexuality and Women in Care Organizations: Negotiating Boundaries within a Gendered Cultural Script. En P. Dunk-West y T. Hafford-Letchfield, *Sexual Identities and Sexuality in Social Work* (pp. 11-30). Ashgate Publishing Company.

Hernández-Melián, A. (2023a). Intervención sociolaboral con personas trans en Portugal: problemáticas, acciones para la inserción y oportunidades futuras. *Prisma Social*, *43*, 202-221. https://revistaprismasocial.es /article/view/5111

Hernández-Melián, A. (2023b). 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

Herrero, I. y Díaz, C. (2009). *La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi: Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco*. Aranteko. https://www.ararteko.eus/es/la-situacion-de-las-personas-transgenero-y-transexuales-en-euskadi

International Federation of Social Work – IFSW. (2014). Global definition of Social Work. https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

Kattari, S. K., Kinney, M. K., Kattari, L. y Walls, N. E. (Eds.). (2020). *Social work and health care practice with transgender and nonbinary individuals and communities: Voices for equity, inclusion, and resilience*. Routledge.

Kramer, B. (2019). *Social Workers' Knowledge, Perceptions, and Experiences of Counselling Transgender People* [Trabajo fin de Master, University of Johannesburg]. https://hdl.handle.net/10210/420343

Lewis, C. P. (2017). The road to trans-inclusive health care: Policy implications and the critical role of social work. *Health & Social Work, 42*(1), 60-62.

Millet, A. (2020). *Cisexismo y Salud: algunas ideas desde otro lado*. Puntos suspensivos ediciones.

Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGTB en el contexto laboral español: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito del trabajo*. Mpátika. https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf

Neves, S., Borges, J., Ferreira, M., Correia, M., Sousa, E., Rocha, H. y Vieira, C. P. (2023). A literature review on violence and discrimination against trans people in Portugal: Are we still living in a dictatorship? *Sexualities*, http://dx.doi.org/10.1177/13634607231197059 .

Newton, C. y Moreyra, J. (2018). Cuerpos e identidades trans disputadas. Un estudio sobre la mirada de las/os trabajadores/as de la salud de la región noroeste del Conurbano bonaerense sobre las pacientes trans, 2015-2018. *Territorios de Trabajo Social*, 2, 65-81.

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*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf

Rubio, F. J. (2009). ¿El tercer género?: La transexualidad. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 17*(1), 47-54. https://theoria.eu/nomadas/17/fjrarribas.pdf

Scottish Transgender Alliance – STA. (2008). *Transgender experiences in Scotland. Key research findings of the Scottish Transgender Alliance survey of transgender people living in Scotland*. https://itgl.lu/wp-content/uploads/2015/04/SB-2008-3.pdf

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Thomson.

Sotelsek, D. (2007). Exclusión Social y Pobreza en América Latina. *Revista Española del Tercer Sector, 5*, 111-146.

Stevens, O. (2022). Trans voices in social work research: what are the recommendations for anti-oppressive practice that includes trans people? *Critical and Radical Social Work*, *10*, 422-437.

Truszczynski, N., Singh, A. A. y Hansen, N. (2022). The discrimination experiences and coping responses of non-binary and trans people. *Journal of homosexuality, 69*(4), 741-755.

Valles, M. (2014). *Entrevistas cualitativas*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social. I: Recogida de datos*. PPU.