



## ENFERMERÍA DEL TRABAJO

**360°**

**II CONGRESO INTERNACIONAL DE  
LA ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS  
EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO**

**13 JORNADA DE LA AET  
8ª JORNADA DE ACITSL**

**DEL 15 AL 17 DE FEBRERO DE 2024**

 **Col·legi Oficial d'Infermeres i  
Infermers de Barcelona**

# “Retorno al trabajo de personas transexuales tras la transición médica de género: revisión bibliográfica. Papel de los Servicios de Prevención”

Fátima Josefa Moreno Canelada, Hospital General Universitario Gregorio Marañón

Clara Pérez Núñez, Hospital General Universitario Gregorio Marañón

Luis Ricardo Gutiérrez Suazo, Hospital General Universitario Gregorio Marañón

Beatriz Jiménez Martínez, Hospital General Universitario Gregorio Marañón

Ignacio Sánchez-Arcilla Conejo, Hospital General Universitario Gregorio Marañón

Correspondencia:

Fátima Josefa Moreno Canelada

Correo electrónico: [fatimajosefa.moreno@salud.madrid.org](mailto:fatimajosefa.moreno@salud.madrid.org)

## INTRODUCCIÓN

Los procedimientos médicos de reasignación de sexo (terapia hormonal y/o cirugía de afirmación de género) van acompañados inevitablemente de ausencias temporales al trabajo y procesos de retorno que suponen un desafío por el estigma que sufre este colectivo.



## OBJETIVOS

Objetivo general: describir las experiencias de la vuelta al trabajo en personas transexuales tras la transición médica de género.

Objetivos específicos:

- Sintetizar las experiencias del retorno al puesto de trabajo de estos/as trabajadores/as.
- Examinar el apoyo recibido durante la transición socio-médica de los/las profesionales.
- Determinar qué carencias aún persisten en la vuelta al trabajo.



# MATERIAL Y MÉTODOS

## Elegibilidad:

- **Inclusión:** edad laboral; estudios cualitativos o cuantitativos; español, inglés o francés; países europeos, EE.UU., Reino Unido o Australia; a tiempo completo o parcial en el lugar de trabajo anterior o en otra organización. De 2006\* a 2022.
- **Exclusión:** trabajadores informales y sexuales.

\*Se eligió año 2006 debido a la reunión celebrada que dio lugar a los Principios de Yogyakarta.

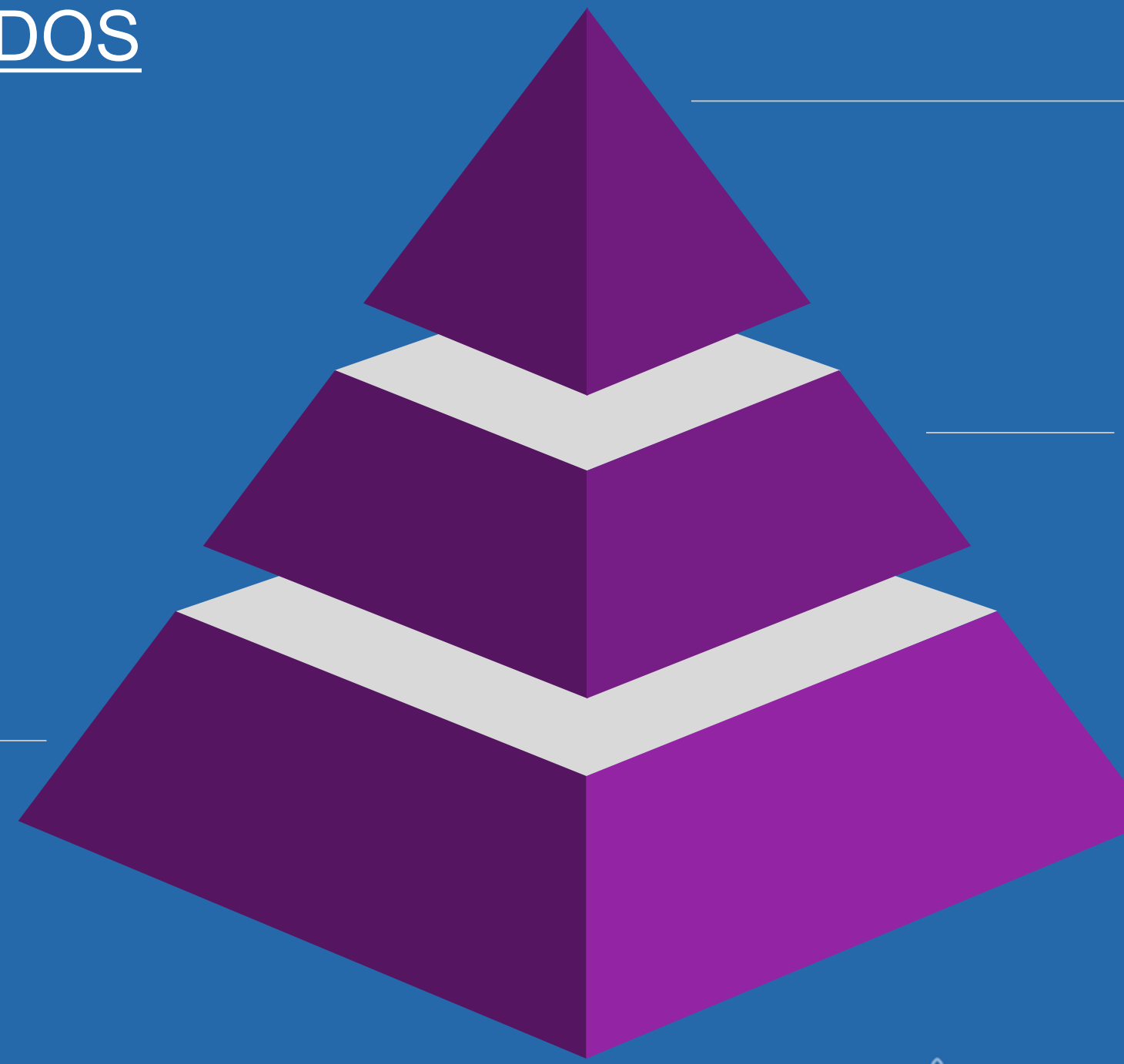
## Diseño del estudio y pregunta

### PIO:

Estudio descriptivo transversal que investiga tasas de reincorporación y vivencias de trabajadores/as transexuales tras la transición de género.

## Estrategias de búsqueda y bases de datos consultadas:

- La búsqueda combinó 4 grupos de términos: *Transgender* - *Gender dysphoria* - *Gender confirmation surgery* - *Return to work*.
- A través de las bases de Medline (vía Pubmed), Embase, Scopus y Epistemonikos.



## RESULTADOS

De 14.970 artículos identificados, fueron aceptados 20 que cumplían los criterios de elegibilidad

### RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS CUANTITATIVOS

**19%**

Después de la transición perdieron su trabajo.

Principal motivo de despido: **ABSENTISMO.**

**17%**

Tras la transición disminuyeron de categoría laboral.

**26%**

Después de la transición cambiaron de puesto de trabajo.

**31%**

De media disminuyeron los ingresos de las mujeres trans.

En contraste, los hombres trans ganaron una media del 10% adicional.

**1 mes**

De incapacidad tras cirugía de cambio de género.

Además, se ausentaron de media durante 2 semanas debido a factores psicosociales.

# RESULTADOS

## Experiencias negativas

Actitudes de discriminación, acoso y estigma: nombrar sin sentido, utilizar el pronombre equivocado ("misgendering") y hacer preguntas inapropiadas que pueden derivar en acoso laboral.

## Experiencias positivas

Mayor apoyo recibido por mujeres cisgénero.  
Experiencia positiva con Salud Laboral aunque la mayoría de los/las profesionales no tenían un plan de transición o no se les concedieron ajustes laborales.

## RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS CUALITATIVOS

La falta de concienciación y apoyo organizativo fue el factor decisivo para la no revelación con diferencias por sectores: peor en Construcción, Ingeniería e Industria y mejor en Tecnología y Telecomunicaciones y sector Salud.



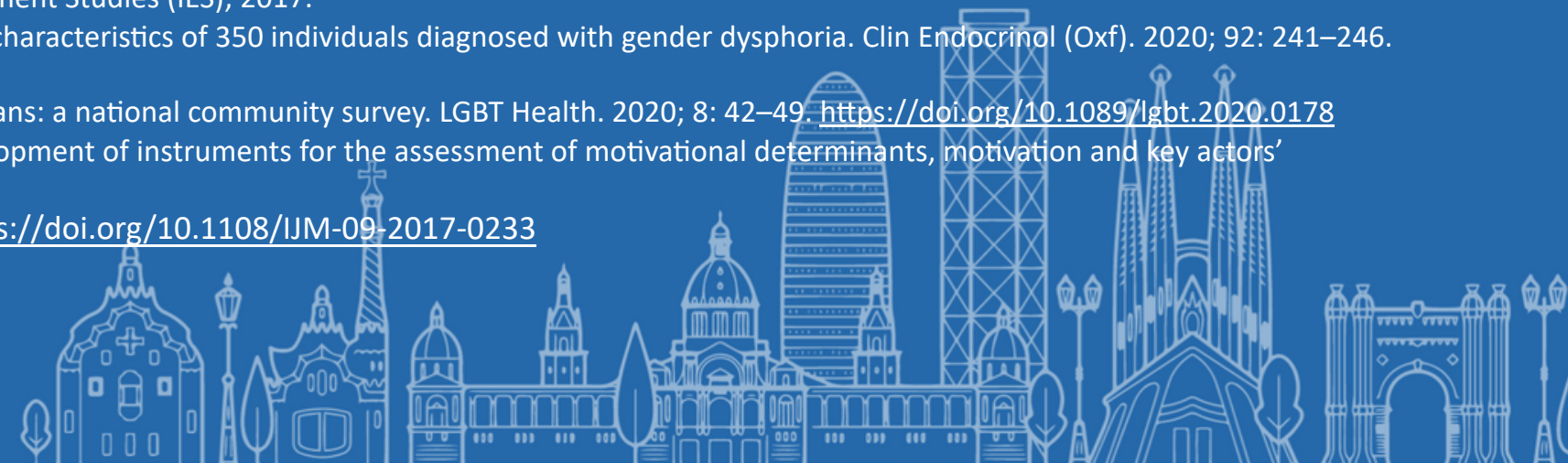
## CONCLUSIONES

Falta de conocimiento en cuestiones transexuales entre profesionales de salud laboral. **El papel de los Servicios de Prevención es crucial en el diseño de un protocolo de acompañamiento para la reincorporación** facilitando el acceso a los servicios de salud, realizando evaluaciones de factores de riesgo psicosocial, así como ajustes del puesto a nivel individual y programas de sensibilización y formación sobre diversidad de género a nivel colectivo.



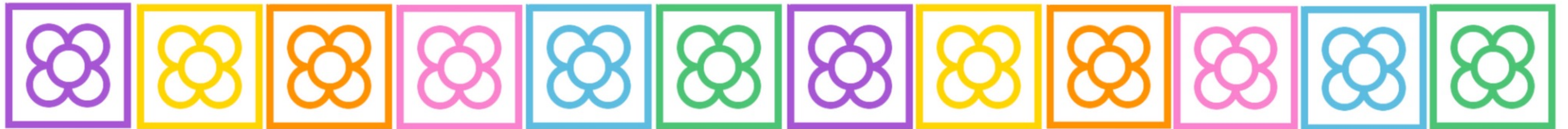
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gut T, Arevshatian L, Beauregard TA. HRM and the case of transgender workers: a complex land-scape of limited HRM “know how” with some pockets of good practice. *Hum Resour Manag Int Dig*. 2018; 26: 7–11. <https://doi.org/10.1108/HRMID-06-2017-0121>
2. Brewster ME, Mennicke A, Velez BL, Tebbe E. Voices From Beyond: A thematic content analysis of transgender employees’ workplace experiences. *Psychol Sex Orientat Gend Divers*. 2014; 1: 159–169. <https://doi.org/10.1037/sgd0000030>
3. Law CL, Martínez LR, Ruggs EN, Hebl MR, Akers E. Trans-parency in the workplace: how the experiences of transsexual employees can be improved. *J Vocat Behav*. Jan 12; 79: 710–723
4. Ozturk MB, Tatli A. Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *Int J Hum Resour Manag*. 2016; 27: 781–802. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902>
5. De Cuyper G, Elaut E, Heylens G, Van Maele G, Selvaggi G, T’Sjoen G, et al. Long-term follow-up: psychosocial outcome of Belgian transsexuals after sex reassignment surgery. *Sexologies*. 2006; 15:126–133. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2006.04.002>
6. Imbimbo C, Verze P, Palmieri A, Longo N, Fusco F, Arcaniolo D, et al. A report from a single institute’s 14-year experience in treatment of male-to-female transsexuals. *J Sex Med*. 2009 Jul 22; 6: 2736–2745. <https://doi.org/10.1111/j.1743-6109.2009.01379.x>
7. Budge SL, Tebbe EN, Howard KAS. The work experiences of transgender individuals: negotiating the transition and career decision-making processes. *J Couns Psychol*. 2010; 57: 377–397. <https://doi.org/10.1037/a0020472>
8. Connell C. Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of transpeople. *Gend Soc*. 2010; 24: 31–55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>
9. Johansson A, Sundbom E, Hojerback T, Bodlund O. A five-year follow-up study of Swedish adults with gender identity disorder. *Arch Sex Behav*. 2009 Oct 10; 39: 1429–1437. <https://doi.org/10.1007/s10508-009-9551-1>
10. Parola N, Bonierbale M, Lemaire A, Aghababian V, Michel A, Lançon C. Study of quality of life for transsexuals after hormonal and surgical reassignment. *Sexologies*. 2010; 19: 24–28. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2009.05.004>
11. Jones J. Ms. Y: a life less ordinary—an interview. *Equal Divers Incl*. 2013; 32: 515–518. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2013-0005>
12. Heylens G, Verroken C, De Cock S, T’Sjoen G, De Cuyper G. Effects of different steps in gender reassignment therapy on psychopathology: a prospective study of persons with a gender identity disorder. *J Sex Med*. 2014; 11: 119–126. <https://doi.org/10.1111/jsm.12363>
13. Simonsen R, Hald GM, Giraldi A, Kristensen E. Sociodemographic study of Danish individuals diagnosed with transsexualism. *Sex Med*. 2015 Jul 18; 3: 109–117. <https://doi.org/10.1002/sm2.48>
14. Jones T. Female-to-male (FtM) Transgender people’s experiences in Australia. A national study. In: *Sexual orientation and transgender issues in organizations global perspectives on lgbt-workforce diversity*. Vienna: Springer International Publishing; 2016. pp. 101–116.
15. Yavorsky JE. Cisgendered organizations: trans women and inequality in the workplace. *Sociol Forum*. 2016; 31: 948–969. <https://doi.org/10.1111/socf.12291>
16. Marvell R., Broughton A., Breese E., Tyler E. *Supporting trans employees in the workplace*. Brighton: The Institute for Employment Studies (IES); 2017.
17. Meyer G, Mayer M, Mondorf A, Herrmann E, Bojunga J. Increasing normality—persisting barriers: current socio-demographic characteristics of 350 individuals diagnosed with gender dysphoria. *Clin Endocrinol (Oxf)*. 2020; 92: 241–246. <https://doi.org/10.1111/cen.14140>
18. Bretherton I, Thrower E, Zwickl S, Wong A, Chetcuti D, Grossmann M, et al. The health and well-being of transgender Australians: a national community survey. *LGBT Health*. 2020; 8: 42–49. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2020.0178>
19. De Rijk A, Janssen N, Van Lierop B, Alexanderson K, Nijhuis F. A behavioral approach to RTW after sickness absence: the development of instruments for the assessment of motivational determinants, motivation and key actors’ attitudes. *Work*. 2009; 33: 273–285. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0875>
20. Van Borm H, Baert S. What drives hiring discrimination against transgenders? *Int J Manpow*. 2018; 39: 581–599. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0233>





*¡Muchas gracias!*



II CONGRESO INTERNACIONAL  
**ENFERMERÍA DEL TRABAJO**

**BARCELONA 2024**  
15, 16 Y 17 DE FEBRERO