

• • •  
• • •  
• • •

# GUÍA PARA LA TRANSICIÓN DE UNA PERSONA TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL

Junio 2025



Jaén

**Editado por:**

*Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC CCOO. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, FELGTB.*

**Adaptación de esta edición:**

*Secretaría de la Mujer, Igualdad y Juventud de Comisiones Obreras de la Unión Provincial de CCOO de Jaén*

**Adaptación del texto:**

*Silvia Casalilla Moreno;  
Miguel Ángel Hidalgo Medina  
Jesús Marín Torres  
Francisco Camacho Cabello*

**Diseño y maquetación:**

*Secretaría de Comunicación de CCOO de Andalucía*

# ÍNDICE:

1. Introducción
2. Recorrido Legislativo
3. Interseccionalidad
4. Personas trans
5. Proceso de transición
6. Proceso de transición en el ámbito laboral
  - A. Aspectos generales.
  - B. Persona trans, sus derechos a conocer
  - C. Empresa privada, pública y Administración Pública
  - D. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas sindicales
7. Negociación colectiva y protección a las personas trans
8. Glosario de términos
9. Enlaces de interés
10. Anexos:
  - Anexo 1:** Comunicación a la empresa del inicio del proceso de transición.
  - Anexo 2:** Comunicación a la empresa de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de tránsito y tenga nuevo D.N.I.
  - Anexo 3:** Protocolo para realizar el proceso de transición de una persona trans en la empresa/administración pública.

Desde CCOO de Jaén y todas las asociaciones implicadas en la consecución del bienestar del colectivo LGTBI+ en la provincia de Jaén queremos felicitarlos por la publicación de esta guía provincial.

Ya son muchos los años en los que este sindicato y la Federación Estatal de Lesbianas Gais Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) llevamos colaborando para erradicar del ámbito laboral cualquier atisbo de discriminación o desigualdad por motivo de orientación sexual o identidad de género.

Consideramos que es imprescindible tratar desde la óptica sindical la atención a colectivos especialmente vulnerables ante los abusos, las injusticias, o la denegación de derechos laborales. Entre esos colectivos, que duda cabe, se encuentra el de las personas trans.

Durante décadas, el mercado laboral ha estado prácticamente cerrado a estas personas, lo que ha provocado que muchas de ellas hayan terminado en una situación de extrema exclusión social. Para otras, la necesidad de mantener un trabajo les ha obligado a retrasar el momento de inicio de un proceso que para ellas es vital: el camino de visibilizarse con la identidad del género sentido o de llevar a cabo determinados procesos de hormonación o cirugía. Quienes han reivindicado este derecho, no en pocas ocasiones, han tenido que sufrir problemas de todo tipo que van desde el acoso laboral, la extorsión, el cambio de categoría profesional o incluso el despido.

Todo esto ya no es tolerable en un país cuya Constitución reconoce la igualdad de todas las personas, independientemente de su nacionalidad, raza u orientación sexual e identidad de género –también, por tanto, independientemente de que sean cisgénero o transgénero; que en 2007 promulgó la que se conoce como Ley de Identidad de Género, que reconoce el derecho al cambio registral de las personas transgénero; y que a lo largo

de los últimos años ha ido viendo como diversas comunidades autónomas aprobaban leyes integrales de transexualidad que protegen y garantizan la integridad, dignidad y plenos derechos de las personas trans.

Por eso y porque consideramos que el conocimiento de las personas trans y de los procesos que suele conllevar puede evitar muchos conflictos, hemos desarrollado esta guía. Un documento que pretende facilitar al trabajador/a trans la conciencia de sus derechos y acercar a quienes trabajan en sindicatos y en procesos de negociación colectiva a los mecanismos para garantizar los mismos y facilitar las relaciones entre la empresa y dichos trabajadores y trabajadoras trans.

Con esta guía apostamos, pues, por lugares de trabajo donde la diversidad se considere un valor positivo y enriquecedor y donde todas las personas trabajadoras gocen de las mismas oportunidades. Acercarse, acercarnos, todas y todos, a la realidad trans no puede sino ser una oportunidad para cuestionar ideas preconcebidas, para conocernos más profundamente y, en definitiva, para crecer y mejorar la convivencia.

Asociaciones Jaén

Silvia de la Torre García *Secretaria General CCOO de Jaén*

## 1. INTRODUCCIÓN

El sistema democrático español dispone de un marco normativo avanzado en materia de igualdad.

Sin embargo es preciso implementar mecanismos para garantizar que la igualdad y el respeto a la diversidad sean reales y efectivos en todos los ámbitos de la vida de las personas ya que aunque la sociedad española tiende en su mayoría, a una progresiva sensibilidad con la diversidad, todavía queda mucho camino por recorrer para lograr la igualdad real.

El centro de trabajo es un espacio en el que pasamos gran parte del día y en el que habitualmente tienen lugar relaciones sociales entre los diferentes actores que integran las empresas y organismos públicos, ya sean las personas empleadas, empleadoras, responsables de recursos humanos, personal directivo y representantes sindicales. Un buen ambiente de trabajo es esencial para la buena marcha de la actividad empresarial o del organismo público.

En los últimos años se han aprobado leyes y normas que reconocen derechos a las personas trans, a la vez que ha tenido lugar una mayor visibilización de estas personas en la sociedad española. Sin embargo, aún persisten prejuicios que en numerosas ocasiones se acaban traduciendo en discriminación.

Con el objeto de erradicar estos prejuicios y garantizar un buen ambiente laboral, es preciso implementar medidas para prevenir las situaciones de discriminación en los entornos laborales.

En el ámbito laboral queremos distinguir varias situaciones en las que es necesaria la protección de las personas trans ante los riesgos de discriminación:

- Personas trans que ya han realizado el proceso de transición o lo están realizando, que quieran acceder a un puesto de trabajo y tengan que presentarse a una entrevista u otra modalidad de proceso de selección de personal. **(Antes de la inserción laboral).**

- Personas trans que están trabajando y ya han realizado el proceso de transición. (Durante la inserción laboral).

- Personas trans que deciden iniciar un proceso de transición cuando ya se encuentran trabajando. (Durante la inserción laboral).

En estos supuestos las personas trans están expuestas a mayores riesgos. En la presente guía nos centraremos en el tercer supuesto, es decir, cuando una persona decide iniciar un proceso de transición y ya se encuentra trabajando.

CCOO de Jaén y las Entidades que adaptan esta guía tenemos el compromiso de hacer frente a las situaciones de discriminación y conseguir la igualdad efectiva de las personas trans y con esta intención hemos desarrollado la presente guía, que incluye información y recomendaciones para la parte empleadora, para las personas empleadas que van a iniciar un proceso de transición y para la representación sindical de CCOO.



Andres Ayrton

## 2. RECORRIDO LEGISLATIVO

A lo largo de la historia de España, la diversidad sexual y de género y la percepción de las mismas por la sociedad, ha ido evolucionado positivamente.

Existe un gran avance normativo y social en materia de derechos e igualdad de las personas LGTBI+, pero a pesar de estos logros las situaciones de trato no igualitario, discriminación y vulneración están aún muy presentes sobre todo en la vida socio-comunitaria que es donde se continúan perpetuando rechazo, odio y violencia hacia las personas LGTBI+ y sus familias.



*La Constitución española, en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y, en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción. "*

La situación de partida del colectivo LGTBI+ es bien distinta a la actual, aunque han tenido que pasar más de 45 largos años.

### 1954 - 1970

Prueba de ello es que desde 1.954 a 1.970 la homosexualidad era considerada como conducta peligrosa en la norma de Vagos y Maleantes. Esta norma fue derogada por La Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, recogía que aquellos que realizaran "actos de homosexualidad" serían declarados en "estado peligroso".

### 1978

A finales de 1.978, se modificó la ley de peligrosidad social para despenalizar la homosexualidad en nuestro país, entre otros aspectos.

### 1995

En noviembre de 1.995, la aprobación del Código Penal también trajo la eliminación de la norma de peligrosidad social. De esta manera, en nuestro

país dejaron de existir leyes que penaban o castigaban de forma directa el hecho de pertenecer al colectivo LGTBI+.

## 2005

Diez años después (una década después), la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Se permitía el matrimonio entre personas del mismo sexo y, como consecuencia, todos los derechos que ello suponía: adopción conjunta, herencia y pensión.

## 2006

A nivel Europeo, se constituye un hito histórico clave para las personas LGTBI+, que son los principios de Yogyakarta 2006, Carta Europea de Derechos Humanos de las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

## 2007

La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, regula de forma específica la manera de realizar el cambio de nombre y sexo legal de las personas trans una vez iniciado el proceso de transición.

## 2022

Con el objetivo de crear un marco normativo común en España e impulsar la igualdad, se publicó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (conocida como la Ley Zerolo). Con ella se pretendía “Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador”.

## 2023

Finalmente, la primera ley estatal en España que ha otorgado un marco

común para los derechos del colectivo LGTBI+ es la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Tiene por objeto reconocer el derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

## LEGISLACIÓN EN ANDALUCÍA

A nivel autonómico existen varias leyes que bien de manera específica o como parte del colectivo LGTBI+ protege a las personas trans y en algunos casos les reconoce derechos:

- ❑ 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 de 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 en Andalucía.

Finalmente, a nivel provincial no hay ninguna norma específica referente al colectivo LGTBI+, aunque se promueve la visibilización, sensibilización y la garantía de derechos en igualdad.

## 3. INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad se constituye como un enfoque que tiene en cuenta la suma de las categorías sociales que tenemos las personas como son la edad, el nivel socioeconómico, nacionalidad, la raza, el género, la religión, y



katierainbow

cómo éstas van a determinar que nos encontremos en posiciones sociales o bien de ventaja o bien de vulnerabilidad.

Es precisamente, cuando una persona pertenece a diferentes categorías sociales susceptibles de vulnerabilidad o discriminación cuando está más expuesta a sufrir discriminación interseccional.

El pertenecer a una categoría u otra no conlleva problemas, la problemática se deriva de una sociedad en proceso de una mejor gestión y respeto de la diversidad (cultural, funcional, sexo-afectiva y de género, etc...)

Esta guía es el ejemplo. Personas trans respecto a las personas cis, solo por el hecho de pertenecer a esta categoría social, sufren cierto tipo de desventajas que tienen que ver con múltiples factores, a los que se les suman otras categorías como: edad, procedencia, ser persona racializada, credo, persona con discapacidad, etc...

Por poner un ejemplo: si es mujer, trans y gitana.

Hay que tener en cuenta que la interseccionalidad no es la suma individual de cada una de las categorías sociales que nos atraviesan (que intersectan e interactúan en nuestra persona), sino que es entender cómo el conjunto de nuestras situaciones sociales, económicas, históricas y culturales nos determina y nos posiciona respecto a otras personas.

*La interseccionalidad es un enfoque que nos permite entender la globalidad de la persona con la que tratamos y nos hace entender sus particularidades con mayor profundidad.*

## 4. PERSONAS TRANS

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y pudiendo o no realizar cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

Desde la medicina se ha venido empleando el término transexual para referirse a quienes realizan cambios corporales a través de la administración de hormonas sexuales y/o intervenciones quirúrgicas. Este término es el que históricamente se ha venido utilizando por la sociedad.

No obstante en los últimos años, tanto desde el ámbito asociativo español como el internacional se está empleando el término “personas trans” para referirse a la disidencia de las identidades trans.

*Las personas trans tienen derecho a mostrarse acordes con su identidad de género, si así lo desean y es muy importante respetar la manera en que deciden hacerlo.*

### Para dirigirse a ellas:

Lo correcto es utilizar el género con el que se autoidentifican usando los pronombres adecuados (eso incluye a las personas no binarias), ya que lo contrario sería vejatorio porque atenta contra su dignidad.

De esta manera “mujeres trans” serían aquellas personas cuyo género de asignación en el momento de su nacimiento fue el de hombre, aunque

su identidad de género es mujer, y “hombres trans” es el concepto inverso.

No obstante, con independencia de la etapa del proceso de transición en que se encuentren, son las propias personas trans quienes decidirán el momento oportuno para visibilizarse conforme a su identidad de género.

En la sociedad española aún persisten prejuicios sobre las personas trans que normalmente se materializan en forma de discriminación. El entorno laboral es uno de los espacios específicos en los que se generan situaciones de discriminación sobre las personas trans, por el simple hecho de serlo, sin que influya su rendimiento laboral y capacidad profesional.

Esta guía pretende mostrar que nada tiene que ver la condición trans con las cualidades profesionales de las personas empleadas y que el desarrollo de entornos laborales inclusivos, mejora la imagen de la compañía y el ambiente de trabajo, así como la calidad de vida de las personas trans.

## 5. PROCESO DE TRANSICIÓN

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad de género. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición y puede ocurrir en cualquier etapa vital.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombres, pronombres...).

Otras pueden optar también por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

El proceso de transición por tanto es un viaje íntimo para las personas trans, y su impacto se extiende a todos los aspectos de sus vidas diarias.

*Este proceso de transición viene de la mano del derecho a la autodeterminación. El derecho a la autodeterminación de las personas transgénero es un principio fundamental que reconoce su capacidad para definir y expresar su propia identidad de género.*

Este derecho, que ya ha sido recogido como un derecho reconocido en la legislación europea y nacional, implica el respeto y la aceptación de la identidad de género autopercibida de cada individuo, permitiéndoles vivir de acuerdo con su identidad.

La importancia del derecho a la autodeterminación radica en el reconocimiento y respeto de las personas trans en sus procesos de transición. Al otorgar a las personas trans el poder de definir su propia identidad, se promueve la igualdad, la dignidad y la autonomía. Este derecho contribuye a la creación de sociedades más inclusivas al desafiar estereotipos y normas de género restrictivas.

A nivel social, la transición puede influir en las dinámicas interpersonales y en la percepción que los demás tienen de ellas. Debido a los prejuicios que pueden existir, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general, muchas personas trans se enfrentan a situaciones/interacciones especialmente difíciles en sus ámbitos social, profesional, familiar, cultural, espiritual y económico, lo que puede conllevar altos niveles de estrés, sobre todo cuando las personas se encuentran en las etapas iniciales de la transición.

La aceptación y el apoyo de la sociedad en definitiva son fundamentales para que las personas trans puedan vivir vidas dignas y justas dentro de todos los ámbitos que les atraviesan, y más específicamente en el ámbito laboral.

## 6. LA TRANSICIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

No hay una manera única de realizar este proceso en el centro de trabajo, sino que depende de la persona y del tipo o tamaño de la empresa, la relación que tenga con los compañeros y compañeras, con sus superiores y subordinados/as, con la dirección de la empresa y/o con los/as responsables de recursos humanos,...

La transición puede suponer un proceso largo en el tiempo, en el que la persona necesita un entorno inclusivo y respetuoso con la diversidad, ya

que dicho proceso supondrá un gran esfuerzo personal, médico y social.

La población trans abarca a hombres, mujeres y otras identidades de género, de todas las edades, credos, razas, estatus social y cultural, ideologías... siendo, al igual que el resto de la población, personas activas en todos los ámbitos de la sociedad y, por supuesto, en el laboral. Sin embargo, las tasas de paro que se registran en esta población son mucho más altas que la media nacional (más del 80%), especialmente entre las mujeres trans.

El motivo fundamental de esta situación es que la mayoría de las personas desconocen que es ser trans, en qué consiste el proceso de transición y que efectos conlleva, ya que muchas veces lo poco que saben está condicionado por los estereotipos que transmiten los medios de comunicación, por el miedo a lo desconocido y a lo que para la mayoría de la gente no está dentro de lo que se considera "normal" o perteneciente a la "norma establecida".

Por todo ello son importantes la formación y sensibilización, orientadas a que las personas que componen la empresa, principalmente, al entorno más cercano a la persona que realiza el proceso de transición asuman como algo natural la realización del proceso de transición. Esto no implica que una persona trans esté obligada a informar o a manifestar de forma expresa su situación concreta.

No es lo mismo realizar el proceso en una multinacional que en una pequeña empresa, ni tampoco realizarlo en una empresa que se dedique a servicios o a la construcción, o que se trate de una empresa privada o una Administración Pública.

*El contexto laboral,  
social, político  
y cultural influye en  
el proceso de transición.*



Fauxels

## A. ASPECTOS GENERALES

Lo primero y más importante a destacar es que la capacidad laboral de una persona es independiente de su identidad y/o expresión de género.

La identidad de género es una cuestión pública y política, y los discursos sobre sus identidades impactan en su salud mental y física. Mayoritariamente las personas trans han experimentado el prejuicio y el acoso como resultado de hacerse visibles, por lo tanto, recordamos que una persona trans no tiene ninguna obligación de revelar su situación para acceder a un empleo o después de haber accedido.

Comunicarlo a una sola persona o un pequeño grupo no significa necesariamente que quiera ser visible para el resto de la plantilla. Sin embargo, si optan por visibilizarse, sería ilegal utilizar esta información como argumento para despedirles, impedir su ascenso, traslado o realizar cualquier actuación que perjudique sus condiciones de trabajo.

Como hemos dicho en el apartado legislativo, tal y como se encuentra la legislación vigente, el cambio de nombre y sexo registral no se produce hasta pasado determinado tiempo tras iniciar la transición, dependiendo de cada caso.

### ASPECTOS IMPORTANTES:

- ❑ Una vez que la persona trans ha notificado en el trabajo su situación, sea tratada con el nombre elegido y de acuerdo a su identidad de género y no al sexo asignado en el nacimiento.
- ❑ Respetar su elección en el uso de uniformes o ropa de trabajo, uso de baños o vestuarios, diferenciados por sexo.
- ❑ Los problemas de acceso a los baños, vestuarios y duchas deben ser manejados con sensibilidad.  
Por un lado hay que tener en cuenta las respuestas emocionales de los

compañeros y compañeras de trabajo que comparten instalaciones, pero por otro lado es inadmisibles denegar el acceso de una persona trans a aseos concretos, obligándoles a utilizar unos aseos contrarios a los elegidos. Téngase en cuenta que intentar justificar esta denegación, independientemente de los argumentos utilizados es claramente discriminatorio.

❑ Los baños unisex pueden ser de gran utilidad para evitar posibles tensiones pero en ningún caso puede imponerse su uso obligatorio a personas trans.

❑ En algunos casos, debido a los procesos médicos u hormonales por lo que tiene que pasar la personas trans, puede ser necesaria la adaptación del puesto de trabajo o de la jornada mientras se hace el proceso de transición. Por ello, es importante recordar que en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece que para una adecuada actuación preventiva, el trabajador o trabajadora tiene derecho a disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

El artículo 25 de la citada ley indica: la obligatoriedad de “asegurar que los trabajadores y trabajadoras en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores sensibles, embarazadas, jóvenes, eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial”.

Por otro lado, tanto el Reglamento de los Servicios de Prevención art. 4,2 y 6, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determinan que hay que revisar la evaluación de riesgos cuando:

- ❑ Cambien las condiciones de trabajo.
- ❑ Cambien las características de los trabajadores y trabajadoras.

- ❑ Se detecten daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- ❑ Haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

## B. PERSONAS TRANS, TUS DERECHOS A CONOCER

Si eres una persona trans y decides comunicar a tu empresa que vas a realizar o estás realizando el proceso de transición es importante que sepas que no tienes porqué dar este paso tú sola/o. Puedes contar con el apoyo de los delegados y delegadas sindicales y, en su defecto, del sindicato.

*Tienes derecho, como cualquier otra persona, a ser abiertamente quién eres, a seguir manteniendo tus propias expectativas profesionales y, de esta forma, poder manifestar tu identidad o expresión de género sin temor a las consecuencias.*

No obstante, es importante que sepas que puedes tener que enfrentarte a la incomprensión de tus compañeros y compañeras, por lo que habrá que trabajar la manera de que entiendan tu situación y necesidades, a fin de evitar posibles tensiones y por ello remarcamos la importancia realizar el proceso con acompañamiento. Es importante que puedas realizar tu proceso de transición sin grandes dificultades y para ello es fundamental rodearse de personal capacitado y sensibilizado que pueda ayudarte.

Si tienes la intención de comunicar en tu centro de trabajo que estás realizando o vas a realizar el proceso de transición, tienes la opción de ponerte en contacto con tus representantes sindicales o con el sindicato para que te orienten y acompañen a la hora de comunicárselo a la dirección de la empresa o a las personas responsables de recursos humanos.

Puedes solicitar que se dirijan a ti conforme a tu género sentido y nombre elegido, pero debes tener en cuenta que aunque tu documentación

identificativa se modifique en el ámbito interno de tu centro de trabajo, en algunos casos, tales como nóminas, planes de pensiones, documentación de Seguridad Social, se tendrán que mantener tus datos anteriores hasta que se tramite la rectificación legal del nombre y sexo.

Así mismo también puedes solicitar que se respete tu identidad de género en tu elección del uso de uniformes, ropa de trabajo, uso de baños, vestuarios o en cualquier otro aspecto en el que se establezca una diferenciación en base al género.

## C. EMPRESA PRIVADA, PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral es fundamental para ella saber que puede contar con el apoyo de la empresa.

En el caso de que la empresa desconozca las particularidades de un proceso de transición debería recabar información, orientación y asesoramiento a través de sindicatos y entidades especializadas en la atención de personas trans.

La capacidad y la aptitud de una persona para realizar su trabajo no tienen nada que ver con su género, identidad o expresión de género.

La legislación española protege a las personas frente a la discriminación en el entorno laboral, por lo que despedir, impedir el ascenso o realizar cualquier otra modificación que empeore las condiciones de trabajo de una persona por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición supondría una vulneración de sus derechos.

Es recomendable que la empresa participe y apoye a la persona trans en su proceso de transición, por tanto se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ❑ Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación

interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal).

- ❑ Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
- ❑ La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans.
- ❑ Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener períodos de Incapacidad Temporal.
- ❑ En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- ❑ La empresa realizará la formación necesaria, con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndose en sus planes de formación.

La Dirección u órgano competente, velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten. Para ello, sería conveniente haber negociado y aprobado un protocolo de actuación contra el acoso y discriminación.

Es importante recordar que cualquier persona tiene derecho a la confidencialidad de sus datos personales, por lo tanto cualquier comunicación a terceras personas por parte de la empresa debe ser consentida por la propia persona trans en virtud de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

*Una plantilla diversa e inclusiva enriquece el ambiente laboral y contribuye a ampliar las perspectivas y relaciones de una empresa.*

## **D. REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES**

Si eres representante legal de los trabajadores y trabajadoras, delegado o delegada sindical de CCOO tienes el deber de atender, acompañar y asesorar a cualquier persona trans que lo requiera en los aspectos relativos a su proceso de transición en el entorno laboral.

Puede que sea una situación nueva o desconocida para ti y por tal motivo es importante que te asesores adecuadamente a través del sindicato o cualquier otra entidad especializada en la atención de personas trans, así como que solicites la colaboración de personas de tu entorno laboral que conozcan la realidad trans.

Recuerda que estás obligada/o a mantener la confidencialidad, por lo tanto, que una persona trans te informe de su proceso de transición no implica que te esté autorizando a realizar un uso indiscriminado de esa información.

Así mismo, es importante que trates a la persona con su nombre elegido y conforme a su identidad de género.

Deberás acompañar a las personas trans a las reuniones que sean precisas con la Dirección y/o con los compañeros y compañeras de trabajo, adaptándote al ritmo que ella necesite.

En el caso de que la persona trans necesite o requiera la adaptación del horario o del puesto de trabajo y/o la realización de una evaluación de riesgos laborales, lo trasladarás al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención.

Si detectas cualquier situación de acoso o de discriminación que se pueda realizar sobre una persona trans, deberás denunciarlo al órgano competente de la empresa para que se proceda a su solución a la mayor brevedad posible. En el caso de que no exista, es importante que negocies

con la empresa un protocolo para facilitar el proceso de transición de las personas trans, para ello cuentas con el modelo del Anexo 3.

Si la persona trans está afiliada a CCOO, se procederá a actualizar sus datos, independientemente de que se haya tramitado o no la rectificación registral de su nombre y sexo legal.

## 7. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRANS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva, el convenio colectivo, los planes de igualdad, los pactos o acuerdos son una herramienta que sirve para luchar contra la desigualdad y la discriminación laboral de todas las personas, incluidas las personas trans.

En este sentido recomendamos algunas medidas que se pueden incluir en un convenio colectivo:

- ❑ Incluir la LGTBI+Fobia como riesgo psicosocial para establecer unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- ❑ Tipificar cualquier acoso por identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como falta muy grave.
- ❑ Negociar un protocolo de actuación para los casos de discriminación



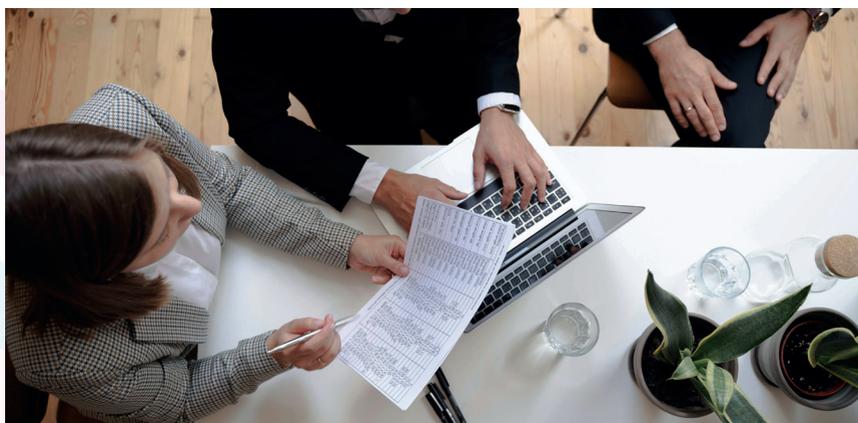
por orientación sexual, identidad o expresión de género (puede incluirse en el protocolo de actuación por acoso laboral o en el protocolo de actuación por acoso sexual o por razón de sexo).

Aparte del convenio es aconsejable negociar y poner en marcha un protocolo que facilite el proceso de transición de las personas trans en el ámbito laboral y a estos efectos se incluye un modelo en el [Anexo 3](#).

Cuando ya exista un Plan de Igualdad en la empresa, es importante que a partir del momento en que una mujer trans notifica su situación, sea incluida en todas las medidas, independientemente de que todavía no se haya realizado la rectificación registral de su nombre y sexo legal.

En el caso de tener que negociar o revisar un Plan de Igualdad se establecerá un eje específico para avanzar en la igualdad y protección de las personas trans.

Asimismo se deberán eliminar aquellos aspectos o medidas que impidan u obstaculicen la contratación de personas trans. Para ello es importante formar a las personas que realizan los procesos de selección de manera que la presentación de una documentación oficial con un nombre y sexo diferente de la expresión de género de la persona no suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos para el puesto.



pavel-danilyuk

## 8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para poder entender cómo se sienten las personas, para poder respetar y ser inclusivo/a, es necesario tener claros estos conceptos expuestos de lo más general y conocido a lo más particular y concreto.

- ❑ **Sexo (biológico):** Característica que se nos asigna al nacer, basado principalmente en el tipo de genitales externos. Femenina (vulva) y masculino (pene). Hay personas con características sexuales de ambos sexos y se denominan **Intersexual**. Presenta discrepancia entre su sexo y sus genitales, poseyendo características genéticas propias de varón y de mujer, en grado variable.
- ❑ **Sexo registral:** Esta inscripción relativa al sexo se produce en el momento del nacimiento en el Registro Civil.
- ❑ **Género:** roles, conductas, actividades, expectativas y atributos construidos socialmente asociados al sexo biológico de forma binaria: hombre/mujer.
- ❑ **Mandatos de género:** modelo hegemónico que define de forma rígida y binaria cómo debe ser el hombre (masculino, fuerte, valiente, etc) y la mujer (femenina, sensible, guapa, etc).
- ❑ **Patriarcado:** sistema sociopolítico de dominio y privilegio institucionalizado de lo masculino sobre las mujeres y todo lo considerado “femenino”.
- ❑ **Identidad sexual:** cómo una persona se considera a sí misma, sentida como propia y que la define como hombre o como mujer, y en ocasiones como ambas o ninguna, como las personas no binarias.
- ❑ **Identidad de género:** percepción personal y subjetiva que una persona tiene sobre sí misma de cómo vives el género con el cual te identifi-

cas. Puede o no coincidir con la identidad asignada al nacer. ¿Quién soy?.

❑ **Cisgénero:** persona cuyo género asignado por la sociedad al nacer coincide con su género autopercebido.

Mujer y hombre.

❑ **Transgénero o transexual:** persona que se siente de un sexo/ género diferente al que le fue asignado al nacer. Tu identidad de género no se corresponde con la esperada a tu género. Reivindican la diversidad y disidencia corporal.

❑ **No-binario o intergénero:** persona que no se percibe encuadrada dentro del binarismo hombre-mujer. Tercer género "elle".

❑ **Género fluido:** personas que se identifican con un género cambiante, hombre, mujer y tercer género.

❑ **Personas agénero:** personas que no se identifican con ningún género.

❑ **Pangénero:** persona que se identifica con todas las etiquetas existentes a la vez y sin que ninguna de ellas se imponga.

❑ **Orientación afectivo-sexual:** se refiere a la atracción emocional, romántica, afectiva, sexual o erótica hacia otras personas, que pueden ser del mismo género, de distinto género o ser independiente del género. Este término no hace referencia a la identidad sexual, sino a quién nos atrae afectivamente y/o sexualmente.

❑ **Heterosexual:** persona que se siente física o románticamente atraída por el género opuesto.

❑ **Homosexual:** persona que se siente física o románticamente atraída por su propio género. (gay y lesbiana).



- ❑ **Bisexual/polisexual:** persona que se siente física o románticamente atraída por su propio género y cualquier otro.
- ❑ **Lesbiana:** mujer que se siente física o románticamente atraída por otras mujeres exclusivamente.
- ❑ **Asexual/ demisexual:** persona que no experimenta ninguna atracción sexual hasta que no forma un vínculo emocional con otra persona.
- ❑ **Pansexualidad:** el sentirse atraído/a sexual y/o románticamente por las personas sin importar su sexo o género. A alguien pansexual le atraen las cualidades de una persona (su manera de pensar, personalidad, valores, humor, belleza, etc.), más allá de su género o sexo.
- ❑ **Polisexualidad/ poliamorosas:** se define como la atracción romántica, la atracción sexual o la conducta sexual dirigida hacia más de un género, pero no necesariamente hacia todos ellos, de la misma manera o con diferente intensidad.
- ❑ **Genderqueer:** persona que se identifica y engloba a todas las personas no heterosexuales, ni cisgénero.
- ❑ **Queer:** persona que rechaza el género socialmente asignado a tu

sexo de nacimiento y no te identificas con ningún género en particular. Movimiento social que surge para cuestionar el binarismo hombre-mujer, reivindicando la diversidad humana.

❑ **LGTBI+:** siglas bajo la que se incluyen la diversidad de orientaciones, identidades y expresiones de género. Incluye lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual.

❑ **Expresión de género:** forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Es preferible hablar de expresión de la identidad respetando a la persona y a la diversidad.

❑ **Travesti:** alguien que se viste con ropa que se asocia al sexo opuesto al suyo de nacimiento. Puede darse en público o privado, ocasionalmente o continuamente.

❑ **Persona trans:** aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o sub categorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como "otro" o describen su identidad en sus propias palabras.

❑ **Proceso de transición:** es aquel proceso por el que las personas trans modifican su expresión de género para adecuarla a su identidad de género. Este proceso para algunas personas puede incluir tratamientos médicos especializados.

❑ **Sistema cisheteropatriarcal:** norma social que enfatizando la discriminación ejercida hacia las personas de la comunidad LGTBI+. La heteronormatividad tiene un papel clave en el mantenimiento del sexismo y demás discriminaciones por cuestiones como la genitalidad, la expresión

de género, la atracción afectiva-sexual, los tipos de familia, etc.

❑ **Cissexismo:** sistema de actitudes, sesgos y discriminación que invisibiliza a las personas trans. Parte de la suposición de que todas las personas son cissexuales, invisibilizando la diversidad de las identidades trans. De este fenómeno deriva la discriminación hacia las personas trans o “transfobia”.

❑ **Heterosexismo:** sistema de actitudes, sesgos y discriminación que está en favor de una sexualidad entre personas de distinto género, por tal motivo se considera que lo normal o natural es que las personas sean heterosexuales y que, mientras no demuestren lo contrario, se presumen heterosexuales. Este fenómeno incluye considerar la no heterosexualidad como antinatural o patológica, pudiendo ocasionar discriminación en forma de “homofobia”.

❑ **Discriminación directa:** cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI+.

❑ **Discriminación indirecta:** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI+.

❑ **Discriminación múltiple:** cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI+, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo como la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes.

❑ **Discriminación por asociación:** cuando una persona es objeto de

discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI+.

❑ **Discriminación por error:** Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea.

❑ **Discriminación interseccional:** El origen de la noción de discriminación interseccional o estructural se halla en la doctrina norteamericana, que construye esta teoría a partir de las reivindicaciones del feminismo antirracista (black feminism) (Solanke, 2017, p. 135) para explicar la situación desventajosa en que se hallaban las mujeres afroamericanas, desatendidas por los movimientos antirracista y feminista, centrados en la lucha por la igualdad de los hombres de color y de las mujeres de raza blanca, respectivamente.

Es más, la doctrina de la discriminación interseccional fue acuñada en el ámbito laboral, al hilo del debate planteado con relación a la discriminación experimentada por las trabajadoras de color en materia de estabilidad en el empleo y de promoción profesional.

❑ **Acoso discriminatorio:** cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI+, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.

❑ **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI+ como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

❑ **Victimización secundaria:** Perjuicio causado a las personas LGTBI+ o con pertenencia a grupo familiar LGTBI+ que, siendo víctimas de discrimi-

minación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado.

❑ **Perspectiva interseccional:** además de la diversidad sexogenérica en las personas, se dan otras situaciones como la clase social, la edad, lugar de procedencia, etnia, raza, etc que configuran sus historias de vida.

❑ **Persona racializada:** Sin tomar en cuenta otras características que podrían calificarlos en su complejidad individual.» El adjetivo raciséé ('racializada') aparece en el diccionario Le Robert en 2018 y define a una persona que sufre el racismo y la discriminación.

Este «reconocimiento lingüístico» se produce bastante tarde, si tomamos en cuenta la violencia de las realidades que conlleva el proceso de racización en sí mismo. Su surgimiento en las ciencias sociales se remonta a los años 1970.

❑ **LGTBI+Fobia:** rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio, intolerancia o discriminación hacia las personas que se designan como LGTBI, o hacia sus familiares. Puede manifestarse en forma de abuso verbal, emocional y físico. Esta actitud hostil puede darse incluso por el solo hecho de parecerlo o defenderlo.

❑ **Transfobia:** discriminación y actitudes negativas ante las personas que son, parecen ser trans o quienes las defienden. El odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio irracional contra las personas transexuales.

❑ **Homofobia:** el odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio irracional contra las personas homosexuales.

❑ **Lesbofobia:** el odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio irracional contra las mujeres homosexuales.

❑ **Bifobia:** el odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio irracional contra las personas bisexuales.

❑ **Delito de odio:** Cualquier delito contra las personas o las propiedades, donde la víctima o el objetivo de la infracción se elige, por su real o percibida conexión, apoyo o pertenencia a un grupo que se basa en una característica común de sus miembros, como su raza, el origen nacional o étnico, idioma, color, religión, sexo, edad, discapacidad intelectual o física, orientación sexual u otro factor similar. Los delitos de odio están basados en estereotipos, prejuicios e intolerancia hacia sectores de la población potencialmente vulnerables.

❑ **Discurso de odio:** consiste en fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

<https://www.ritimo.org/Racizacion-racializacion-emergencias-resistencias-y-apropiaciones#:~:text=sin%20tomar%20en%20cuenta%20otras,el%20racismo%20y%20la%20discriminaci%C3%B3n>

❑ **Sexilio:** el desplazamiento de personas LGTBI+ de sus lugares de origen por vivencias de situaciones de discriminación y vulneración de derechos a lugares más respetuosos con la diversidad sexogenérica.

❑ **Orgullo:** el movimiento del orgullo LGTB moderno comenzó después de los “Disturbios de Stonewall” de 1.969 en New York. Las marchas del orgullo se celebran anualmente el día 28 de junio.

## 9. ENLACES DE INTERÉS

- ❑ <https://andalucia.ccoo.es/Jaen>
- ❑ [Espacio de Hombres por la Igualdad de Jaén](#)
- ❑ [AHIGE](#)
- ❑ [Fundación Secretariado Gitano](#)
- ❑ [Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales](#)
- ❑ [Chrysalis Andalucía, Familias de menores transexuales](#)
- ❑ [Asociación Andalucía Diversidad LGTB](#)
- ❑ [Asociación Ojalá Málaga](#)
- ❑ Asociación de Género Sentido TransHuelva.
- ❑ [Asociación de Transexuales de Andalucía \(ATA\)](#)
  
- ❑❑ I Estrategia para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas LGTBI+ y sus familias de Andalucía  
2.023-2.027.

## ANEXO 1

### COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRANSICIÓN A LA EMPRESA:

\_\_\_\_\_, con D.N.I. nº: \_\_\_\_\_ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO:

Que, dado que mi identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en mi nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO:

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la empresa utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la empresa debería dirigirse a mí según mi nombre elegido que es \_\_\_\_\_, y mi identidad de género que es \_\_\_\_\_

Que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las bases de datos de la empresa, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad de género debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o ropa de trabajo y permitir el acceso a cualquier espacio donde exista segregación por sexos, como baños, vestuarios, etc., según mi elección.

Que, con el fin de que la aplicación de estas medidas por parte de la empresa sea lo más efectiva posible, sería conveniente impartir formación y sensibilización específica a todo el personal de la empresa.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter

Personal.

En ----- de ..... de 20.....

Fdo: El/La trabajador/a \_\_\_\_\_ Fdo.: La em-  
presa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Que se da por enterada y presta su conformidad)

## ANEXO 2

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL CUANDO HAYA ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA NUEVO D.N.I.

A LA EMPRESA:

\_\_\_\_\_, con D.N.I. nº: \_\_\_\_\_ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento  
EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha \_\_\_\_\_, se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como \_\_\_\_\_, y como mi nombre propio el de \_\_\_\_\_, y por ello,  
SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales obrantes en las oficinas de la empresa que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de \_\_\_\_\_, por el de \_\_\_\_\_.

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

Que, con el fin de que la aplicación de estas medidas por parte de la empresa sea lo más efectiva posible, sería conveniente impartir una formación y sensibilización específica a todo el personal de la empresa.

En....., de..... de 20.....

Fdo. (El/La trabajador/a):

Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad).

## ANEXO 3

### PROTOCOLO PARA REALIZAR EL PROCESO DE TRANSICIÓN DE UNA PERSONA TRANS EN LA EMPRESA/ADMINISTRACIÓN PÚBLICA \_\_\_\_\_

El Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 4.2.c establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

El artículo 17.1 establece que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

El artículo 14.i del Estatuto Básico del Empleado Público establece como derecho individual del empleado o empleada pública “la no discriminación

por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por todo ello, como empresa con una Responsabilidad Social Corporativa encaminada a lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que un trabajador o trabajadora notifique a la empresa que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos del trabajador o trabajadora, la Empresa \_\_\_\_\_ se compromete a:

-Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.

-Proporcionar una nueva identidad corporativa al trabajador o trabajadora conforme a su identidad o expresión de género, que se materializará en la rectificación o adecuación de sus bases de datos, correo electrónico, directorio corporativo, tarjetas de identidad, de control de acceso, de visita, etc.

-Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden al trabajador o trabajadora.

-Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.

-Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellos empleados y empleadas que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición de otros empleados o empleadas, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.

-Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad con el artículo 7.4 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

- Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la empresa que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras,...) sobre la realidad trans.

- Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.

- Tener en cuenta las necesidades sanitarias del empleado o empleada trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario.

- Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones.

-Permitir utilizar el uniforme o ropa de trabajo y el acceso a las instalaciones segregadas por sexos (aseos, duchas, vestuarios, etc.)de acuerdo a la elección de la persona interesada.

-Negociar en los protocolos de acoso laboral y planes de igualdad medidas o ejes específicos para favorecer la igualdad y proteger a las personas trans.

-No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

-Eleva este protocolo al organismo oportuno del grupo, si la empresa pertenece a un grupo de empresas o corporación la empresa matriz o principal, con el fin de que se haga extensivo a todas las empresas del grupo.

Este protocolo será de aplicación en su totalidad a todo el personal de la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no en el ámbito del convenio de aplicación, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Firmado a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma Dirección de Empresa \_\_\_\_\_





Jaén