



Guía para **elaborar** **protocolos de transición** de **género** en el lugar de trabajo

PARA EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES



Grupo de Trabajo *Ocupació i Col·lectiu Trans*
de la Red de Municipios LGTBI

*Con la colaboración de Miquel Missé, sociólogo.
Consultor y formador en políticas públicas por la
diversidad sexual y de género*

*Con la coordinación y edición de Barcelona Activa –
Ayuntamiento de Barcelona*

Fecha de publicación julio 2021

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



**Ajuntament
de Barcelona**



**Barcelona
Activa**

Índice

1

Introducción

pág 6

2

Aspectos clave para la elaboración de protocolos de transición de género en el lugar de trabajo

pág 12

Qué es una transición de género y qué implica
pág 14

Diferentes momentos de una transición de género en el lugar de trabajo
pág 15

Cómo iniciar el proceso de transición de género en una organización
pág 17

La transición social en el trabajo
pág 19

La transición más práctica
pág 21

La transición médica
pág 29

Discriminación y acoso
pág 30

Acciones de comunicación sobre la existencia de un Protocolo de transición dirigidas a la plantilla
pág 33

Recomendaciones para implantar un protocolo de transición de género en una organización
pág 33

3

Recursos

pág 34

4

Glosario

pág 35

5

Anexos

pág 40

Modelo de documento
para comunicar a
la organización del
inicio del proceso de
transición de género
pág 41

Marcos normativos
pág 42

A large, light blue, stylized number '1' is positioned on the left side of the page. It has a thick, blocky appearance with a slight shadow effect.

Introducción

La realidad de las personas trans en el mercado laboral es, hoy en día, una situación compleja, dado que el desconocimiento social sobre esta cuestión alimenta, a menudo, estereotipos negativos y prejuicios que dificultan que las personas trans puedan desarrollarse profesionalmente y mejorar sus competencias. Por un lado, las personas trans que son visibles socialmente¹ tienen importantes dificultades en el acceso al mercado laboral, puesto que son muy pocas las empresas que apuestan por su contratación. Y por otro lado, **las personas que tienen un trabajo y desean hacer una transición de género, a menudo, terminan abandonando el lugar de trabajo por miedo a la incomprensión de sus entornos laborales.**

Este material está especialmente enfocado a mejorar este segundo fenómeno, el de las personas que, teniendo un trabajo, se plantean iniciar una transición de género.

Las personas que tienen un trabajo y desean hacer una transición de género, a menudo, terminan abandonando el lugar de trabajo



¹ Cuando se habla de personas trans visibles se hace referencia a aquellas personas que pueden ser identificadas por sus rasgos físicos como personas que han hecho una transición de género, es decir, personas que no pasa desapercibido que son trans. Esta situación está muy estigmatizada socialmente.

Abandonar el puesto de trabajo para hacer una transición de género ha sido, históricamente, frecuente por parte de las personas trans. Esto ha supuesto que personas que tenían un puesto de trabajo, e incluso una trayectoria profesional extensa, se encuentren en situación de desempleo y, una vez iniciada la transición de género, vuelvan a buscar empleo en el mercado laboral. En muchos casos, y a pesar de su bagaje, rara vez consiguen ser contratadas de nuevo, porque el mercado laboral tiene muchas dificultades en incorporar personas trans. La reflexión que se extrae de esta situación es que estas personas ya tenían trabajo, pero lo abandonaron para hacer la transición. En algunos casos, este **abandono está basado en la constatación de que el entorno laboral en el que se trabaja es hostil con la diversidad de género, pero, en otros casos, el abandono está basado en el miedo a vivir discriminaciones y humillaciones.**

Lo que algunos estudios² señalan en relación a este fenómeno es que si el objetivo es mantener el puesto de trabajo de las personas trans, es más efectivo trabajar con las empresas para que estas personas puedan hacer una transición de género sin abandonar

su puesto de trabajo, a que dejen el trabajo y se vuelvan a incorporar al mercado laboral vez iniciada o terminada la transición. Dicho de otra forma, **muchas de las personas trans que están actualmente en situación de desempleo tenían trabajo antes de hacer la transición de género. Por lo tanto, lo que se trata es de que la conserven.**

Por otra parte, en cualquier contexto laboral es imprescindible que el/la trabajador/a pueda desarrollarse con la mayor libertad posible, y que, además, esto mejorará sus resultados y su profesionalización. **Una transición de género no debería ser nunca la razón por la que el/la trabajador/a se sienta limitada profesionalmente o, directamente, sea el motivo para abandonar su puesto de trabajo.** De hecho, es al contrario; esta experiencia es una oportunidad transformadora para el conjunto de la organización porque permite visibilizar valores positivos entre los equipos de trabajo, como son el respeto, el apoyo frente a situaciones clave de la trayectoria viral y la diversidad.

2 Coll-Planes et al (2018) y FELGTN y CCOO (2016)

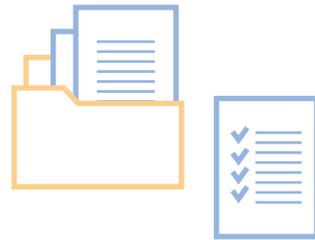
Una de las recomendaciones que se proponen precisamente para incidir en la reducción del abandono del puesto de trabajo es dar herramientas y recursos a las empresas para que sepan cómo deben gestionar y acompañar la transición de género de un/una trabajador/a.

La principal herramienta para alcanzar este objetivo es la inclusión por parte de las empresas de **Protocolos de transición de género**, que guíen las actuaciones que son necesarias para facilitar los cambios que la persona trans está efectuando.

En los últimos años varias empresas han ido incorporando protocolos de estas características, pero en nuestro contexto es todavía una práctica muy residual.

Este material propone una guía para elaborar protocolos de transición de género, que tiene como objetivo inspirar a las administraciones públicas y a las empresas a adoptar estas ideas o desarrollar otras adaptadas a sus contextos de trabajo (hay que tener en cuenta que el tejido empresarial es muy diverso, englobando desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes compañías).

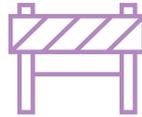
Protocolos de transición
de género que guíen
las actuaciones que son
necesarias para facilitar los
cambios que la persona trans
está efectuando



Al mismo tiempo, el marco legal catalán insta también a los actores del mercado laboral a desarrollar acciones para mejorar el empleo del colectivo trans. En la Ley 11/2004³ se expresa la importancia de desplegar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero (art. 21 apartado c) y el establecimiento de reglamentos para que las personas trans sean tratadas según su nombre y género sentidos en los diferentes ámbitos de las administraciones públicas (art. 23).

Por todo ello, es especialmente relevante que **las administraciones públicas (locales, autonómicas y estatales) trabajen de forma coordinada, dado que no solo son importantes los contratadores/as, sino que tienen también una función ejemplarizante para el conjunto de la sociedad.**

Este material ha sido elaborado el Grupo de Trabajo *Ocupació i Col·lectiu Trans* de la Red de Municipios LGTBI de Cataluña, con la colaboración de Miquel Missé, entre los meses de noviembre de 2018 y abril de 2019. Ha sido una iniciativa impulsada desde la Red de Municipios LGTBI de Cataluña y ha sido liderada desde Barcelona Activa. Los objetivos de este grupo de trabajo han sido los siguientes:



Estudiar y debatir cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentran las personas trans para su inserción de calidad en el mercado laboral y el mantenimiento posterior del trabajo, así como las principales dificultades y carencias que pueda tener el personal de los servicios de empleo a la hora de atender y dar el mejor servicio a las personas trans.

En base a los resultados de estos análisis, el objetivo ha sido elaborar una guía dirigida al personal de los servicios de empleo, a fin de darles herramientas para atender de una forma más ajustada a las necesidades y problemáticas específicas con las que se encuentran las personas trans en la búsqueda de trabajo, la incorporación al mercado laboral y en el mantenimiento de la misma. Y que, por tanto, ayuden a mejorar su ocupabilidad.

³ Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.



Analizar las barreras que dificultan llevar a cabo el proceso de transición

a las personas que lo quieren iniciar estando en activo en el mercado laboral, tanto en empresas como en la Administración pública. En esta línea se ha trabajado para identificar cuáles son los elementos que, frecuentemente, son la causa de que las personas que quieren iniciar un proceso de transición abandonen primer el trabajo antes de llevarlo a cabo.

En base a los resultados de este análisis, el segundo objetivo del grupo de trabajo ha sido redactar esta guía para elaborar protocolos de transición de género en el lugar de trabajo dirigida a empresas y administraciones. Con ello, se contribuirá a la estabilidad laboral de las personas que quieren iniciar el proceso de transición, al mismo tiempo que las empresas no pierden talento y ganan en diversidad.

El presente trabajo es el resultado del segundo de los objetivos, y encontrará la guía para mejorar la ocupabilidad de las personas trans (dirigida a equipos de ocupación) en otro documento de esta colección.



Aspectos clave para la elaboración de protocolos de transición de género en el lugar de trabajo

A continuación, se despliegan todos los elementos a tener en cuenta a la hora de definir un Protocolo de transición de género en el lugar de trabajo. Las administraciones públicas y las empresas (llamadas organización de ahora en adelante) que así lo deseen pueden asumir íntegramente las propuestas que se realizan o, sencillamente, inspirarse para llevar a cabo procesos internos para desarrollar protocolos propios.



Qué es una transición de género y qué implica

Una transición de género es el hecho de pasar de vivir de la identidad de género que fue asignada al nacer a otra categoría de género diferente. La mayoría de transiciones de género se producen de hombre a mujer y de mujer a hombre, pero algunas personas hacen transiciones hacia categorías no binarias.

Las transiciones de género tienen principalmente tres dimensiones



La dimensión social (transición social)

tiene que ver principalmente con el hecho de empezar a vivir socialmente en el género elegido. En general, implica modificar el propio nombre y el género de los pronombres que se utilizan.



La dimensión corporal (transición corporal)

tiene que ver con los tratamientos de modificación corporal a los que algunas personas trans se someten, principalmente tratamientos médicos quirúrgicos u hormonales.



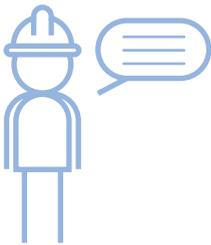
La dimensión legal (transición legal)

tiene que ver con la modificación de la documentación oficial (cambiarse el nombre y el sexo indicados en el DNI o en otros documentos de identidad oficiales).

En cuanto al día a día en el trabajo, la dimensión más importante de una transición de género suele ser la social, dado que es la que implica mayores cambios en la vida cotidiana.

Diferentes momentos de una transición de género en el lugar de trabajo

Una organización puede encontrarse ante tres momentos diferentes en relación a una persona trabajadora y a su proceso de transición de género.



A. Una persona que ya trabaja para la organización y que, en un momento dado, comunica que quiere iniciar un proceso de transición de género.

Si se da esta situación se recomienda recurrir a un Protocolo de transición de género para poner de manifiesto todos los factores a tener en cuenta en el proceso.

 La información especialmente relacionada con este caso se puede consultar en los apartados:

- » Qué es una transición de género y qué implica
- » Cómo iniciar el proceso de transición de género en una organización
- » La transición social en el trabajo
- » La transición más práctica
- » La transición médica
- » Discriminación y acoso

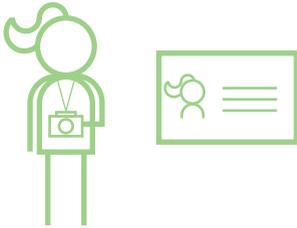


B. Una persona que se incorpora a trabajar en la organización, que ya ha realizado una transición de género social y/o médica, pero que aún no tiene la documentación oficial modificada.

Aunque esta situación es menos compleja, es importante tener en cuenta todos aquellos elementos que sean necesarios para mantener la privacidad de los datos legales de esta persona (por ejemplo, su nombre anterior).

 En caso de que una organización se encuentre con la incorporación de una persona en esta situación, es recomendable consultar especialmente los apartados:

- » Qué es una transición de género y qué implica
- » La transición más práctica
- » La transición médica
- » Discriminación y acoso



C. Una persona trabajadora que ya ha realizado una transición de género y ha modificado también su documentación oficial, pero aún así es muy visiblemente trans.

En este caso, lo que habrá que trabajar principalmente serán los reglamentos para prevenir y combatir la discriminación de la persona trans el lugar de trabajo.

 Este documento no se centra en este tipo de situación, pero es importante tenerla en cuenta. Por ello, se recomienda consultar principalmente el apartado:

» Discriminación y acoso en el trabajo

Aunque esta guía se centra en la primera situación descrita, el contenido de este documento puede ser útil para las organizaciones contratantes en cualquiera de las tres situaciones que se plantean.



Cómo iniciar el proceso de transición de género en una organización

Para iniciar un proceso de transición de género en una organización basta con la **comunicación del/de la trabajador/a de esta voluntad a su superior, o al/a la responsable de personal o RRHH.** Por tanto, no es necesaria ninguna acreditación médica ni ningún tipo de certificado oficial.

Es recomendable que la comunicación por parte de la persona interesada se haga **de forma escrita**, y que en ella se señale el deseo explícito de ser tratada según otro nombre y género por parte del conjunto de la organización y explicitar cuál es la nueva identidad con la que quiere ser tratada (*Ver ejemplo en el Anexo*).

Es también aconsejable hacerlo saber, si existe, a la parte de representación de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, mediante el Comité de empresa, para que hagan parte del apoyo y acompañamiento de este proceso.

Lo recomendable es que en la

organización haya alguna **persona de referencia** en el Departamento de Recursos Humanos o equivalente, que pueda hacerse cargo del acompañamiento de este proceso. Es recomendable que esta persona tenga formación especializada en diversidad

sexual y de género o, en su defecto que cuente con sensibilidad hacia la temática.

En el caso de que exista este departamento, la persona más adecuada para hacer este seguimiento es

la responsable de las cuestiones de igualdad en la organización. Pero en la mayoría de situaciones, y dado que en nuestro contexto la mayoría del tejido empresarial son pequeñas y medianas empresas, es probable que no haya un Departamento de Recursos Humanos o, en caso de que exista, no cuente con esta figura. Por lo tanto, en estos casos lo más práctico es que la persona de referencia de este proceso sea la que más disposición y sensibilidad tenga

para hacerlo. Es importante que la organización le facilite la posibilidad de formarse en relación al hecho trans en horas de trabajo, para que pueda acompañar con las mayores herramientas posibles a la persona trans.

Cabe señalar que, con respecto al referente a la empresa, se ocupará del acompañamiento al proceso en toda su globalidad, procurando hacer extensiva la información pertinente y la consideración de formación a todos los niveles de la organización, así como estando disponible para atender consultas en relación al tema.

Una vez la organización ha designado una persona de referencia, el siguiente paso será establecer lo que llamamos el **Plan de transición**. En este documento se establecerán todos los compromisos que la organización asumirá en los próximos meses, a fin de respetar la identidad de género de la persona trabajadora en los diferentes ámbitos que sea necesario. El Plan de transición tiene como objetivo guiar el proceso y puede ser modificado de forma consensuada entre la persona trabajadora y la organización en cualquier momento.

Los principales elementos que debe recoger este documento son:



El nombre con el que quiere ser tratada la persona.



En qué documentos internos se quiere modificar la identidad.



En qué momento se desea que se comunique al conjunto del equipo que se está realizando una transición de género.



De qué manera se quiere gestionar esta cuestión con la clientela y las empresas proveedoras.



Quién será la persona de referencia para hacer el seguimiento del Plan de transición.

La transición social en el trabajo

Uno de los ejes principales en una transición tiene que ver con la socialización en el género elegido. En este sentido, es clave la colaboración del entorno de trabajo de la persona para poder expresarse con libertad, dado que el ámbito laboral es uno de los principales espacios de socialización de las personas.

Por ello, **la organización y la persona trans deben consensuar una estrategia para comunicar al equipo de trabajo esta información.** Aunque cada caso es diferente, podemos establecer algunas **recomendaciones** a tener en cuenta en el Plan de transición:



QUIÉN LO COMUNICA Y CUÁNDO LO HACE

Es la persona trans quien decidirá en qué momento se siente preparada para comunicarle al entorno de trabajo su decisión de transitar en el género.



A QUIÉN SE DEBE INFORMAR

Según las dimensiones de la organización se tendrá en cuenta si todos los equipos deben ser informados al mismo tiempo o si se establecen diferentes fases y, en un primer momento, se informa en el entorno laboral más directo y se comunica, más adelante, al conjunto de la organización.

Si se trata de una organización muy grande, se debe valorar si tiene sentido informar a los departamentos completamente alejados de la persona

trans. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que este tipo de informaciones generan algunos rumores y que, a veces, la mejor manera de eliminarlos es explicando claramente la situación a todas las personas de la organización. Esto, además, contribuye a lanzar un mensaje interno de que la **organización** está comprometida con la diversidad de género de las personas trabajadoras de la plantilla y velará para que se respeten sus derechos.



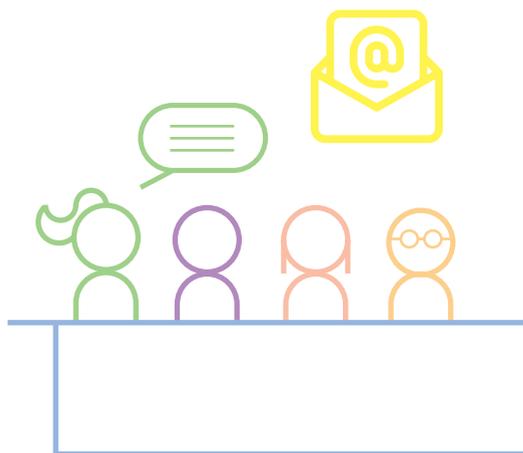
CÓMO Y QUIÉN REALIZA ESTA COMUNICACIÓN

Es importante especificar si se realiza mediante un correo electrónico o si se aprovecha una reunión de equipo, si es la propia persona trans que explica la situación o es la persona referente del Plan de transición o la persona responsable del departamento quien lo hace. En todos los casos hay pros y contras, por lo que lo más adecuado es que sea la propia persona trans la que elija cómo se siente más cómoda. Algunas personas prefieren utilizar el correo electrónico, ya que esto da pie a que sus compañeros le respondan de forma privada e, incluso, le expresen su apoyo. Otras personas prefieren aprovechar el período de vacaciones para que su equipo sea informado y no tener que dar explicaciones cuando vuelven a incorporarse al trabajo.

Es clave explicar muy claramente en esta comunicación **qué se espera del entorno laboral**: que llamen a la persona trans por otro nombre; que utilicen otro género para referirse a ella; que sepan que esta persona utilizará los aseos o los vestuarios del género con el que se identifica; entre otros.

Finalmente, esta comunicación puede ser también el espacio en el que **proponer una sesión informativa** sobre qué supone hacer una transición de género y resolver posibles dudas al respecto. Cuanta más información tenga el entorno, más fácil le será acompañar, de forma respetuosa, a la persona en su proceso. Por desgracia, hay múltiples estereotipos e ideas prefijadas sobre lo que supone hacer una transición de género.

En general, se entiende esta experiencia desde una perspectiva muy reduccionista, dando por supuesto que las personas trans hacen siempre un



recorrido único de un género a otro, pero la realidad es que **hay infinitas formas de hacer transiciones de género**. Por ejemplo: no todas las personas trans modifican su nombre de uso, y a veces mantienen el diminutivo o el apodo que ya utilizaban; no todas las personas trans quieren hacer modificaciones corporales o médicas; no todas las personas trans asumen cambios estéticos

marcados en el género, sino que a veces prefieren mantener una cierta imagen andrógina. Dado que existen múltiples posibilidades, es importante que el entorno laboral entienda o conozca esta multitud de matices y no se sienta sorprendido o extrañado ante el proceso de transición de género de otra persona.

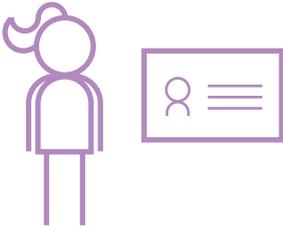
La transición más práctica

En este apartado se dan indicaciones sobre los aspectos más relevantes y prácticos a tener en cuenta a la hora de facilitar el proceso de transición de la persona trabajadora en la organización:

Trámites administrativos o informáticos

Este apartado hace referencia a todos aquellos trámites administrativos o informáticos que son necesarios para modificar el nombre y el género dentro de la organización. En relación a esta cuestión hay dos niveles:





Si la persona no ha modificado su documentación oficial (DNI u otros documentos oficiales de identidad).

Se trata de cambiar el nombre y el género en la documentación interna de la organización. Este es el escenario más probable, ya que si la persona está iniciando una transición de género, posiblemente no habrá realizado aún este trámite a nivel oficial.



Si la persona sí ha modificado su documentación oficial.

Se trata de cambiar el nombre y el género tanto en la documentación interna de la organización como en la documentación legal.

Más allá de la distinción entre estos dos niveles (el interno y el legal), lo cierto es que, en la vida cotidiana en el lugar de trabajo, la mayoría de veces que aparece el nombre de las personas es en registros públicos que no están vinculados documentos legales. Los documentos legales están generalmente custodiados por el Departamento de Recursos Humanos y protegidos por la Ley de Protección de Datos. Por lo tanto, que esta persona no haya modificado su DNI no debería ser ningún problema para que su nombre de uso esté actualizado en sus principales herramientas de trabajo.

4 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

A continuación se sugieren los principales contextos en que las organizaciones registran el nombre, y en algunos casos también el género, de las personas trabajadoras. Habrá que tenerlo en cuenta a la hora de hacer modificaciones de nombre y género:



Correo electrónico corporativo



Firma del correo electrónico y en documentación



Tarjetas de visita



Usuario de la Intranet o Portal del empleado/a



Aparatos de teléfono y directorios telefónicos



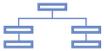
Placas identificativas en puertas de despachos, escritorios y uniformes



Agendas compartidas y calendarios



Parrillas de turnos



Organigramas y directorio de la organización



Reloj de fichaje



Tarjetas de acceso y de aparcamiento



Programas informáticos y apps



Tarjetas de Ticket Restaurant



Directorios web o referencias al personal técnico de la organización

Documentos relacionados con bases de datos oficiales

A continuación, se relacionan los principales documentos vinculados con bases de datos oficiales. Hay que tener en cuenta que el nombre que indique en el DNI/NIE es el que debe aparecer en los siguientes documentos:

- Contrato de trabajo
- Nóminas
- Documentación de la Seguridad Social y las mutuas
- Planes de pensiones
- Permisos y licencias
- Certificados de formación continua

Protección de datos personales

La privacidad y la protección de los datos es, hoy en día, una cuestión de máxima importancia para todas las personas trabajadoras. No obstante, en el caso de las personas trans hay algunos datos que pueden resultar especialmente sensibles en el caso de ser desvelados.

En el apartado “Diferentes momentos de una transición de género en el puesto de trabajo” se distinguían tres momentos en relación a una persona trabajadora y su proceso de transición de género. A continuación, se especifican los dos primeros y cómo en estos casos se debe considerar la protección de datos personales:

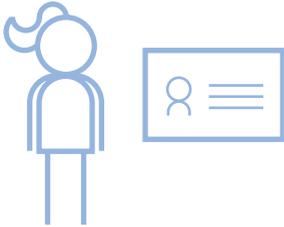


A. Una persona que ya trabaja para esta organización y que, en un momento dado, comunica que quiere iniciar un proceso de transición de género.

En este caso, y aunque probablemente la mayoría de los y las trabajadores/as serán conocedoras de la situación de transición de la persona porque habrán convivido con su proceso de transición, la privacidad de los datos sigue siendo muy importante de cara a las personas que se incorporen a trabajar en esta organización en el futuro.



La persona trans no puede elegir que sus compañeros de trabajo sepan de esta transición, dado que es un hecho que ha vivido en el seno de la organización, pero sí puede elegir que sus futuros compañeros de trabajo no dispongan de esta información.



A. Una persona que se incorpora a trabajar en la organización, que ya ha realizado una transición de género social y/o médica, pero que aún no tiene la documentación oficial modificada.

Aquí, la protección de los datos es especialmente importante dado que revelar esta información supone señalar públicamente que una persona trabajadora es una persona trans, y esta información solo puede darse con el consentimiento de esa persona. A efectos prácticos, lo que queremos decir es que cuando una persona trans entra a trabajar en una organización y no ha modificado su documento de identidad, las únicas personas que pueden tener acceso a esta información son las personas del Departamento de Recursos Humanos.

En este sentido, se debe garantizar que la recogida y el registro de la información,



cumplirán con la normativa establecida en la **Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)** y en las **Leyes de Igualdad**.

La normativa da directrices de protección de datos en función de cada soporte en el que se recogen estos datos personales, como soportes informáticos (aplicativos o expedientes), y documentación en formato papel, así como en relación a la información que se puede o no transmitir a terceras personas.

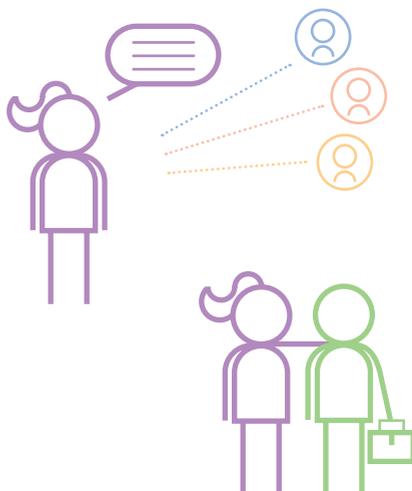
Cómo comunicar la transición de género a la clientela y empresas proveedoras de la organización

La cuestión sobre cómo revelar a la clientela o usuarios y usuarias de servicios o empresas proveedoras que su persona de contacto en la organización ha seguido un proceso de transición de género es también una cuestión sensible. De hecho, la reacción del personal y empresas externas suele ser uno de los miedos más grandes de los Departamentos de Recursos Humanos a la hora de contratar personas trans visibles en las organizaciones. Y es que, sin duda, **todavía hay mucha discriminación y desconocimiento en torno a la cuestión trans.**

Precisamente por ello, se debe trazar una estrategia realista y detallada que establezca los pasos a seguir para dar a conocer esta información. Y, de nuevo, se deberá trabajar mediante el consenso entre la persona trans y la organización.

La estrategia más recomendable, y también la que requiere un mayor apoderamiento por parte de la persona trans, es aquella que sea lo más natural posible a la hora de revelar esta información. Es decir, que la persona trans explique abiertamente a las personas clientes o usuarias que a partir de ahora quiere ser llamada por otro nombre y tratada en otro género y especificar cuál.

Probablemente, si la persona cliente o usuaria constata que la organización no tiene ningún problema con esta nueva situación y se plantea de forma completamente normalizada, le será más fácil asumirla. Si, en cambio, es otra persona de la organización, diferente de la persona trans, la que comunica este hecho, aparecen en escena otros actores de la organización que hasta entonces no habían existido en la relación con la clientela, simplemente para hablar de este hecho, y se le estará otorgando una magnitud o importancia que puede incrementar la sensación de extrañeza ante la transición de género de su persona de referencia.



Pero, una vez más, se trata de escoger la estrategia que sea más oportuna, teniendo en cuenta las necesidades de la persona trans, las particularidades del contexto laboral concreto y los grados de complicidad y confianza con cada persona cliente o usuaria.

Por otro lado, algunas personas, cuando inician su proceso de transición de género, prefieren **temporalmente no tener que tratar con la clientela o personas usuarias**. Y por eso, en esta situación algunas personas trans plantean y consensúan con su organización ser reubicadas temporalmente. El objetivo de esta reubicación suele ser dar un tiempo a que la socialización con el género escogido en el equipo se haya naturalizado o que algunos cambios físicos hayan empezado a cobrar efecto. De este modo, la persona trans no se siente tan expuesta en el inicio de la transición de género, el período más delicado de todo el proceso.

En algunos casos, dado el tamaño de la organización o el tipo de trabajo, es imposible realizar una reubicación, pero en muchos otros es perfectamente posible y vale la pena valorar esta opción si la persona trans se siente más segura para iniciar su proceso .

En cualquier caso, **nunca se puede obligar a una persona trans a ser reubicada si esta no lo desea** y, en el caso de desearlo, debe ser siempre reubicada en un lugar en el que se **mantengan sus condiciones y categoría laborales**, consensuándose con la organización, y siempre y cuando el cambio no represente ningún perjuicio para la persona trans.

De nuevo, el Plan de transición de género es la herramienta que utilizaremos para decidir y establecer las diferentes opciones.

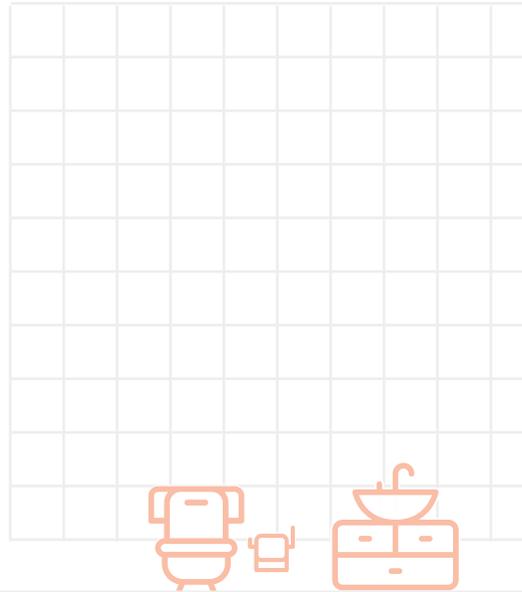
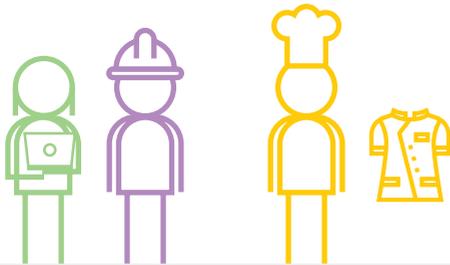
Nunca se puede obligar a una persona trans a ser reubicada si esta no lo desea y, en el caso de desearlo, debe ser siempre reubicada en un lugar en el que se mantengan sus condiciones laborales

Uniformes, aseos y vestuarios

Otro elemento a tener en cuenta tiene que ver con el uso de uniformes, aseos y vestuarios, en los casos en que estos hagan distinción por sexo o género.

En cuanto al uso de los **uniformes**, hoy en día muchas organizaciones son flexibles a la hora de que sus trabajadores y trabajadoras elijan como vestir, independientemente de su sexo o género, siempre que sean piezas del uniforme oficial de la organización. Por ejemplo, algunas trabajadoras que utilizan uniforme utilizan los pantalones del uniforme de los hombres sin que ello suponga ningún inconveniente. Pero en otros casos, los uniformes están pensados de forma muy binaria, por lo que las mujeres están obligadas a utilizar unas piezas en concreto y los hombres otras. En estos casos, lo más recomendable es preguntarle a la persona con cuál de los dos uniformes se quiere vestir.

En cuanto al uso de **aseos y vestuarios**, en algunos espacios son mixtas, pero en muchos otros siguen estando segregados por género. En estos casos, de nuevo será la persona trans la que elija usar los aseos y vestuarios donde se siente más cómoda. Algunas veces, y sobre todo al inicio de las transiciones de género, algunas personas trans prefieren utilizar aseos o vestuarios individuales porque se sienten más seguras.



Por otra parte, puede suceder que algunas personas no se sientan cómodas con que una persona trans cambie de aseo y/o de vestuario. Es muy importante abordar con honestidad esta situación buscando todas las alternativas posibles y, si es necesario, proponiendo a la persona en cuestión que se siente incómoda utilizar un lavabo o vestuario individual en caso de que exista. Pero lo que no es recomendable hacer es **limitar el uso del espacio de la persona trans porque otras personas se están sintiendo incómodas**. Al fin y al cabo,

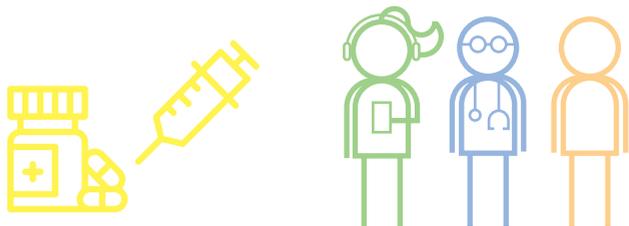
la existencia de una persona trans no debería generar incomodidad a las otras personas y, cuando esto sucede, debemos pensar cómo acompañar a estas personas en la aceptación de la diversidad de género, pero nunca censurar la diversidad de género en sí misma.

De nuevo, todos estos elementos deberán tenerse en cuenta en el Plan de transición de género para establecer en qué orden se producirán, en qué momento y cómo se gestionarán.

La transición médica

Las cuestiones relativas a la transición médica son todas aquellas que tienen que ver con los procesos de modificación corporal a los que se someten algunas personas trans. En general, se trata de tratamientos hormonales o cirugías puntuales y, en algunos casos, sobre todo al inicio de las transiciones de género, de acompañamiento psicológico.

Por lo tanto, la transición médica no supone ninguna complejidad específica a la hora de gestionar la situación, ya que se trataría de **faltas o bajas con justificación médica como las de cualquier otro/a trabajador/a**, siempre y cuando se formalice como una situación de Incapacidad Laboral Transitoria y, por tanto, con cobertura de la Seguridad Social.



En algunos casos, algunas personas trans desean permanecer un tiempo alejadas del contexto laboral para iniciar los cambios físicos y sentirse más seguras con su cuerpo en el trabajo. En este caso, existe la opción de solicitar a la organización un **permiso de trabajo sin retribución económica o una excedencia voluntaria** con motivo de una transición de género, dependiendo del tiempo que la persona necesite y en función del convenio que se aplique.

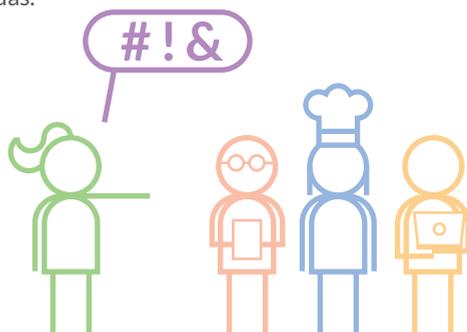
En cualquier caso, es muy importante tener en cuenta que los tratamientos médicos de las personas trans son muy diversos y, sobre todo, son opcionales.

Las personas trans deben poder decidir con libertad si se quieren someter a un tratamiento médico o no

No existe una única forma de hacer una transición de género y esto se traslada también a las modificaciones corporales. Por ello, las personas trans deben poder decidir con libertad si se quieren someter a un tratamiento médico o no. En ningún caso se puede presionar a estas personas para que inicien tratamientos si estas no lo desean.

Discriminación y acoso

La discriminación no es una cuestión menor a la hora de contemplar los efectos que una transición de género puede generar en un entorno laboral. Es más, es una de las cuestiones a las que tendremos que mostrar más atención durante el proceso. **El acoso laboral a personas con expresiones de género diversas sigue siendo muy frecuente en nuestra sociedad.** En general, suelen ser formas de violencia de baja intensidad, como son los rumores, las bromas y los comentarios ofensivos. De hecho, su baja intensidad o su aparente insignificancia es lo que hace que sean tan difíciles de denunciar por parte de las personas acosadas.



Es muy probable que si en una organización una persona trabajadora inicia una transición de género, estas dinámicas se den, aunque solo sea por parte de una minoría de personas del equipo.

Para prevenir el acoso lo más importante es que la organización predique con el ejemplo, es decir, que **muestre abiertamente su apoyo a la persona que está realizando la transición de género**. La forma más contundente de demostrar este apoyo es, precisamente, desarrollar un Plan de transición de género consensuado con la persona trans y hacerlo sin obstáculos y con naturalidad. De hecho, **las organizaciones deberían comunicar al conjunto de sus equipos que disponen de protocolos para facilitar la transición de género independientemente de que ningún/ una trabajador/a se lo solicite**. Es en sí mismo una forma de hacer pedagogía y explicitar en qué tipo de organización se está trabajando.

Lamentablemente, mostrar el apoyo a la persona trans no es suficiente a veces para frenar dinámicas de acoso y, en estos casos, **la organización debe tomar medidas rápidas y eficaces para frenar estas dinámicas**.

Lo más importante para intervenir es que la persona trans tenga a quien contar estas experiencias y se sienta escuchada. El Plan de transición de género puede establecer cuál es el lugar donde debe acudir la persona trans si en

El acoso laboral a personas con expresiones de género diversas sigue siendo muy frecuente en nuestra sociedad

algún momento se siente violentada por parte de algún compañero o compañera de trabajo, así como por parte de algún responsable de departamento.

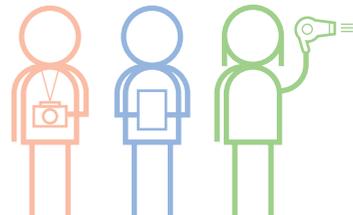
En algunos casos, las organizaciones ya cuentan con **Protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual o por razón de sexo**, y vale la pena incorporar en estos documentos el acoso **por motivos de diversidad sexual y de género**. Si es así, sería adecuado que la persona de referencia de la persona trans para estas cuestiones fuera la misma persona responsable de este Protocolo. Cuando este documento no exista es importante establecer una persona de

referencia que sepa cómo actuar ante una denuncia por discriminación, ya sea el Departamento de Recursos Humanos, los delegados y las delegadas sindicales, los y las técnicos/as de riesgos laborales y los y las técnicos/as de igualdad.

Sin embargo, desde la responsabilidad del departamento de prevención de riesgos laborales debe contemplar e introducir en las herramientas de valoración de riesgos psicosociales, elementos que detecten situaciones de discriminación no aparente.

En cualquier caso, la prevención de la transfobia en el entorno laboral no es el objeto de esta guía. Para más información sobre este hecho se recomienda consultar el apartado de Recursos, donde se facilita bibliografía para abordar la cuestión.

En algunos casos las organizaciones ya cuentan con Protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual o por razones de sexo y vale la pena incorporar en estos documentos el acoso a personas trans, pero también lesbianas, bisexuales, gays e intersexuales



Acciones de comunicación sobre la existencia de un Protocolo de transición dirigidas a la plantilla

Aunque pueda resultar obvio, es fundamental que se haga saber al personal que la organización cuenta con un Protocolo de transición de género en el trabajo. Esta información puede darse a conocer a través de las vías habituales que utilice la compañía para comunicar informaciones a la plantilla, como pueden ser los comunicados, la información en paneles informativos, utilizar alguna cartelería específica o incluir un apartado en la intranet donde se informe al respecto.



Recomendaciones para implantar un protocolo de transición de género en una organización

Es posible que para muchas organizaciones la inclusión de un protocolo de transición de género sea algo lejano o de la que se tiene mucho desconocimiento, pero que aún así se quiera implicar en mejorar la situación de los trabajadores trans en su organización. Por ello, se recomienda que las organizaciones hagan uso de los Servicios de Atención e Información (SAI) presentes en muchos municipios. Estos servicios están especialmente dirigidos a atender situaciones en torno a la cuestión LGTBI y pueden acompañar a las organizaciones mediante asesoramientos, formaciones o mediaciones cuando sea necesario.



A large, light blue, stylized number '3' is positioned on the left side of the page, serving as a background element. The word 'Recursos' is written in white, bold, sans-serif font across the upper part of the '3'.

Recursos

[“Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición”](#)

FELGTB i CCOO. 2016.

[“Workplace Gender Transition Protocols”](#) Ayuntamiento de Providence (Estados Unidos). 2017.

[“The workplace and gender reassignment. A guide for staff and managers”](#) a:gender. 2016.

[“Draft Gender Transition Plan”](#) SHRM. 2009.

[“Guidelines for Employers amb Businesses”](#) Transgender Europe. Stephen Whittle i Lewis Turner. 2017.

[“Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de Bones pràctiques”](#) Barcelona Activa – Ayuntamiento de Barcelona. 2019

[Guia ADIM LGTBI+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones](#) Universidad Complutense de Madrid. 2019

[Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona. Coll-Planas et al TRANS-LAB](#)

Ayuntamiento de Barcelona, 2018.

[Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI. Col·lecció Fines. ODLGTBI](#) Fundació Surt; UVic, Diputació de Barcelona, 2017.

[Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia a Catalunya](#) Generalitat de Catalunya.

[Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.](#)



Glosario

G

Género: constructo social, cultural y psicológico que determina el concepto de mujer, de hombre y otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de la identidad y comportamiento en el eje entre mujer, identidades no binarias y hombre.

I

Identidad de género: género con el que las personas se identifican y, por tanto, desean ser tratadas socialmente. En algunas personas la identidad de género se corresponde con su sexo biológico, pero en otros no. Las identidades de género más mayoritarias en nuestra cultura son hombre y mujer, pero otras personas se identifican como personas trans o con género no binario.

Identidades de género no binarias: la identidad de género se presenta en nuestra sociedad como una categoría exclusiva y excluyente. Según esta lógica, todas las personas han de ser hombre o mujer, no se puede no ser ninguna de las dos y no se puede ser las dos al mismo tiempo. Pero, de hecho, muchas personas tienen identificaciones de género mucho más complejas que a

menudo escapan al binarismo de género: desde personas que no se identifican con ninguna de las dos identidades de género principales, a personas que fluyen entre ellas ocupando espacios intermedios.

Interseccionalidad: perspectiva que plantea que la posición social de las personas es el producto de la interacción entre los diferentes ejes de desigualdad, lo que, en el campo de la política pública, requiere romper la lógica monofocal y buscar formas más complejas de abordaje de las desigualdades.

Intersexualidad: condición natural en la que la persona presentan una discrepancia entre su sexo cromosómico (XX/XY) y sus genitales y gónadas típicamente establecidos. Se pueden presentar características de ambos sexos, pero que, actualmente, al nacer se someten a cirugía para determinar a qué categoría normativa pertenecen.

L

LGTBI: siglas compuestas por las palabras: Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales. Agrupa a personas con las orientaciones sexuales, identidades sexuales y de género relativas a estos conceptos, con el fin común de combatir la discriminación y exclusión con la que se encuentran frecuentemente de forma cotidiana.

N

Nombre sentido/escogido: nombre con el que quiere ser tratada una persona independientemente de su sexo biológico. Es la voluntad expresada de la persona sobre su identidad.

O

Orientación sexual: patrón de atracción sexual hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es independiente de la identidad de género, por lo que la identidad de género no presupone la orientación sexual, y viceversa.

P

Persona cis: persona que se identifica con la identidad de género que le estuvo asignada al nacer o, en cualquier caso, no desea modificarla. Se utiliza el término “cis” como contrario a “trans”.

Persona trans: persona que no se identifica con la identidad que le fue asignada al nacer en función de su sexo biológico, y ha pasado o está pasando por un proceso para ser reconocida con la identidad de género con la que se identifica:

Transgénero: persona que cuestiona la necesidad de elegir entre los roles masculinos y femeninos (roles de género) y que no considera necesario establecer una correspondencia normativa entre sexo y género, mediante una modificación corporal completa, aunque puede decidir realizar algunas.

Transexual: persona en la que la identidad de género difiere al género asignado al nacer. Generalmente, la persona transexual considera necesario transformar su cuerpo a través de tratamiento hormonal y/o cirugías de reasignación sexual y se identifica en el marco del binomio hombre-mujer.

Passing: el hecho de que una persona trans pase desapercibida en nuestra sociedad en cuanto persona que ha realizado una transición de género y, por tanto, nació en un sexo biológico que no es lo que se le atribuye socialmente. En general, y debido a la transfobia social, las personas trans que tienen *passing* viven menos discriminación dada su invisibilidad.

R

Rol de género: conjunto de normas sociales y de comportamiento percibidas como apropiadas para un determinado género en un grupo o sistema social dado. Estas normas se construyen y perpetúan en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y feminidad y de lo que se espera de ellos.

S

Sexo: categoría para definir las características biológicas del cuerpo relacionadas con las características sexuales primarias (órganos sexuales)

y secundarias (desarrollo del cuerpo en función de las hormonas). El sistema biomédico ha definido el sexo de forma binaria: hombre y mujer, pero existen también formas diversas del desarrollo sexual englobadas en el paraguas de intersexualidades.

T

Transición de género: proceso social, médico y o legal mediante el cual una persona trans modifica aspectos de su cotidianidad para que estén acordes a la identidad de género sentida.

Transfobia: miedo y/u odio hacia las personas trans. Se manifiesta en forma de violencias, acoso y discriminación. Las consecuencias de las violencias transfóbicas pueden ir desde el maltrato psicológico o la exclusión social, hasta consecuencias aún más graves.

A large, light blue, stylized number '5' is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text. The number is composed of several overlapping rectangular and circular shapes, creating a modern, geometric look.

Anexos

Modelo de documento para comunicar a la organización del inicio del proceso de transición de género

_____, con DNI/NIE nº: _____ trabajador/a de la organización

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 de género y por eso

SOLICITO

- Que, aunque a efectos oficiales y legales, el nombre que la organización utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que aún se debe mantener por temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la organización debería dirigirse a mí en mi nombre elegido que es _____, y mi identidad de género que es _____.
- Que 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 organización, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.
- Que, del mismo modo, mi identidad de género debe ser respetada y se me ha de adecuar el uniforme o ropa de trabajo y permitir el acceso a cualquier espacio donde haya segregación por sexos, como baños, vestuarios, etc., según mi elección.
- Que, con la finalidad de que la aplicación de estas medidas por parte de la organización sea lo más efectiva posible, sería conveniente impartir formación y sensibilización específica a todo el personal de la organización.
- Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

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

Firmado: (El/La trabajador/a)

Firmado: La organización

(Que se da por enterada y presta su conformidad)

Marcos normativos

Estos protocolos se sustentan y se amparan en diferentes artículos y marcos normativos en materia laboral y de abordaje de las discriminaciones, a tener en cuenta:

LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

Directiva europea 2000/78 / CE, que prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del trabajo y el empleo, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Declaración de la Asamblea General de la ONU sobre identidad de género, orientación sexual y derechos humanos (2008)

Resolución del Parlamento Europeo suscribiendo de la declaración de la ONU (2011)

Informe derechos humanos e identidad de género del comisario europeo de Derechos Humanos Thomas Hammarberg (2009)

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Constitución española

Art. 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». El Tribunal Constitucional precisó a través de la STC 41/2006 que en «otra condición o circunstancia personal o social» se incluirán los motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público. Los empleados y empleadas públicas tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, la propia imagen y

dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral; a 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. Se considera así una falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su legislación de desarrollo establecen el deber del empresariado de abordar y gestionar los riesgos psicosociales de la misma manera que el resto de riesgos:

identificar, evaluando, planificando y estableciendo las medidas necesarias para controlar su eficacia. Con la adopción de estas medidas se pueden mejorar las condiciones laborales y el bienestar de las personas trabajadoras y crear un entorno de trabajo respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, que regula los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando la inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género, que también prevé el cambio del nombre propio.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE CATALUÑA

Estatuto de los trabajadores

Modificado por la Ley 62/2003, que recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato, y que quedó recogido de la siguiente forma:

Art. 4.2 c) En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho «a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites que marca esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a un sindicato o no, así como por motivos de lengua dentro del Estado español. »

Art. 4.2 e) En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad,

edad u orientación sexual.»

Art. 17.1 «Se consideran nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por motivos de edad o discapacidad, o que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.»

Art. 54.2 g) En cuanto al despido disciplinario, se consideran incumplimientos contractuales «el acoso por causa de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual hacia el empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Ley Catalana de Igualdad: Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estatuto de Autonomía de Cataluña

Art. 15.2 «Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de «explotación», de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.»

Art. 25.3 «Todos los trabajadores tienen derecho a ejercer las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud, la seguridad y la dignidad de las personas.»

Ley 11/2014 en Cataluña. Para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Con relación al mercado laboral (Capítulo III), destacamos:

- La obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores.

El deber del Gobierno de:

- Impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas:

- Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
- Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
- Incentivar los agentes sociales a hacer campañas divulgativas.
- Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.
- Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- Desplegar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero.

- Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo catalán que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
- Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGBTI y en el conocimiento de la diversidad en cuanto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no-discriminación de las personas LGBTI.
- Instar a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o haya riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los agentes sociales correspondientes.

Respecto al régimen de infracciones y sanciones, el artículo 31.3 de la ley establece:

- «Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión

de género que tenga lugar en el ámbito laboral, tanto en la selección o la promoción de personal como en el desarrollo de las tareas, incluido el acoso, constituye una infracción y ha de ser objeto de investigación y, en su caso, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.»

OTRAS

Decreto presidencial de Argentina: Decreto 721/2020 Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público de 3 de septiembre de 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primera/234520/20200904>

Decreto de Alcaldía S1/D/2020-909 de 22 de octubre del Ayuntamiento de Barcelona: “Decreto de Alcaldía por el cual se garantiza el derecho de las personas transexuales y transgénero y las personas intersexuales a ser tratadas y llamadas según se identifican”

Protocolos y guía para hacer protocolos para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Departamento de Trabajo. Generalitat de Catalunya. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, por la cual “en las ofertas públicas de ocupación realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará una cuota no inferior al 1% de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”

Entidades participantes en el Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans de la Red de Municipios LGTBI de Cataluña

Con la coordinación y edición de Barcelona Activa y el Ayuntamiento de Barcelona

Ayuntamiento de Badalona
Ayuntamiento de Barberà del Vallès
Ayuntamiento de Calafell
Ayuntamiento de Manlleu
Ayuntamiento de Manresa
Ayuntamiento de Mataró
Ayuntamiento de Montcada i Reixac
Ayuntamiento de Ripollet
Ayuntamiento de Sabadell
Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet
Ayuntamiento de Terrassa
Ayuntamiento de Vic
Ayuntamiento de Viladecans
Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès
Consell Comarcal Osona
Diputació de Barcelona
Foment de Terrassa

Con la participación de:

Generalitat de Catalunya - Dirección General de Igualdad
Servicio Público de Empleo de Catalunya



**Ajuntament
de Barcelona**

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa