

## ASEGURAR DENTRO DEL ÁMBITO ORGANIZATIVO DE LA EMPRESA UN TRATO RESPETUOSO DE LAS PERSONAS TRANS:

- ✘ **Reconocer y respetar el género manifestado por cada persona trabajadora**, independientemente de su apariencia física, comportamiento social o documentos de identidad.
- ✘ **Favorecer el uso de un lenguaje respetuoso** con la diversidad y no discriminatorio.
- ✘ **Respetar el uso de nombres y pronombres sociales**, incluso cuando estos no han sido legalmente reconocidos.

### PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE DISCRIMINACIÓN:

Cualquier conducta discriminatoria debe investigarse y sancionarse según lo establecido en el convenio colectivo.

El órgano encargado del seguimiento y mejora de las medidas LGTBI+ en la empresa podrá realizar actuaciones de revisión y mejora.

CCOO



- *Para garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo*






## Acompañamiento a PERSONAS TRANS en el entorno laboral

El **Protocolo de acompañamiento a las personas trans**, publicado en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social el [31 de marzo de 2026](#), es un modelo voluntario para la negociación colectiva, que tiene como **objetivo facilitar el proceso de transición social, administrativa y médica de la persona solicitante, además de prevenir la discriminación y promover una cultura basada en la igualdad y no discriminación en la empresa.**

CCOO

# Acompañamiento a **PERSONAS TRANS** en el entorno laboral

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES POR LOS QUE SE RIGE:

-  **Respeto absoluto a la identidad sexual** de cada persona.
-  **Confidencialidad** en toda la información personal.
-  **Autonomía:** la persona solicitante decide el ritmo, el alcance y la forma de su transición en el entorno laboral.
-  **No discriminación:** tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o trato desigual.
-  **Flexibilidad y acompañamiento:** la empresa adapta procesos y ofrece apoyo.



## PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO

La persona solicitante comunica el inicio del procedimiento del cambio registral a la persona designada por la empresa.

Se crea la Comisión de Acompañamiento. En la reunión inicial se conocerán las necesidades de la persona, el orden que va a seguir el proceso de transición además de acordar qué información se compartirá, con quién y a través de qué medios.

1

### PLAN DE TRANSICIÓN LABORAL

Plan individualizado de acompañamiento en el que podrá constar un *calendario*, señalando los *plazos de las medidas* que se adopten, que garanticen la debida *flexibilidad* y puedan ser *revisados* y *actualizados* en función de las *necesidades de la persona solicitante*.

2

### SEGUIMIENTO

La Comisión de Acompañamiento realizará un **seguimiento periódico** para:

- ▶ Detectar posibles incidentes.
- ▶ Ajustar el protocolo de acompañamiento si es necesario.
- ▶ Garantizar el bienestar de la persona.