PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

I

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, reconocido además como un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico español.

La Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación al establecer que "las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sea real y efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del derecho internacional y nacional, se han ido aprobando leyes para conseguir pleno ejercicio de los derechos para las personas LGTBI+, culminando con la aprobación de 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias, "erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad", estableciendo un nuevo marco orientador del conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorporó en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En cumplimiento de esa previsión se dictó el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que deberán pactarse en el marco de la negociación colectiva, incluyendo en dicho conjunto protocolos

BORRADOR

específicos para prevenir y atender situaciones de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Entre dichas medidas, cuyo contenido mínimo se determina en el Anexo I del mencionado Real Decreto se establece dentro del apartado “Formación, sensibilización y lenguaje”, que las empresas deben dar a conocer y difundir el protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

No hay duda y así lo reflejan los datos aportados en estudios por organismos internacionales y nacionales, Comité Económico y Social Europeo, OCDE, entre otros, que las personas trans son las que sufren mayor discriminación en el lugar de trabajo, recomendando que se debe prestar especial atención de estas debido a los desafíos sociales que afrontan (por ejemplo: el desajuste entre su situación fáctica y legal debido a los arduos procedimientos para modificar los documentos de identidad en la mayoría de los Estados miembros, la falta de procedimientos médicos, los prejuicios que afrontan, etc.). Estos desafíos exigen seguir avanzando para que todas las personas trans puedan vivir libremente y tener garantizados todos sus derechos y, particularmente, el acceso a espacios sociolaborales en igualdad de condiciones.

Este protocolo responde a dicha recomendación y tiene como finalidad garantizar el respeto, la inclusión y la protección de las personas trans en el entorno laboral, dotando a la negociación colectiva y a las empresas, de un modelo de carácter voluntario, que facilite y agilice los proceso de acompañamiento a este colectivo, para eliminar los obstáculos en su trayectoria laboral como la dificultad de adaptar la documentación a la identidad sexual sentida, la gestión de bajas médicas y ausencias derivadas del proceso de transición o la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género (baños, vestuarios, entre otros), siempre que la persona trabajadora trans quiera activarlo.

II

La estructura y contenido del protocolo para el acompañamiento de personas trans en el ámbito laboral debería ajustarse, como mínimo, a los siguientes apartados:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS en la que se manifieste el compromiso explícito de la empresa con el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trans, contribuyendo a su integración sociolaboral y garantizando espacios laborales libres de discriminación por razón de identidad sexual o expresión de género.

BORRADOR

OBJETO [a modo de ejemplo puesto que dependerá de la negociación colectiva, o en su defecto, de la decisión empresarial]

Este protocolo tiene como objeto el acompañamiento de las personas trans durante los procesos de rectificación registral de la mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre; durante los procesos de transición de género… (Debería determinarse en qué consiste dicho "acompañamiento" y en qué situaciones o procesos deberá activarse)

GLOSARIO Y RECOMENDACIONES DE TRATO: se desarrollará un glosario que contenga, entre otros aspectos, las definiciones de conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, que facilite una mejor comprensión del proceso de transición de género, como la, identidad sexual, expresión de género, transición de género, personas trans, nombre registral, etc. También debería definirse qué se entiende por acompañamiento, para clarificar cuándo se debe activar el protocolo.

Asimismo, el protocolo debería incorporar recomendaciones para asegurar un trato respetuoso y consciente de las personas trans dentro del ámbito organizativo de la empresa, como, entre otras, las siguientes:

- 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, especialmente en procesos de selección.
- Respetar el uso de nombres y pronombres sociales, incluso cuando estos no han sido legalmente reconocidos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: el protocolo se aplicará a las personas que mantengan una relación laboral con la empresa, así como al personal puesto a disposición de la empresa por empresas de trabajo temporal.

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

- Igualdad y no discriminación en el acceso y uso del protocolo para el acompañamiento de personas trans o de quienes realicen la transición de género en la empresa.

BORRADOR

- Flexibilidad para la aplicación del protocolo, siempre otorgando máxima prioridad a las decisiones tomadas por la persona en proceso de transición de género.
- Autodeterminación, consentimiento y autonomía en el reconocimiento y socialización de la expresión de género, consagrando el respeto de nombres y pronombres sociales.
- Protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo.
- Obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido y el desarrollo de los procesos de transición de género y acompañamiento.
- Agilidad, diligencia y rapidez en la activación y desarrollo del protocolo para garantizar un oportuno acompañamiento en el proceso de transición de género.
- Derecho a la información y protección de datos personales, cuidando especialmente la no revelación de datos de identificación e historial médico de las personas que solicitan la activación del protocolo.
- Garantías de indemnidad para las personas trabajadoras trans: recomendamos explicitar la idea de que no se tolerará ninguna represalia ni trato vejatorio hacia las personas trans durante el procedimiento, advirtiéndose que se activará el correspondiente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia.

BORRADOR

PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO

El protocolo determinará el procedimiento para la activación del acompañamiento durante los procesos de transición de género dentro de la empresa, que siempre se iniciará por comunicación voluntaria de la persona trabajadora a la persona de referencia designada por la empresa, debiendo aportar junto con la solicitud el inicio del procedimiento de rectificación relativo al sexo ante la Administración Pública

Una vez realizada la comunicación, en el protocolo se podrá establecer la conformación de una Comisión de Acompañamiento, integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras, incorporando en la medida de lo posible, al menos a una persona con conocimientos y experiencia sobre diversidad y realidad de las personas trans.

Asimismo, entre las personas de dicha comisión, se designará a una persona como contacto directo de la persona solicitante, sin perjuicio de que ésta desee incluir a otra persona trabajadora de la empresa de confianza para cumplir con esta función.

En caso de no conformarse dicha comisión, la comunicación con la persona trabajadora se realizará con la persona de referencia designada por la empresa.

El acompañamiento podrá comprender acciones antes, durante y después del proceso de transición de género ante la Administración Pública y, en particular:

- **Antes del inicio del proceso de transición de género**: esta fase se inicia con la presentación de la solicitud de la persona para la activación del protocolo, y durante la misma se diseñará un plan individualizado de acompañamiento en el que podrá constar un calendario, la designación de responsabilidades y de contacto, los acuerdos de confidencialidad y la adaptación de los recursos de identificación no sujetos a obligaciones legales ni comunicaciones oficiales con el nombre y pronombres señalados por la persona solicitante.

  De la misma manera, y a petición de la persona solicitante, se podrán acordarán las formas de comunicación del proceso al equipo con el que ésta trabaja de forma directa, así como la identificación de necesidades formativas de éste para la mejor comprensión del proceso.

  En esta fase, igualmente se podrán revisión y actualizar procesos, señaléticas y otras iniciativas que promuevan la debida inclusión de las personas trans. Esto puede incluir, según la situación de cada empresa, los códigos de vestimenta, identificación y adaptación de instalaciones (vestuarios, aseos, etc.), entre otras.

- **Durante la transición de género**: una vez que la rectificación de la mención registral relativa al sexo haya sido resuelta de forma favorable por la Administración Pública, el protocolo deberá prever cómo se llevará a cabo el proceso de adaptación del contrato de trabajo, recibos de salario, servicios informáticos para la identificación legal, entre otros.

  En esta fase, además, la empresa podrá poner a disposición de la persona solicitante medidas de apoyo laboral complementarias y relativas al proceso de transición como, por ejemplo, horas de permiso retribuido para acudir a citas médicas o para la realización de trámites administrativos.

- **Después de la transición de género:** el protocolo podrá establecer medidas de seguimiento y control de la situación laboral de la persona solicitante, previéndose la celebración de reuniones periódicas o de programas de mejora de la carrera o el desarrollo profesional y otras iniciativas.

El protocolo contará con una planificación que establecerá las personas responsables y los plazos de las medidas que se adopten para el acompañamiento, debiendo considerar como mínimo los tiempos señalados por la legislación vigente para la rectificación legal de la mención relativa al sexo. Estos

BORRADOR

plazos garantizarán la debida flexibilidad y podrán ser revisados y actualizados en función de las necesidades de la persona solicitante. En cualquier caso, la empresa debe garantizar la agilidad del acompañamiento, evitando demorar la realización de tareas para el reconocimiento y socialización de la identidad de la persona solicitante.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo establecerá su plazo de vigencia, así como los mecanismos para su seguimiento y evaluación periódica. Asimismo, contemplará las medidas para su actualización.

BORRADOR