



PROTOCOLOS PARA EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS **LGBTBI** EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

El material Protocolos para el desarrollo de los derechos LGTBI en los centros de trabajo de los Servicios Públicos forma parte de las acciones de Secretaria de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos. Es fruto de nuestro compromiso y acción sindical diaria para construir la igualdad real en todos los centros de trabajo de los servicios públicos.

Autoría: UGT Servicios Públicos

Diseño y maquetación: Secretaria de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos

Año: Junio de 2025



PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que las personas trabajadoras LGBTI tienen mayores obstáculos para el acceso y desarrollo de sus trayectorias profesionales. Así lo confirma el estudio realizado por el Área confederal LGTBI de UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos, de 2023 donde 4 de cada 10 personas trans reconocen ocultar su identidad en entrevistas de trabajo por miedo a que la “exposición” suponga algún riesgo de despido, acoso, comentarios o cambio de actitud, entre otras cuestiones.

Ante esta realidad, UGT Servicios Públicos, trabajamos cada día por defender los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI y por ello apostamos por construir centros de trabajos inclusivos y orgullosos a través de todas las herramientas normativas y sindicales de las que disponemos.

Es necesario contribuir al cambio cultural que permita que en las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos se desarrollen medidas adecuadas para que en las negociaciones, convenios, protocolos y formaciones se impulsen las decisiones adecuadas para garantizar los derechos LGBTI. De modo que los materiales que a continuación presentamos se refieren a dichos ámbitos laborales.

En consecuencia presentamos este material que está constituido por:

- **Medidas para avanzar en derechos LGTBI en los centros de trabajo de los servicios públicos.** Se hace referencia al marco legislativo vigente y las medidas que es importante recoger para la defensa de los derechos LGTBI en el mundo del trabajo.
- **Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en los centros de trabajo de los servicios públicos.** Es una herramienta para facilitar el ejercicio efectivo de derechos reconocidos a las personas trabajadoras LGTBI.
- **Protocolo de acompañamiento a personas trans en los centros de trabajo de los servicios públicos.** El cual tiene por objetivo mejorar las condiciones laborales de las personas trans así como acompañar a las personas trabajadoras que decidan a realizar un tránsito.

Con dichos documentos tenemos un doble objetivo, por una parte contribuir a hacer efectiva la legislación vigente en materia laboral y LGTBI y por otro hacer que nuestros centros de trabajo sean más libres, inclusivos, orgullosos y con todos los derechos para todas las personas trabajadoras.

ÍNDICE



Medidas para avanzar en derechos LGTBI en los centros de trabajo de los servicios públicos.	6
Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en los centros de trabajo de los servicios públicos.	9
Protocolo de acompañamiento a personas trans en los centros de trabajo de los servicios públicos.	23



**MEDIDAS PARA
AVANZAR EN
DERECHOS LGTBI
EN LOS SERVICIOS
PÚBLICOS**

El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado, con fecha 9 de octubre de 2024, el reglamento que regula la implantación de los planes LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras y que está recogido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. La norma tiene el siguiente contenido:

- Las medidas deberán ser negociadas y pactadas con la RLPT a través de la negociación colectiva y serán recogidas en los convenios colectivos.
- La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de 50 o menos personas trabajadoras.

LAS MEDIDAS PLANIFICADAS DEBEN INCLUIR:

CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN:

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO:

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

MEDIDAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE:

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

SE DEBEN PROMOVER ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS:

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES:

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

También se incluyen en este reglamento el Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI. No se incluye un Protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo, pero es recomendable hacerlo.

Para llevar a efecto estas medidas se deberían negociar de la siguiente manera en los plazos que a continuación se detallan:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial, en el marco de dichos convenios, en un plazo máximo de tres meses.
- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, en el marco de dichos convenios, incluyendo proceso de adaptación a las empresas, en un plazo máximo de tres meses.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las medidas planificadas se negociarán con la RLPT mediante acuerdos de empresa, en un plazo máximo de tres meses.
- En las empresas que no cuenten con convenio colectivo y carezcan de RLPT, las medidas planificadas se negociarán por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, en un plazo máximo de seis meses.
- Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación sin que se haya alcanzado un acuerdo, las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras aplicarán las medidas establecidas en el reglamento, hasta que entren en vigor las que se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

**PROTOCOLO FRENTE AL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
CONTRA LAS
PERSONAS LGTBI
EN LOS CENTROS DE
TRABAJO DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS**

UGT



**Servicios
Públicos**

ÍNDICE



Declaración de principios	12
Ámbito de aplicación	14
Definiciones	15
Prevención	17
Procedimiento de actuación	18
Seguimiento	22
Máxima divulgación	22



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Compromiso explícito y firme de NO tolerar en el seno de las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

“En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española”.

En nuestro país, se ha avanzado en la legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico 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.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.



Los firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la *administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos*.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Los firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

“La política de la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos. se rige por la tolerancia cero ante el acoso”





ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo respectivo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.



DEFINICIONES



ACOSO LGTBIFÓBICO

Se entiende por acoso LGTBifóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

ACOSO DISCRIMINATORIO

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso

- **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a)
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a)
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).



PREVENCIÓN



Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

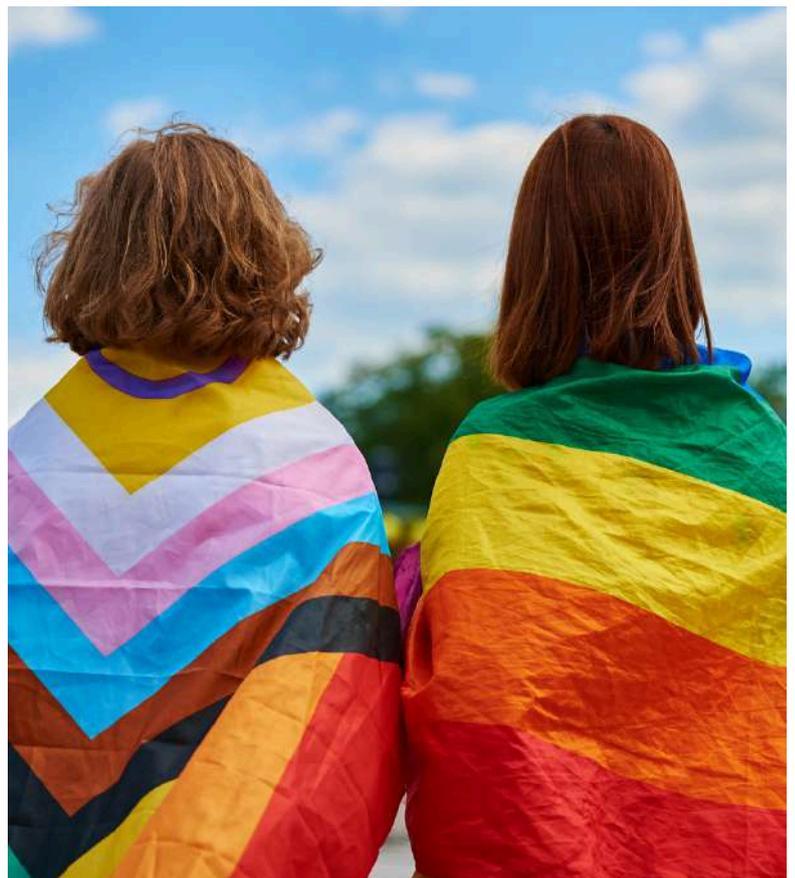
Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculado a los servicios públicos, debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.





PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- El comité de empresa o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia..
- Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Comisión instructora

1. Comisión instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos, en el número que estos determinen y de forma paritaria. Si no hubiese representación de las personas trabajadoras, por la parte social la conformarán las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector.

2. Las personas integrantes de la comisión instructora deben tener formación suficiente y necesaria para actuar competentemente sobre las responsabilidades asignadas.

3. Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

4. Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Funciones de la comisión instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. La entrevista debe hacerse por una única persona con la formación y sensibilidad adecuada. Si la persona consiente, podrá grabarse y compartirse con el resto de la comisión.
- Cogestionar con la dirección las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal.



Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos por cualquier medio amparado por la ley 2/2023, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, o bien tener formato de audio, como ampara la ley 2/2023, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos activará sin dilación la conformación de la Comisión instructora. En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.



Procedimiento instructor:

Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

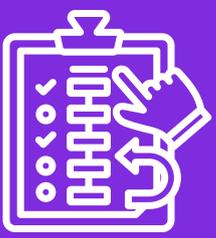
- 1.- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- 2.- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- 3.- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- 4.- Determinar las pruebas que se practicarán.
- 5.- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- 5.- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalización:

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará:

- 1.- Conclusiones alcanzadas.
- 2.- Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- 3.- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.



SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.



MÁXIMA DIVULGACIÓN

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la administración pública, empresa o centro de trabajo vinculados a los servicios públicos, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

PROTOCOLO DE ACOMPANAMIENTO A PERSONAS TRANS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

ÍNDICE



A tener en cuenta	26
Cambio de nombre durante el periodo de transición	27
Cambio de nombre de uso legal	28
Ajustes razonables necesarios en caso de transición de género en el trabajo	31
Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral	32
Seguimiento	32



A TENER EN CUENTA

Conjunto de situaciones en las que pueden hallarse las personas trans y en las que precisan de medidas garantistas para evitar posibles situaciones discriminatorias en el entorno laboral, puede ser:

1.- Quienes quieran acceder a un puesto de trabajo. En este grupo además hay que diferenciar:

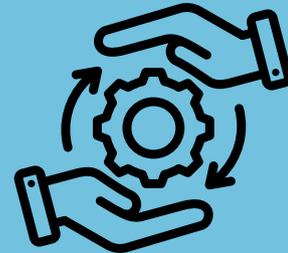
- Quienes ya hayan realizado una transición física o la estén llevando a cabo en esos momentos.
- Quienes no deseen transicionar físicamente sino socialmente, es decir, no llevarán a cabo modificaciones corporales, pero si en la manera en la cual se presentan a la sociedad, respecto al género o categoría con la que se identifican (pronombres con los que quieren ser nombradas, cambio de nombre..).

En ambos casos, deben afrontar primero la entrevista de selección o a un proceso determinado y resultará determinante su “passing” y el cómo son tratadas a este nivel. Esto es, las posibilidades que tengan de ser vistas socialmente como parte del género o categoría con la que quieren ser identificadas. Incluyendo, por ejemplo, si se presentan como no binarias.

2.- Quienes ya están trabajando y deciden iniciar un proceso de transición física o social.

En este caso hay que ayudar en la transición a estas personas, pero también a la necesaria transición grupal, esto es, la del conjunto de quienes con ellas trabajan y las conocen con una forma de leerlas asentada.

CAMBIO DE NOMBRE DURANTE EL PERIODO DE TRANSICIÓN



El cambio de nombre de uso legal está previsto en 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.

El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de 4 meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente con el género o categoría con la que se identifica, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre. Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género o categoría con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un alias o nombre con el que se identifica a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación. El plazo para aceptar esta medida será, como máximo de 10 días, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 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 en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.





CAMBIO DE NOMBRE DE USO LEGAL

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 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 en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

PROCEDIMIENTO:

OBJETIVO

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas trans que ya estén en disposición de un Documento Nacional de Identidad con el nombre y el sexo actualizados con la diligencia debida.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de la administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos y que hayan modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tengan el DNI actualizado y así lo soliciten formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica 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, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.



PROCEDIMIENTO

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de **cuatro fases**:

1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo D.N.I.

2. Inicio del Procedimiento. Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos.

3. Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.

4. Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante.

En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas. Las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.



2. Confidencialidad y anonimato. Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.

3. Diligencia y celeridad. Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4. Sigilo. A toda persona que tenga una relación de servicio con las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin hacer uso de la información obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.



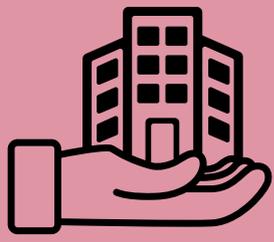
AJUSTES RAZONABLES NECESARIOS EN CASO DE TRANSICIÓN EN EL TRABAJO

Si una persona trabajadora manifiesta su voluntad de iniciar una transición de género en el puesto de trabajo, las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos adoptarán las medidas necesarias para adaptar el puesto, si fuera necesario, a la situación de la persona trans solicitante, en lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, ajustes necesarios del puesto de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.

Ninguna de las medidas adoptadas se realizarán sin el consentimiento expreso, y que deberá constar por escrito, de la persona interesada.

Para estas situaciones las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán trabajar para que:

- Vestuario. Los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Accesibilidad a vestuarios y aseos que garanticen la intimidad. La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización. Las cabinas individuales deberán contener, al menos, un banco y un colgador para la ropa, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.
- Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).
- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género o someterse a una reasignación de sexo, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.
- Evitarán la exclusión de las personas trans e intersex de las campañas médicas que desarrollen hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta sus necesidades y características sexuales. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc).
- La regulación de los permisos para acudir a citas médicas, intervención o tratamientos, gestiones administrativas ante los diferentes organismos o entes públicos, así como cuantas licencias y permisos que sean necesarios.



ACCIONES DE DIFUSIÓN Y APOYO EN EL CONTEXTO LABORAL

Las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del empleo por causa de identidad sexual y expresión de género. En particular **adoptará un compromiso claro en el acompañamiento del tránsito de las personas trans**, así como contra las actitudes de discriminación por transfobia.

Las administraciones públicas, empresas y organizaciones vinculadas a los servicios públicos promoverá 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, según el artículo 15, 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.

SEGUIMIENTO

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI.



