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

MARZO 2026

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos como el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los 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, que ha sido 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», y el artículo 10 de la CE, establece como fundamento del orden político y de la paz social «el libre desarrollo de la personalidad».

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.

Por su parte, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tomando como referencia el artículo 14 de la Constitución Española, incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social. Y el artículo 10 de la misma señala como la negociación colectiva y los poderes públicos deben fomentar el diálogo social con los interlocutores sociales para eliminar toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

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 identidad de género, 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 deberá pactarse en el marco de la negociación colectiva, incluyendo en dicho conjunto protocolos 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, que las personas trans son las que sufren mayor discriminación en el lugar de trabajo, siendo recomendable que sean objeto de especial atención 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, la falta de procedimientos médicos o los prejuicios que afrontan). 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 dichas recomendaciones 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 de un modelo voluntario que facilite y agilice los procesos de acompañamiento a este colectivo —entre otros, para eliminar obstáculos como la dificultad de adaptar la documentación a la identidad sexual sentida, procedimientos médicos así como ausencias derivadas del proceso de transición o la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género— siempre que la persona trabajadora quiera activarlo.

La estructura y contenido del protocolo para el acompañamiento de personas trans en el ámbito laboral se ajustará a los siguientes apartados:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: en la que se manifieste el compromiso explícito de la empresa y partes negociadoras 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 y expresión de género.

OBJETO: 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, etc.

GLOSARIO: 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 y orientación sexual, expresión de género, transición de género, personas trans, nombre registral, etc.

RECOMENDACIONES DE TRATO: Asimismo, en el marco de este protocolo deberían incorporar recomendaciones para asegurar un trato respetuoso y consciente de las personas trans dentro del ámbito organizativo de la empresa, como, 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 empresas usuarias 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.
- Flexibilidad para la aplicación del protocolo, siempre otorgando máxima prioridad a las decisiones tomadas por la persona en proceso de transición de género.
- Reconocimiento a la socialización por razón de identidad y expresión sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, consagrando el respeto a los nombres y pronombres deseados.

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- 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: se debe explicitar la idea de que no se tolerará ninguna represalia ni trato vejatorio hacia las personas trans en ningún momento, advirtiéndose que se activará el correspondiente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO:
El procedimiento para la activación del acompañamiento durante los procesos de transición de género dentro de la empresa 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 llevado a cabo ante la Administración Pública. Dicho procedimiento contará con la participación de la persona solicitante.

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. Esta Comisión deberá incorporar, cuando fuese posible, al menos, a una persona con conocimientos y experiencia sobre diversidad y realidad de las personas trans.

En caso de no conformarse dicha comisión o no existir representación legal de las personas trabajadoras, la comunicación con la persona trabajadora se realizará con la persona de referencia designada por la empresa.

El acompañamiento comprenderá acciones antes, durante y después del proceso oficial de transición de género 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 con los posibles plazos de las medidas que se

- adopten para el acompañamiento, que garanticen la debida flexibilidad y que puedan ser revisados y actualizados en función de las necesidades de la persona solicitante, 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.

- La empresa debe garantizar la agilidad del acompañamiento, evitando demorar injustificadamente la realización de las tareas necesarias para el reconocimiento y socialización de la identidad de la persona solicitante.

- De la misma manera, y a petición de la persona solicitante, se podrán acordar las formas de comunicación del proceso al equipo con el que esta trabaja de forma directa, así como la realización de actividades formativas de este para la mejor comprensión del proceso.

- En esta fase, igualmente se podrán revisar 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 o la identificación, 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 de toda la documentación relativa al contrato de trabajo, los recibos de salario, servicios informáticos para la identificación legal, entre otros.

- En esta fase, además, la empresa pondrá 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 establecerá 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.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO:
El protocolo establecerá su plazo de vigencia, así como los mecanismos y plazos para su seguimiento, evaluación periódica y medidas para su actualización.