

**PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO EN
LA TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS
TRANS EN LAS EMPRESAS**

El pasado 26 de febrero, el Gobierno español firmó un acuerdo con los principales sindicatos, CCOO y UGT, para la implementación de un modelo de protocolo de acompañamiento destinado a las personas trans en el ámbito empresarial.

El objetivo del acuerdo es dar cumplimiento al artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos del colectivo LGTBI. Esta ley prevé la adopción de medidas que aseguren la igualdad de oportunidades para las personas LGTBIQ+ en el mercado laboral.

Con este fin, se ha desarrollado un modelo de protocolo de aplicación voluntaria para todas las empresas que operen en España. El protocolo ofrece una guía práctica para acompañar a la persona trabajadora antes, durante y después de su proceso de transición de sexo o género.

El protocolo forma parte de las medidas previstas en el Real Decreto para la Igualdad LGTBIQ+ en el ámbito empresarial, vigente desde 2024, y busca reducir la discriminación laboral y garantizar procesos de transición respetuosos y acompañados

Cualquier empresa interesada podrá adherirse a estas medidas, que pueden integrarse dentro del conjunto de políticas LGTBIQ+.



**PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO EN
LA TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS
TRANS EN LAS EMPRESAS**

Los puntos principales del protocolo son:

- Ámbito de aplicación: se dirige a todas las personas trabajadoras en plantilla, así como a quienes estén contratadas a través de empresas de trabajo temporal (ETT).
- Inicio del acompañamiento: se activa a partir de la comunicación voluntaria de la persona en transición.
- Duración y enfoque: las medidas de acompañamiento cubren todo el periodo de transición (antes, durante y después) y se centran en la comunicación interna, el tratamiento documental y el seguimiento de la situación de la persona trans.
- Recomendaciones de trato: se incluyen pautas como el reconocimiento y respeto del género manifestado por la persona trabajadora, así como el fomento del uso del lenguaje inclusivo.
- Flexibilidad y autodeterminación: Prioriza las decisiones de la persona en transición, garantizando consentimiento y autonomía en el proceso.
- Adhesión voluntaria: Las empresas pueden integrar el protocolo dentro de sus políticas LGTBIQ+ y aplicar las medidas de manera flexible.

