



**Industria,
Construcción
y Agro**

FICA

PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS
TRANS EN EL TRABAJO

24 de marzo 2025

PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS TRANS EN EL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

Este documento es el instrumento del que se dota al plan LGTBI de NOMBRE DE LA EMPRESA para regular los requisitos necesarios que garantizan la situación de las personas trans y acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género, en su condición de personas trabajadoras de esta empresa.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como 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.

Cambio de nombre durante el periodo de transición

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, regula el cambio de nombre de uso legal.

El margen de tiempo establecido por esta ley para resolver el cambio de nombre y género es de **4 meses**. Durante este periodo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se puede generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Durante este periodo los centros de trabajo de la **NOMBRE DE LA EMPRESA** deberán establecer las condiciones necesarias para que las personas que se encuentran en este proceso sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un “alias o nombre sentido” a demanda de la persona interesada que sólo tendrá efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

La persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste este “alias o nombre elegido”, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación.

En un plazo máximo de **10 días naturales**, la persona interesada presentará este cambio a través de una solicitud por escrito que será dirigida a la persona u órgano designada, o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos. Dicha

solicitud irá acompañada de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil.

Esta 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 que la persona haya cambiado su nombre en el Registro Civil, tal y como regula 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, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa.

La empresa deberá adaptar este cambio a cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior, siguiendo este procedimiento.

2. 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.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de **NOMBRE DE LA EMPRESA** 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.

4. PROCEDIMIENTO

Para preservar el principio de confidencialidad, **NOMBRE DE LA EMPRESA** establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto quien garantizará la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

El procedimiento de cambio del nombre de uso legal en **NOMBRE DE LA EMPRESA** consta de cuatro fases:

Fase 1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. Presentación de la solicitud escrita de petición del inicio del proceso acompañada de fotocopia validada del nuevo DNI.

Fase 2. Inicio del Procedimiento. Una vez recibida la solicitud se iniciarán los trámites necesarios, en coordinación con la persona designada por recursos humanos.

Fase 3. Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada en formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Fase 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**.

5. GARANTÍAS QUE ACOMPAÑARAN A ESTE PROCEDIMIENTO

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

- 1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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 registrará 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 podrán 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 y discreción.** A toda persona que tenga una relación de servicio con la empresa 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.

6. ADAPTACIONES NECESARIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Cuando una persona trabajadora manifieste su voluntad de iniciar una transición de género, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de garantizar el bienestar de esta persona.

Entre las medidas que podrá adoptar la empresa serán prioritarias, la adaptación del puesto de trabajo, si fuera necesario, así como todo lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, o los ajustes necesarios del puesto de trabajo.

Todas las medidas adoptadas por la empresa se realizarán con el consentimiento expreso de la persona que se deberá recoger por escrito.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán 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 sean necesarios.

7. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y APOYOS EN EL CONTEXTO LABORAL

- **NOMBRE DE LA EMPRESA** 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.

- **NOMBRE DE LA EMPRESA** 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.

8. 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.

I.



**Industria,
Construcción
y Agro**

FICA