



INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS TRANS

GUÍA PARA PROFESIONALES Y
EMPRESAS TRANSINCLUSIVAS



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Segona i
Conselleria de Serveis Socials,
Igualtat i Habitatge



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



PER SOLIDARITAT
ALTRES FINS D'INTERÉS SOCIAL



lambda

col·lectiu LGTB+ per la diversitat
sexual, de gènere i familiar

ÍNDICE

- 1** OBJETIVO DE LA GUÍA
pág. 1
- 2** QUIÉNES SOMOS
pág. 2
- 3** SITUACIÓN ACTUAL
pág. 3 - 5
- 4** LOS MITOS
pág. 6-8
- 5** TALENTO TRANS
pág. 9-12
- 6** EL TRABAJO DE TUS SUEÑOS
pág. 13-14
- 7** BENEFICIOS DE LA
CONTRATACIÓN
pág. 15-16
- 8** YA HE CONTRATADO A UNA
PERSONA TRANS ¿Y AHORA
QUÉ?
pág. 17-20
- 9** RECURSOS
pág. 21



¿CÚAL ES EL OBJETIVO DE ESTA GUÍA?

La presente guía visibiliza las realidades y dificultades de acceso de las personas trans al empleo, evidenciando la necesidad de sensibilizar a empleadores, agentes de empleo y trabajadores en cuestiones de las que se sienten ajenas, pero de las que son partícipes día a día, como es la discriminación y la falta de oportunidades.

Al mismo tiempo queremos fomentar la iniciativa estatal en torno a la reserva de puestos laborales específicos para personas trans en las bolsas de empleo de reciente creación, conocida como *Cupo Laboral Trans*.

QUIÉNES SOMOS



Lambda, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar, es una asociación sin ánimo de lucro que se constituye el 25 de septiembre de 1986 motivada por la situación de discriminación legal y marginación social que sufríamos las personas LGTB+.

Nuestra razón de ser pasa por denunciar de manera pública la discriminación legal y la marginación social sobre el colectivo LGTB+. Luchar para conseguir la completa igualdad legal y social de todas las personas con independencia de su orientación sexual y/o identidad y expresión de género, así como fomentar en la comunidad LGTB+, la salud, la participación social y la cultura de manera inclusiva y prestar servicios de formación, asesoramiento y apoyo.

Nuestra misión es conseguir la igualdad legal y real de las personas del colectivo y que se reconozcan todas las formas de expresión de la sexualidad y de las identidades de género. Actuamos contra un sistema cisheteronormativo, machista y patriarcal que discrimina y propicia el rechazo y el odio. Empoderamos todas las realidades que existen en nuestro sí.



Avenida Primero de Mayo, 55, València



96 3342191



<http://lambdavalencia.org>



info@lambdavalencia.org



LA SITUACIÓN ACTUAL

Los avances legales en la promoción y defensa de los derechos del colectivo LGTB+ producidos en los últimos años ha supuesto un gran paso en la lucha por la igualdad real de las personas que lo componen.

Si en 1990 celebramos que la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud había eliminado la homosexualidad de su lista de enfermedades psiquiátricas, en 2018, la clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS, eliminó todas las categorías relacionadas con las personas trans del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento, despatologizando así, las identidades trans. Pero más allá de la clasificación de nuestras realidades según la medicina, nos interesa centrarnos en la consecución de derechos, a través de las diferentes leyes que los amparan y que nos dan seguridad jurídica.

A nivel autonómico, la **Ley 8/2017, del 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana** y la **Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI** son garantes de nuestros derechos.

A nivel estatal, la **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI**, contempla una normativa específica destinada a las personas trans, y otra más amplia sobre el resto del colectivo. Ahora bien, se necesitará ese avance real para que la conquista en el ámbito legal se convierta en realidad para estos ámbitos clave, sobre todo el ámbito laboral. Hoy en día las personas trans continúan siendo uno de los colectivos más vulnerables, ya que continúan estando expuestas a discriminación y transfobia en los diferentes ámbitos de su vida y, en especial, en los ámbitos educativo y laboral. Siguiendo esta línea de trabajo y aplicando el artículo 15.1 de la ley, el Ministerio de Trabajo ha impulsado, junto a sindicatos y patronal, el **Protocolo para la prevención del acoso a personas LGTBI+**, de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores y recomendado para las de menos.

El **artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos** y los **Principios de Yogyakarta** nos recuerdan que “toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” pero ¿Qué ocurre en el caso de las personas trans?

Según se recoge en el informe **“Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans” (2022)**, publicado por la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad, *“Las personas trans son uno de los colectivos laboralmente más desfavorecidos y, por ello, el número de personas trans desempleadas es mayor que en otros grupos sociales. Muchas se encuentran altamente formadas y cualificadas pero la transfobia y los prejuicios inciden en su exclusión laboral”* (pág. 67).

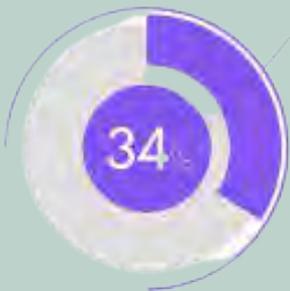


LOS DATOS

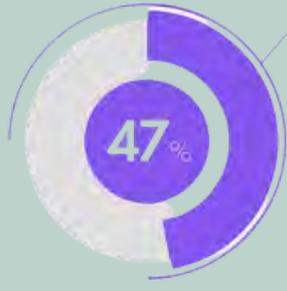
El informe de la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights), revela en España los siguientes datos:



El informe de esta investigación también refleja:



Un **34%** ha sufrido discriminación en el entorno laboral



Un **47%** en el caso de las mujeres



Un **58%** decide no visibilizarse en éste ámbito de su vida

Se calcula que **más del 80%** de personas Trans en España se encuentra actualmente en situación de desocupación.



QUÉ SE ESTÁ HACIENDO

Si bien es cierto que desde numerosas entidades llevamos a cabo programas enfocados a la real y efectiva inserción sociolaboral de las personas trans, como el programa 'CarMel' (Lambda Col·lectiu LGTB+ per la diversitat seual, de gènere i familiar) y 'Yes we trans' (FELGTBI+), entre otras, también lo es el hecho de que es necesaria la implicación de las empresas y la población general.

Desde estos programas se generan iniciativas y acciones encaminadas a atajar la preocupante discriminación en el acceso y permanencia en el mercado laboral mencionada con anterioridad, potenciando que las personas trans lleguen a recursos que les puedan facilitar acceder a un itinerario personalizado de inserción sociolaboral donde poner en marcha un conjunto de actuaciones integrales con el fin de mejorar sus posibilidades de encontrar empleo y facilitar así su inserción laboral y social, mejorando así su calidad de vida.

¿Qué es?

Programa de inserción sociolaboral para personas trans que persigue:

- La adquisición de habilidades para la Búsqueda Activa de Empleo (BAE)
- Fomentar la creación de espacios seguros e inclusivos
- Fomentar la inclusión real y efectiva
- Mitigar los efectos de la transfobia

Lo hacemos mediante...

- Formaciones con recursos y herramientas para la BAE
- Formaciones a profesionales de entidades públicas y privadas
- Convenios de colaboración

CarMel

963 342 191
Av. del Primer de Maig, 55.
46017 Valencia
info@lambdavalencia.org
<https://lambdavalencia.org/>

LOS MITOS

Siguiendo con el informe **“Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans” (2022)**, se apunta (pág. 75) que *“La discriminación en el acceso al empleo continúa siendo una dura realidad para muchas personas trans, y particularmente para las mujeres trans que son prácticamente dos de cada tres personas que han sido discriminadas por su identidad de género en una entrevista de trabajo, lo que muestra su doble discriminación como mujeres y como personas trans.”*, situación que, en una medida superior a la de las mujeres cis, comporta el trabajo en locales nocturnos o el ejercicio del trabajo sexual como manera de subsistencia. Estos factores influyen a la hora de encontrar empleo dentro del colectivo trans.

En esta guía perseguimos un objetivo muy concreto: la sensibilización a los agentes públicos y privados de empleo. Mediante esta tarea, pretendemos que todos los actores implicados en la inserción sociolaboral conozcan la realidad de las personas trans tanto en la Búsqueda Activa de Empleo como en el mundo laboral. Además, queremos seguir incentivando la elaboración de convenios con empresas que fomenten y ayuden a la real y efectiva inserción y por ende, la contratación de las personas Trans, tanto en puestos de recién creación como en bolsas específicas o concretas de empleo.

Es por ello que empezamos por el principio: ¿Cuáles son los motivos que llevan a la discriminación de las personas trans en el mercado laboral?

Cuando preguntamos a empleadores y empresas cuál es el motivo por el que no tienen a ninguna persona trans en su plantilla, en líneas generales nos responden “para no tener problemas” pero cuando indagamos encontramos diversas respuestas, muchas de ellas mitos, que vamos a analizar.

“No son de fiar”



Al igual que el resto de las personas, cada persona trans ha tenido unas vivencias distintas, por lo que tiene una historia de vida diferente. Jamás vas a conocerlas todas porque “conozco a una persona trans que...”. Dale la oportunidad de conocerla, valora su propia historia, evita los prejuicios.



“Dará mala imagen”

El hecho de tener a una persona trans en tu plantilla no sólo no dará mala imagen, sino que le dará a tu empresa la imagen de un lugar seguro y comprometido con la diversidad y los Derechos Humanos de todas las personas.





“Seguro que ha ejercido la prostitución”

Afortunadamente, cada vez se escucha menos esta frase, pero aún quedan restos en el imaginario colectivo de aquellas, especialmente mujeres trans, que fueron trabajadoras sexuales en los años 70 y 80. Actualmente, ése no es el perfil mayoritario, pero aunque lo fuera ¿cuál sería el problema? No se debería evaluar a las personas por lo que han hecho otras, o lo que han hecho para vivir su vida, sinó por quiénes son y qué pueden aportar en su trabajo en nuestra empresa.



“Voy a tener que adaptar las instalaciones e indumentaria”

Realmente no tendrás que adaptar ni instalaciones ni indumentaria, simplemente tendrás que permitir que las personas trans hagan uso de los espacios acorde a su género, tal y como refleja el *artículo 26* de la *Ley 8/2017 integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*.



“Pero si no sabe ni quién es... ¿Cómo va a saber hacer su trabajo?”

Las personas trans saben perfectamente quiénes son. A menudo confundimos el hecho de que no se identifiquen con el género asignado en el momento de nacer, con dudas o subversión al orden establecido. La *Constitución Española*, en su *artículo 10*, establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social.



“Estará siempre de baja laboral o en el médico”

No es cierto que las visitas al médico o las bajas laborales sean más frecuentes en las personas trans. Como cualquier persona trabajadora, una persona trans tiene derecho a la incapacidad temporal, tal y como recoge el *Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. En cualquier caso, las incapacidades temporales siempre las va a dictaminar un/a médico, seas una persona cis o trans, y sólo su criterio va a ser el válido (Como ejemplo, aún a día de hoy se presupone que una mujer, por el hecho de ser mujer, se va a quedar embarazada y va a pedir modificación horaria por cuidados, sin tener en cuenta todas las realidades entorno al “ser mujer” y a las maternidades).





“Son incapaces de emprender”

En el imaginario colectivo aún pervive la idea de que una persona trans, especialmente una mujer, es voluble, caprichosa y que todo el proceso de transición al que puede someterse es debido a eso, a un capricho/deseo, aunque esta idea está muy alejada de la realidad. Una persona trans está igual de preparada que cualquier otra persona para emprender y nunca debemos presuponer el nivel socioeconómico de alguien basándonos en su identidad de género.



“El resto de trabajadores no va a entenderlo”

Del mismo modo que las personas no nacemos sabiendo hacer de todo, tampoco conocemos todas las realidades que nos rodean. Es por ello que siempre se puede contactar con una entidad especializada en la atención de personas trans y solicitar un asesoramiento o una actividad de sensibilización para que la plantilla pueda resolver todas las dudas que les puedan surgir. No hay nada que cuestionar a la personas trans, no hay nada que entender, simplemente hay que tratarlas como personas, utilizando su nombre y pronombre escogidos.



“Son emocionalmente inestables y eso puede generar mal clima”

A menudo se relaciona el hecho de que algunas personas trans tomen hormonas con una inestabilidad emocional que puede generar mal clima. Hormonas tenemos todo el mundo, y a cada persona nos afectan de muy distinta manera, seamos cis o trans, por lo que en ningún caso el hecho de tomar hormonas tiene especial relevancia en el caso de las personas trans.



“No tienen un buen currículum”

Si bien es cierto que, lamentablemente, a día de hoy aún hay una brecha educativa en cuánto a la formación recibida por parte de las personas trans y su abandono temprano de los estudios, ese no es el único motivo por el cual se recurre a esta excusa, que no tiene en cuenta la hostilidad del sistema educativo y formativo al cual se enfrentan las personas trans, con un 84% de personas que lo consideran transexcluyente, tal como recoge el “Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans”. Nuestra experiencia nos dice que en un proceso de selección, ante dos personas con un currículum idéntico, una cis (el género asignado al nacer corresponde con su identidad de género) y una trans, siempre se contratará antes a la persona cis.



TALENTO TRANS

Vera Navarrete García

Graduada en Filología Clásica por la Universidad de Murcia. Profesora de latín y griego. Activista trans.



Dean Spade

Profesor asociado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Seattle. Enseña Derecho administrativo, Derecho de la pobreza, Género y Derecho, Vigilancia y encarcelamiento, y Derecho y movimientos sociales.

Hannah Winterbourne

Capitana del ejército británico, donde trabaja en ingeniería mecánica y eléctrica.



Àlec Casanova

Doctorado en Estudios de Género y Políticas de Igualdad, profesor de inglés y excoordinador general de Lambda.



Marta Román Expósito

Bioestadista del Servicio de Epidemiología del Instituto Hospital del Mar de Investigaciones Médicas (IMIM). Investigadora principal del equipo referente en España en la evaluación de los controles para detectar cáncer de mama.

Laura Corbacho

Actriz, activista y drag. Tiene formación en artes escénicas y danza clásica, y ha participado en series como Paquita Salas, Veneno o Valeria. También imparte charlas en institutos sobre igualdad y LGTBifobia.



Elizabeth Duval

Licenciada en Filosofía y Letras por la Universidad de París, Elizabeth Duval es escritora, autora de 5 libros y colabora con distintos medios de comunicación.

Ben Barres

Catedrático del Departamento de Neurobiología de la Escuela de Medicina de la Universidad de Stanford y Doctorado en neurobiología por la Universidad de Harvard. Investigó la interacción entre las neuronas y las células gliales en el sistema nervioso central de los mamíferos y es autor de más de 160 publicaciones. Se convirtió en el primer científico abiertamente trans de la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos.





Alejandro Albán

Licenciado en Medicina, especializado en Psiquiatría en la Universidad de Granada. Es Doctor en Medicina Clínica y Salud Pública por la misma Universidad.

Marina Sáenz

Catedrática de Derecho mercantil de la Universidad de Valladolid y activista LGBTI+. En 2020 se convirtió en la primera mujer trans catedrática del estado.



Julia Michelle Serano

Bióloga y escritora estadounidense, artista y activista bi-trans. Trabaja como investigadora en la Universidad de California en Berkeley en el campo de la Biología evolutiva. Obtuvo su doctorado en Bioquímica y Biofísica molecular en la Universidad de Columbia.

Guillem Montoro

Es político, técnico de igualdad y activista por los derechos LGBTI+. Fue concejal en el Ayuntamiento de Paiporta por Compromís entre 2018 y 2020, convirtiéndose así en el primer hombre trans visible del Estado español en acceder a este cargo.





Brian Michael Smith

Actor conocido por sus innovadoras actuaciones en televisión y su defensa de la representación trans en los medios. Jugaba en el equipo de fútbol masculino y consiguió *récords* en lanzamiento de peso y salto con pértiga. Estudió actuación y producción en la Kent State University. Después de graduarse, comenzó a enseñar teatro y alfabetización mediática a adolescentes.



Josefa Suárez Míguez

Es maestra en el C.E.I.P. Gloria Fuertes, en Dos Hermanas, Sevilla. En el curso 2008 comunicó que era trans recibiendo el apoyo tanto del resto del profesorado como de las familias. Al comenzar el siguiente curso, ella misma se lo contó a sus estudiantes.



Niurka Gibaja

Licenciada en teología y vocal de empresas de EMIDIS y Yes we trans, de FELGTBI+. Además, ha trabajado con jóvenes en diferentes ONGs del estado.

Tamara Adrián Hernández

Profesora jubilada de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello. Profesora de Obligaciones, Derecho Mercantil y Mercado de Valores en la Universidad Central de Venezuela y en la Universidad Metropolitana. Trabajó en el Banco Central de Venezuela, fue asesora de la Comisión Nacional de Valores, y fue consultora jurídica del Ministerio de Energía y Minas.



EL TRABAJO DE TUS SUEÑOS

Le preguntamos al grupo de personas trans de Lamba, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar, cuál sería el trabajo de sus sueños, y ésto es lo que nos dicen:

Que no se me juzgue por mi apariencia en mi puesto, que no exista una brecha salarial ni techo de cristal y que se me trate con mis pronombres.

Lexie, 25 años

Que me traten como un ser humano y respeten mis derechos humanos básicos.

Raquel, 25 años

No me importa el dinero. Sólo ir cada mañana motivada y contenta, deseando aprender y aportar todo lo que pueda.

Paloma, 29 años

Que no se nos pregunte si nos hemos operado o tenemos pensado hacerlo, mis genitales no son de la incumbencia de nadie, y mucho menos de gente desconocida.

Airto, 35 años

Aquel en el que fuera libre e igual que una persona cis.

Lou, 44 años

Inclusión y comprensión con los trabajadores, crear espacios seguros en los que exista tolerancia 0 ante la discriminación en el entorno laboral.

Saikan, 25 años

Libertad de ser, sin cuestión, ni tener que esconderme.

Amorós, 28 años

Que pudiera ir tal y como soy, sin ningún tipo de prejuicio laboral.

Evelyn, 50 años

Que respeten mi nombre, mis pronombres y me permitan ir al baño correspondiente a mi género.

Ren, 31 años

Hice la transición en mi empresa después de 6 años. Recibí todo el apoyo por parte de mis responsables y de un día para otro, tanto clientes como compañeros me empezaron a tratar con mi nombre y género.

Miguel, 32 años

En mi trabajo se respetan mi nombre y pronombres y me siento totalmente integrada con el resto del personal.

Paloma, 29 años

Trabajo en el mismo pueblo que crecí, lo cual supone que muchas de las personas con las que trabajo me conocen de antes de la transición, ninguna ha utilizado en ningún momento mi nombre registral ni mis pronombres de nacimiento, me han tratado en todo momento como corresponde y no he sufrido ningún tipo de discriminación.

Airto, 35 años

BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRANS



Se valoran las competencias, reteniendo el talento de las personas.



Un ambiente laboral inclusivo incrementa el nivel de motivación y productividad de la plantilla.



Te posiciona como empresa inclusiva. Este mensaje contribuye a su avance competitivo.



Puede servir para romper barreras y que las personas trans accedan al servicio.



Aumenta la confianza de las personas usuarias y clientes, pues la iniciativa demuestra que se prioriza el bienestar de la plantilla.





Estás dándole la oportunidad de demostrar su valía a una persona a quien, lamentablemente, no se la suelen dar.

Puedes formar a las nuevas incorporaciones en los valores de tu empresa.

Fomentas la mejora de las relaciones entre personas trabajadoras.



Estás contribuyendo en la creación de un mundo más justo y más igualitario, donde lo que se pone en el centro es a la persona.



Estás mejorando la imagen de tu empresa y ampliando tu *target* o cliente objetivo.

Generas espacios seguros en tu empresa, lo que hace que mejore el nivel psicosocial de las trabajadoras.



**YA HE CONTRATADO
A UNA PERSONA
TRANS
¿Y AHORA QUÉ?**



LÍNEAS DE TRABAJO

La situación de las personas Trans en la esfera laboral, se puede trabajar con tres objetivos básicos:



PROTECCIÓN

Mediante las leyes que amparan los derechos de las personas trans en el ámbito laboral como:

- Ley 8/2017, del 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.
- Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

- Planes de Igualdad (empresas con cláusulas específicas de transfobia).
- Acciones de sensibilización sobre diversidad sexual (agentes del ámbito laboral, agentes sociales, etc.)
- Negociar en los convenios colectivos protocolos de actuación frente a situaciones discriminatorias.



PRÁCTICAS EMPRESARIALES INCLUSIVAS

- Trato con el nombre sentido elegido.
- Respetar la identidad de género en el uso de los baños.
- Ropa de trabajo adecuada al género sentido.
- Confidencialidad referente a los tratamientos médicos y al nombre registral.
- Modificación de la documentación interna.
- Jornadas de formación internas, campañas de sensibilización (dípticos, intranet, actos, etc.)



RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS

Es recomendable que la empresa participe y apoye a la persona trans en su proceso de transición, por tanto, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal).
- Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans.
- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto a la persona delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.
- La Dirección velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.
- Es importante recordar que cualquier persona tiene derecho a la confidencialidad de sus datos personales, por lo tanto, cualquier comunicación a terceras personas por parte de la empresa debe ser consentida por la propia persona trans en virtud de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.



RECOMENDACIONES PARA RLPT Y DELEGADAS/OS DE PERSONAL

- Si eres RLPT o delegada/o sindical, tienes el deber de atender, acompañar y asesorar a cualquier persona trans que lo requiera en los aspectos relativos a su proceso de transición en el entorno laboral.
- Puede que sea una situación nueva o desconocida para ti, por eso es importante que te asesores adecuadamente a través del sindicato o cualquier otra entidad especializada en la atención de personas trans, así como que solicites la colaboración de personas de tu entorno laboral que conozcan la realidad trans.
- Recuerda que estás obligada/o a mantener la confidencialidad, por lo tanto, que una persona trans te informe de su proceso de transición no implica que te esté autorizando a realizar un uso indiscriminado de esa información. Así mismo destacar la importancia de que trates a la persona con su nombre elegido y conforme a su identidad de género.
- Deberás acompañar a las personas trans a las reuniones que sean precisas con la Dirección y/o con los compañeros y compañeras de trabajo, adaptándote al ritmo que ella necesite.
- En el caso de que la persona trans necesite o requiera la adaptación del horario o del puesto de trabajo y/o la realización de una evaluación de riesgos laborales, lo trasladarás al Comité de Seguridad y Salud.
- La negociación colectiva, el convenio colectivo, los planes de igualdad, los pactos o acuerdos son una herramienta que sirve para luchar contra la desigualdad y la discriminación laboral de todas las personas, incluidas las personas trans.
- Si detectas cualquier situación de acoso o de discriminación que se pueda realizar sobre una persona trans, deberás denunciarlo al órgano competente de la empresa para que se proceda a su solución a la mayor brevedad posible.



RECURSOS



CarMel

Lambda, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar

Programa de inserción sociolaboral para personas trans
Ámbito autonómico

<http://lambdavalencia.org> - 963342191



Orienta

Oficina Integral LGTB+ de la GVA

Servicio integral y gratuito a personas LGTBI, incluye asesoramiento a nivel sociolaboral, acompañamiento psicológico y asistencia legal

Ámbito autonómico

900101015



Yes we trans

FELGTBI+

Programa de inserción sociolaboral para personas trans
Ámbito estatal

<https://felgtbi.org/yeswetrans/>



EMIDIS

FELGTBI+

Orientación y asesoramiento a empresas para la gestión de la diversidad sexual, de género y familiar en sus espacios de trabajo

Ámbito estatal

<https://felgtbi.org/participa/empresas/emidis/>



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersexuales y más.

Ámbito estatal

<https://felgtbi.org>



Cuando una empresa contempla la incorporación a su plantilla de una persona trans, está mandando un potente mensaje que llega tanto de manera interna como externa: El compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad.

A la vez, esta decisión puede ayudar a atraer y mantener en sus puestos de trabajo a las personas trabajadoras, reduciendo la rotación del personal e incrementando la estabilidad laboral.

Una plantilla diversa e inclusiva enriquece el ambiente laboral y contribuye a ampliar las perspectivas y relaciones de una empresa.