



DERECHOS PARA LAS PERSONAS TRANS.

- 1.- 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 (exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.
- 2.- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans (se haya o no modificado el DNI).
- 3.- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido por absentismo laboral.
- 4.- En caso de que la persona trans necesito provisionalmente una adaptación del puesto o del horario se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.
- 5.- La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndose en sus planes de formación
- 6.- Instaurar un protocolo de actuación para las personas trans en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.