

Protocol de Transició de Gènere al Lloc de Treball



Barcelona, 30 d'octubre de 2025

Índex

Protocol de Transició de Gènere al Lloc de Treball	3
Introducció	3
Objectius.....	3
Principis rectors	4
Definicions	4
Àmbit d'aplicació	4
Procediment d'actuació.....	4
Comunicació interna i externa.....	5
Aspectes pràctics.....	5
Protecció de dades i confidencialitat	5
Prevenició i actuació davant discriminació o assetjament.....	6
Seguiment i avaluació.....	6
Accions de sensibilització	6
Referències normatives	6

Protocol de Transició de Gènere al Lloc de Treball

INSTITUT DIVERSITAS

Data: Octubre de 2025

Àmbit d'aplicació: Tota la plantilla, sòcies i col·laboradores de l'Institut Diversitas.

Introducció

L'Institut Diversitas, com a cooperativa d'iniciativa social compromesa amb la promoció de la diversitat i la igualtat d'oportunitats, entén que el respecte a la identitat de gènere forma part essencial dels drets fonamentals de totes les persones. En aquest sentit, reconeix la necessitat de dotar-se d'eines específiques que garanteixin que qualsevol persona treballadora que vulgui iniciar, o hagi iniciat, un procés de transició de gènere pugui desenvolupar la seva activitat professional en un entorn segur, lliure de discriminacions i plenament respectuós amb la seva identitat.

El **Protocol de Transició de Gènere al Lloc de Treball** s'incorpora com a annex específic al **Protocol d'actuació davant la LGTBI-fòbia** de l'Institut Diversitas i té per finalitat establir un marc d'actuació clar, humà i garantista per acompanyar els processos de transició de gènere dins de l'organització. Aquest document s'inspira en la *Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball* (Transocupació, Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, 2021) i en la normativa vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació.

Aquest protocol vol oferir **seguretat jurídica, suport emocional i coherència institucional**, tot promovent una cultura organitzativa basada en la diversitat, el respecte i la llibertat de ser. L'experiència de les persones trans* a la feina no ha de ser mai motiu de vulnerabilitat o de pèrdua d'oportunitats, sinó una oportunitat per al creixement personal i col·lectiu, i per consolidar una organització més justa i inclusiva.

Amb aquest document, l'Institut Diversitas reafirma el seu compromís amb els drets de les persones LGTBI+, i especialment amb les persones trans*, i es posiciona com a espai de referència per la defensa de la igualtat real i efectiva en l'àmbit laboral i social.

Objectius

- Garantir el dret de les persones treballadores a viure i expressar la seva identitat de gènere en llibertat, seguretat i dignitat.
- Evitar qualsevol tipus de discriminació, assetjament o tracte desigual vinculat a la transició de gènere.
- Establir un marc clar d'actuació per acompanyar els processos de transició de gènere dins de l'organització.
- Sensibilitzar i formar la plantilla en matèria de diversitat sexual, afectiva i de gènere.

Principis rectors

1. **Confidencialitat i respecte absolut** per la intimitat de la persona treballadora.
2. **Autonomia personal:** cada persona decideix com i quan comunicar la seva transició.
3. **Consentiment informat:** qualsevol acció comunicativa o administrativa derivada del procés requereix l'autorització explícita de la persona interessada.
4. **No patologització:** cap persona haurà de presentar informes mèdics ni justificacions per iniciar una transició.
5. **Acompanyament integral** i no revictimitzador.
6. **Formació i sensibilització** de tot l'equip.

Definicions

Segons el marc conceptual del Protocol LGTBIfòbia de Diversitas i la Guia Transocupació:

- **Transició de gènere:** procés personal de reconeixement i expressió de la identitat de gènere d'una persona trans*, que pot incloure canvis socials, legals i/o mèdics.
- **Nom sentit:** nom amb què una persona trans* s'identifica i vol ser reconeguda socialment, independentment del que consti legalment.
- **Pla de transició:** document intern acordat entre la persona treballadora i l'organització que estableix els compromisos i mesures específiques d'acompanyament.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a:

- Persones treballadores de Diversitas que vulguin iniciar una transició de gènere.
- Persones que s'incorporin a l'organització que ja hagin iniciat una transició de gènere social i/o mèdica, però que encara no té la documentació oficial modificada.
- Persones trans* que puguin necessitar mesures de suport o protecció davant de discriminacions.

Procediment d'actuació

Comunicació de la voluntat de transició

- La persona treballadora comunicarà, de manera verbal o escrita, la seva voluntat d'iniciar un procés de transició de gènere a la persona de referència designada (comissió d'igualtat i LGTBI+).
- No caldrà cap acreditació mèdica.
- La persona referent garantirà la confidencialitat de tota la informació.

Constitució del Pla de Transició

En un màxim de 10 dies des de la comunicació, s'elaborarà conjuntament un Pla de Transició personalitzat que inclourà:

- El **nom i pronoms** amb què la persona vol ser tractada.
- **Data o moment** d'inici del canvi d'ús del nom i gènere.

- **Canvis administratius** interns (signatura electrònica, correu, directoris, web, targetes, etc.).
- **Estratègia de comunicació interna** a l'equip o departament (moment, canal i persona que ho comunicarà).
- **Mesures temporals d'adaptació** si la persona ho desitja (reubicació temporal, gestió de tasques amb clientela, etc.).
- **Gestió de la documentació oficial** (coordinació amb RRHH per a nòmines, contractes, etc.).
- **Mesures de prevenció d'assetjament o discriminació.**
- **Seguiment periòdic** de l'acompanyament.
El Pla podrà ser revisat i modificat en qualsevol moment d'acord amb la persona treballadora.

Comunicació interna i externa

Comunicació a la plantilla

- S'establirà conjuntament el moment i el format (correu, reunió, comunicació personal).
- Només es comunicarà la informació autoritzada per la persona treballadora.
- S'acompanyarà d'una sessió de sensibilització sobre diversitat de gènere, conduïda per l'equip de Diversitas.

Comunicació a clientela o entitats externes

- Només es comunicarà amb consentiment explícit de la persona.
- L'organització vetllarà perquè el canvi de nom i identitat de gènere s'integri de manera natural en les relacions laborals habituals.

Aspectes pràctics

Documentació interna

S'adaptaran tots els registres interns: correu electrònic, signatura, fitxatges, directoris, etc. El nom que consti en els documents legals (nòmines, contracte, Seguretat Social) s'haurà de mantenir fins que es modifiqui oficialment.

Espais i indumentària

- La persona escollirà lliurement quin lavabo utilitzar (uniforme i vestidor no aplica a Institut Diversitas, però s'inclourien si fos el cas).
- No es permetrà cap restricció basada en la incomoditat d'altres persones.

Absències o permisos

- En cas de tractaments mèdics vinculats a la transició, s'aplicarà la normativa general de permisos i baixes mèdiques.
- Si la persona ho desitja, podrà sol·licitar una excedència o permís no retribuït per motius de transició de gènere.

Protecció de dades i confidencialitat

- Només tindran accés a la informació de la transició les persones estrictament necessàries (comissió d'igualtat i LGTBI+).
- Es complirà la Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i la Llei 11/2014 de Catalunya.

- No es podrà divulgar informació sobre la condició trans* sense el consentiment exprés de la persona afectada.

Prevenció i actuació davant discriminació o assetjament

- Qualsevol comentari, broma o actitud ofensiva serà considerada assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere segons el Protocol d'actuació davant LGTBI-fòbia de l'Institut Diversitas.
- Es posarà en marxa el circuit intern de denúncia i la Comissió de Seguiment en un termini màxim de 48h.
- S'oferirà suport psicològic o mediació si la persona ho sol·licita.

Seguiment i avaluació

- La persona referent (comissió d'igualtat i LGTBI+) farà un seguiment trimestral durant el primer any del procés.
- Es valorarà la necessitat de mesures addicionals de suport o formació.
- Els resultats es presentaran anualment a la Comissió d'Igualtat i LGTBI+.

Accions de sensibilització

- Formació anual sobre diversitat sexual i de gènere per tota la plantilla (en l'espai de les reunions d'equip).
- Difusió del protocol i en l'acollida de noves incorporacions.

Referències normatives

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball (TransOcup, 2021).
- Protocol d'actuació davant la LGTBI-fòbia – Institut Diversitas (2022).