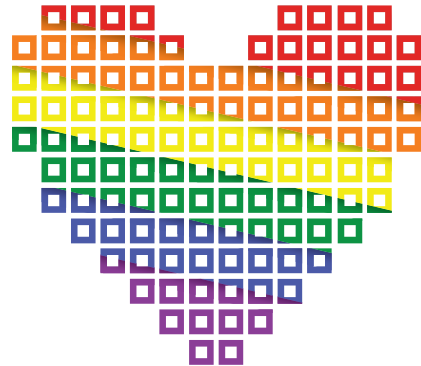


Más información en **PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL. GUÍA PARA EL PROCESO DE TRANSICIÓN**, que encontrarás en:

- ▣ Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.
- ▣ Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales.

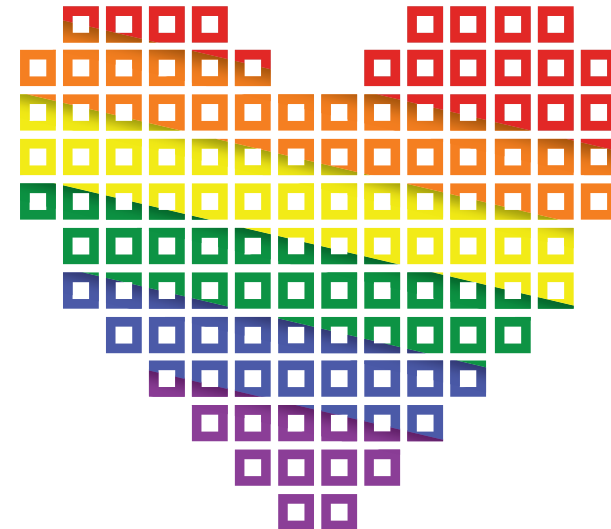


*El corazón de la gente  
trabajadora*



# PERSONAS TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL

LA CAPACIDAD LABORAL DE UNA PERSONA ES  
INDEPENDIENTE DE SU IDENTIDAD Y/O  
EXPRESIÓN DE GÉNERO



*El corazón de la gente  
trabajadora*



La identidad de género es una característica inherente al ser humano y, por lo tanto, cualquiera tiene derecho a manifestar su expresión o su identidad de género sin temor a las consecuencias, ya que nadie puede tener una vida sana y feliz si es obligada a renunciar a su identidad.

Mayoritariamente las personas trans experimentan el prejuicio y el acoso como resultado de transitar a su género; por lo que es importante saber que las personas trans:

- ❑ No son personas enfermas, con menores capacidades, o esencialmente diferentes al resto de la población.
- ❑ **Sí son personas con las mismas capacidades, necesidades y derechos que cualquier otra.**

Por lo tanto, al igual que las demás, la persona trans:

- ❑ No tiene ninguna obligación de revelar su situación para acceder a un empleo o después de haber accedido.
- ❑ Si opta por realizar una transición de género y hacer visible esta situación, sería ilegal utilizar esta información como argumento para acosarla, despedirla, impedir su ascenso, traslado y/o realizar cualquier actuación que perjudique sus condiciones de trabajo.

Con independencia de que haya realizado o no el cambio de nombre y sexo registral/legal, una vez que notifique en el trabajo su situación, tiene derecho a:

- ❑ **Ser tratada con el nombre elegido y de acuerdo a su identidad de género manifestada.**
- ❑ No ser infravalorada o minusvalorada.
- ❑ Respetar su elección en el uso de uniformes o ropa de trabajo, uso de baños, vestuarios u otros espacios diferenciados por sexo/género.
- ❑ Que la información sobre su situación sea tratada con el mismo nivel de confidencialidad que cualquier otra información personal, estando protegidas por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- ❑ Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales, estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **ENTENDER Y RESPETAR LA DIVERSIDAD ENRIQUECE EL AMBIENTE LABORAL, EVITA LA EXCLUSIÓN Y CONTRIBUYE A AMPLIAR LAS PERSPECTIVAS Y RELACIONES DE UNA EMPRESA**

**Persona trans:** toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans abarca múltiples formas de expresión de la identidad de género y nomenclaturas como transexual, transgénero, travesti, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como "otro" o describen su identidad con sus propias palabras.

**Proceso de transición:** es aquel proceso por el que las personas trans modifican su expresión de género para adecuarla a su identidad de género. Este proceso para algunas personas puede incluir tratamientos médicos especializados.

**Expresión de género:** es la manera en que las personas manifestamos nuestra identidad de género a través de códigos inscritos en facetas tales como la conducta, la forma de andar, la vestimenta, la manera de hablar,...

**Transfobia:** discriminación y actitudes negativas hacia las personas que son trans o lo parecen y/o a quienes las defienden.

SER PERSONA TRANS  
**NO** ES EL PROBLEMA  
EL PROBLEMA ES LA  
**TRANSFOBIA**