



Guia per **millorar** l'**ocupabilitat** de les **persones trans**

ADREÇADA A EQUIPS TÈCNICS D'OCUPACIÓ



Guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans

ADREÇADA A EQUIPS TÈCNICS D'OCUPACIÓ

Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de
la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya

*Amb la col·laboració de Miquel Missé, sociòleg.
Consultor i formador en polítiques públiques per la
diversitat sexual i de gènere*

*Amb la coordinació i edició de Barcelona Activa-
Ajuntament de Barcelona*

Data de publicació juliol 2021

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Índex

1

Introducció

pàg 6

2

Les persones trans i el mercat de treball

pàg 12

Què implica fer una transició de gènere?
pàg 14

Ser trans al mercat de treball
pàg 15

Elements que poden obstaculitzar l'accés al mercat de treball
pàg 18

3

Claus per incidir en la millora de l'ocupabilitat de les persones trans

pàg 26

Especialització o preparació específica dels equips tècnics d'ocupació
pàg 27

Disseny de programes d'inserció sociolaboral: específics vs generalistes
pàg 29

Claus per a l'acompanyament en els programes d'inserció sociolaboral
pàg 32

4

Claus per a la intermediació i la prospecció d'empreses

pàg 52

Coneixement de l'organització per enfocar l'estratègia de prospecció
pàg 53

Relació amb l'empresa, argumentari i sensibilització
pàg 56

Accions específiques amb les empreses per fomentar la contractació de les persones trans
pàg 61

Comunicació del fet trans a l'empresa
pàg 63

Impuls de la contractació de persones trans des de l'Administració pública
pàg 68

5

Bibliografia, lleis i normatives

pàg 72

Bibliografia
pàg 73

Lleis i normatives
pàg 74

6

Glossari

pàg 80

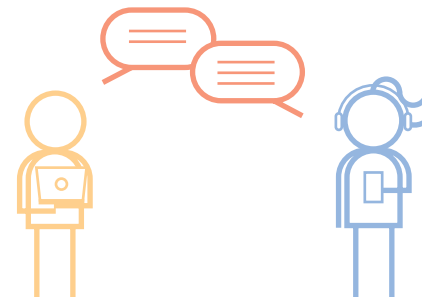
Introducció

El que teniu entre les mans és una **guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans amb dificultats d'inserció laboral**. Aquest document l'ha elaborat el Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, amb la col·laboració de Miquel Missé, entre els mesos de novembre de 2018 i abril de 2019.

La Guia recull un conjunt de recomanacions per a professionals de l'orientació, la inserció, la prospecció i, en definitiva, de la promoció de serveis i programes públics per al foment de l'ocupació (equips tècnics d'ocupació d'ara endavant).

Aquest document és fruit d'una iniciativa impulsada des de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, que ha estat liderada des de Barcelona Activa. Actualment, la Xarxa està formada per prop de 50 entitats públiques de Catalunya, principalment ajuntaments, i té com a objectius:

- **Fomentar que les nostres ciutats i pobles garanteixin el respecte a la pluralitat d'expressions de gènere i a les diverses orientacions afectives i sexuals, la defensa de la igualtat, la lluita quotidiana contra l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la intersexofòbia i la bifòbia, sigui quin sigui el seu àmbit d'expressió, etc.**
- **Impulsar el treball conjunt entre els municipis que promouen polítiques en favor del col·lectiu LGTBI.**
- **Fomentar que les polítiques públiques incorporin, transversalment, la perspectiva de gènere i la diversitat LGTBI en les seves fases i els diversos àmbits competencials.**



En els darrers anys, i amb l'emergència de les polítiques públiques LGTBI, diverses **administracions han identificat la necessitat de desenvolupar estratègies per combatre la transfòbia** en general, i l'exclusió i discriminació de les persones trans del mercat de treball en particular.

Alhora, aquesta voluntat de transformació s'inscriu en el marc de les accions que promou la Generalitat a través de la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. Aquest text legal expressa en el seu article 21 la importància de **desenvolupar mesures i actuacions en l'àmbit de l'ocupació**. Particularment, insta a les administracions públiques a desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere (article d) i a impulsar espais de participació i interlocució, i promoure campanyes divulgatives específiques, en col·laboració amb les associacions LGTBI i els agents socials corresponents, així com amb les organitzacions sindicals i empresarials (articles b i h).

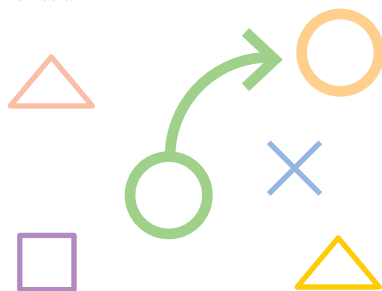
A més, la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, conté una cartera de serveis que inclou

És important que les administracions desenvolupin estratègies per combatre la transfòbia i la discriminació de les persones trans al mercat de treball

l'orientació i la coordinació amb les administracions locals.

Així mateix, la Guia per a l'elaboració de plans locals LGTBI de la Diputació de Barcelona, publicada l'any 2017, recomana, en l'apartat de "Mercat de treball", la incorporació d'accions com la **"inclusió de les dones trans com a perfils prioritari de les polítiques actives d'ocupació"** (Acció 6.1).

Per la seva banda, a la Guia d'indicadors de polítiques públiques, també es concreten accions amb la mateixa finalitat.

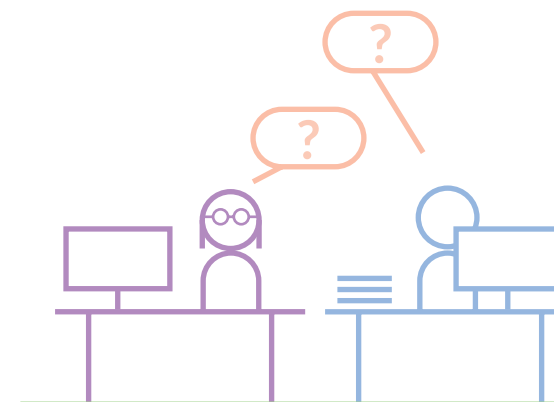


Pel que fa als equips tècnics d'ocupació, es troben en moltes ocasions amb **manca d'eines** per poder atendre a les persones trans. De fet, manifesten certes incerteses i dificultats en el moment de tractar i acompanyar a una persona trans durant el seu procés d'inserció sociolaboral. Sovint, aquestes inseguretats són causades pel desconeixement sobre què implica (a nivell personal, social i laboral) haver fet, o estar fent, una transició de gènere.

Ens trobem, per una banda, **elevades taxes d'atur** entre les persones trans i, per una altra banda, que els equips tècnics d'ocupació poden manifestar dificultats en el tracte i l'acompanyament més adequats. Els dubtes més habituals que sorgeixen tenen a veure amb aspectes bàsics com: quin nom utilitzar en el moment de dirigir-s'hi; quin vocabulari fer servir perquè no se sentin discriminades; com fomentar la seva participació en els programes i serveis d'inserció laboral (als que sovint no assisteixen per no sentir-se interpel·lades); com gestionar amb les empreses les seves candidatures, entre altres qüestions importants a tenir en compte que influeixen en el seu procés d'inserció laboral.

D'aquí emergeix la necessitat de que el personal tècnic d'ocupació realitzi la **formació i especialització** necessària sobre la diversitat en general, i sobre les persones trans en particular, i se'ls hi facilitin recursos que els puguin ajudar a conèixer millor les necessitats i demandes d'aquest col·lectiu.

És essencial que els equips tècnics d'ocupació disposin de formació i especialització en diversitat



És per tots aquests motius que des de la Xarxa de municipis LGTBI de Catalunya es va crear el grup de treball *Ocupació i col·lectiu trans* amb els següents objectius:



Estudiar i debatre quins són els principals obstacles amb els quals es troben les persones trans per a seva inserció de qualitat al mercat de treball i per al manteniment posterior de la feina, així com les principals dificultats i mancances que pugui tenir el personal dels serveis d'ocupació a l'hora d'atendre i donar el millor servei a les persones trans.

D'acord amb els resultats d'aquesta anàlisi, l'objectiu ha estat elaborar una guia dirigida al personal dels serveis d'ocupació, per tal de donar-los eines per atendre d'una forma més ajustada les necessitats i problemàtiques específiques amb les quals es troben les persones trans en la cerca de feina, la incorporació al mercat de treball i en el manteniment d'aquest. I que, per tant, ajudin a millorar la seva ocupabilitat.



Analitzar les barreres que dificulten portar a terme el procés de transició a les persones que el volen iniciar estant en actiu al mercat de treball, tant en empreses com a l'Administració pública. En aquesta línia s'ha treballat per identificar quins són els elements que molt sovint són la causa que les persones que volen iniciar un procés de transició abandonin primer la feina abans de dur-lo a terme.

Basant-nos en aquesta anàlisi, el segon objectiu del grup de treball ha estat **redactar la "Guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball"** adreçada a empreses i administracions, amb la qual cosa es contribuirà a l'estabilitat laboral de les persones que volen iniciar el procés de transició, i, alhora, a que les empreses no perdin talent i guanyin en diversitat.

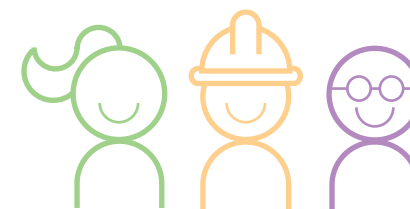
El present treball és el resultat del primer dels objectius, i trobareu el protocol per a empreses en un altre document d'aquesta col·lecció.

En aquest document es presenta una breu **diagnosi de la situació laboral** de les persones trans en relació amb el mercat de treball, partint de les principals recerques elaborades sobre aquest aspecte i aportant coneixements clau per a professionals de la inserció laboral amb relació a les persones trans en general, i als principals obstacles que es poden trobar en la seva incorporació al mercat de treball.

A més, es formulen **recomanacions per a les persones tècniques d'ocupació** en relació amb el procés de millora de l'ocupabilitat en el marc de programes i serveis d'inserció sociolaboral. També, es concreten diverses **estratègies per interpel·lar** a les persones trans a participar en aquests programes i serveis, així com en la promoció de l'ocupació des de les administracions públiques mitjançant programes específics, i s'aporten aspectes relacionats amb la **intermediació i prospecció d'empreses**. Finalment, la guia també incorpora la **bibliografia, el marc normatiu i un glossari** amb la terminologia relacionada.

La guia posa el focus en l'atenció a les persones trans que es troben en procés de cerca de feina, però això no invalida que també hi ha moltes persones trans que estan inserides al mercat de treball, i que no s'han trobat amb dificultats per treballar o per iniciar el procés de transició en el marc de la relació laboral amb l'organització en la qual treballen. L'objectiu final és que totes les persones trans es puguin inserir al mercat de treball sense tenir dificultats ni traves derivades d'aquest fet.

L'objectiu final és que les persones trans assoleixin la inserció al mercat de treball sense traves ni dificultats



Les persones trans i el mercat de treball

Es pot afirmar que les dificultats de les persones trans enfront de les lògiques de l'àmbit laboral tenen principalment a veure amb la **transfòbia social** i amb els estigmes i estereotips presents en l'imaginari social que hi ha sobre elles. Com veiem, sovint en els contextos laborals es fa complex entendre la realitat trans, encara més quan aquesta conflueix amb altres eixos de desigualtat (gènere, classe social, origen, creences, diversitat funcional, edat, etc.). Per tant, es requereix disposar de mecanismes o abordatges específics, integrals, rigorosos i realistes per garantir el dret d'accés al treball de les persones trans. Així, per un correcte abordatge d'aquesta situació, s'hauran de pensar estratègies enfocades als ens contractants i a les persones trans. És a dir, que tot i que la discriminació de les

persones trans existeix, és fonamental apoderar-les per afavorir i fomentar la seva resiliència a l'hora de trobar feina.

Per fer-ho, l'eina més transformadora que els i les professionals d'ocupació necessiten per acompanyar a una persona trans en un procés de recerca de feina és la **formació i informació**, és a dir, el coneixement específic sobre la realitat trans i les seves complexitats.


Tot i que aquesta és una realitat complexa, a continuació es formulen alguns coneixements bàsics, criteris i recomanacions, que podrien orientar cap a una millor i més eficient atenció.



Què implica fer una transició de gènere?


Una transició de gènere és el fet de passar de viure de la identitat de gènere que va ser assignada en néixer a una altra categoria de gènere diferent. La majoria de transicions de gènere es produeixen d'home a dona i de dona a home, però algunes persones fan transicions cap a categories no binàries (no se senten representades en el binarisme de gènere home/dona, és a dir, no s'identifiquen amb cap d'aquestes dues identitats de gènere o flueixen entre elles ocupant altres espais o perspectives diferents).

Les transicions de gènere tenen principalment tres dimensions




**Dimensió social
(transició social)**

té a veure principalment amb el fet de començar a viure socialment en el gènere triat. En general, implica modificar el propi nom i el gènere dels pronoms que s'utilitzen.



**Dimensió corporal
(transició corporal)**

té a veure amb els tractaments de modificació corporal als que algunes persones trans se sotmeten, principalment tractaments mèdics, quirúrgics o hormonal.



**Dimensió legal
(transició legal)**

té a veure amb la modificació de la documentació oficial (canviar-se el nom i el sexe indicats al DNI o en altres documents d'identitat oficials).

Pel que fa al dia a dia a la feina, la dimensió més important d'una transició de gènere sol ser la social, atès que és la que implica majors canvis en la vida quotidiana.

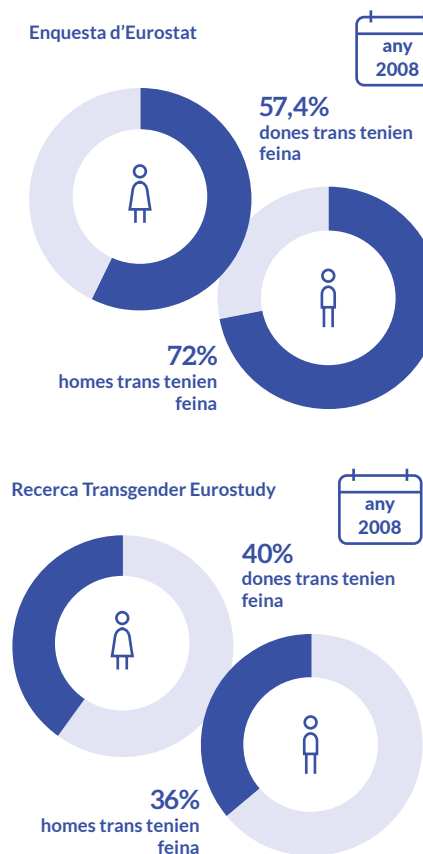
Ser trans al mercat de treball

La qüestió laboral és un dels principals obstacles en les vides de les persones trans, però es disposa de molt poques dades que permetin tenir una panoràmica detallada de la problemàtica a nivell europeu. Els pocs estudis que existeixen fins al moment ens donen moltes pistes de quines són les principals tendències que expliquen les dificultats d'inserció laboral de les persones trans.

INCIDÈNCIA DE L'ATUR

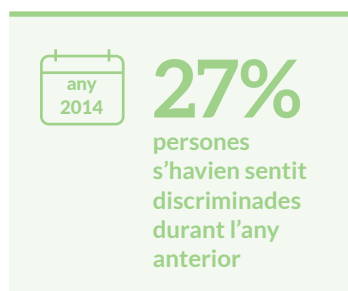
En primer lloc, la incidència de l'atur està molt per sobre de la mitjana. Per exemple, l'any 2008 l'enquesta d'Eurostat assenyalava que el 57,4% de les dones i el 72% dels homes trans tenien feina.

En canvi, en la recerca Transgender Eurostudy (Whittle et al., 2008) es reflecteixen dades més igualades entre homes i dones, però que reflecteixen percentatges molt baixos de treball entre el col·lectiu: només el 40% de les dones trans i el 36% dels homes trans tenien un lloc de treball. Altres recerques portades a terme en alguns països europeus, que insisteixen en els alts índex d'atur de la població trans, assenyalen que aquesta dinàmica i realitat està estretament relacionada amb la transfòbia en els processos de selecció de personal i en els entorns de treball.



LA DISCRIMINACIÓ

Pel que fa a la **discriminació**, una enquesta de la *European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2014)* en l'àmbit europeu assenyalava que un 37% de les persones declaraven haver-se sentit discriminades pel fet de ser trans en el procés de recerca de feina, i un 27% havien estat discriminades en el període d'un any anterior a la realització de l'enquesta.



LA VISIBILITZACIÓ

L'últim aspecte a tenir en compte és la **visibilització**. Moltes persones decideixen endarrerir la seva transició de gènere o viure una doble vida per por a perdre la feina, ja que sovint poden percebre l'entorn laboral com un entorn hostil. En aquest sentit, segons la FRA (2014) només un 16% de persones trans es visibilitzen com a tals en els seus llocs de feina, en contraposició amb un 46% que sovint o sempre amaguen la seva identitat trans, fet que els repercuteix en el desenvolupament professional i personal en l'àmbit laboral.



Tot i que en els darrers anys hi ha hagut una evolució positiva i cada cop són més les empreses que aposten per la diversitat com a valor, el mercat de treball segueix sent molt normatiu i moltes formes de diversitat estan castigades, sobretot les que històricament s'han relacionat amb la criminalitat, la malaltia o la marginació. En aquest sentit, les empreses són en realitat un reflex més dels estereotips existents a la societat en general. Degut a això, durant molt de temps, les persones trans han deixat de banda el reconeixement de la seva identitat de gènere per poder accedir a un lloc de treball (amb totes les limitacions pel desenvolupament personal i benestar psicològic que això implica). Així mateix, les persones trans que han decidit arriscar-se a viure amb la seva identitat de gènere sentida, en moltes ocasions han trobat una resposta nefasta per part de l'àmbit laboral, que s'ha mostrat impermeable a la inclusió d'aquestes persones. Aquesta discriminació implica el perill d'alimentar un cercle viciós de pobresa, marginalitat i estigmatització

amb conseqüències dramàtiques per a moltes persones trans.

La voluntat de les persones trans quan inicien una transició de gènere és, principalment, ser reconegudes per part de les altres persones en el gènere amb el qual s'identifiquen. En ser **l'àmbit laboral un dels principals àmbits de socialització a la vida quotidiana de qualsevol persona, és l'espai on les persones trans més lluiten per al seu reconeixement i la seva lliure identificació de gènere.**



Elements que intervenen en l'accés al mercat de treball

Per poder superar els obstacles, és fonamental identificar, des d'una **perspectiva interseccional**, quins factors estan actuant en les dificultats o facilitats d'inserció laboral de les persones trans.

Es tracta d'un grup heterogeni en moltes dimensions, i segons el pes i suma de les variables i factors, es determinarà el grau de dificultat en la incorporació al mercat de treball.

A continuació, analitzem quins són els principals elements que intervenen en aquest engranatge, posant el focus en:

Elements personals:



gènere



nivell de *passing*



edat, generació i moment en el procés de transició



situació administrativa legal



país d'origen



nivell d'estudis



posició socioeconòmica



altres situacions personals

Elements de l'entorn:



prejudicis del mercat laboral i transfòbia



visibilització



suport de l'entorn: família, xarxa d'amics, etc.

Cal aclarir que els elements categoritzats com a personals tenen, en moltes ocasions, implicacions de caràcter social o bé comporten obstacles per com els aborda la societat i s'escapen del control que en pugui tenir cada persona.

Elements personals



GÈNERE

Les **dones trans tenen majoritàriament moltes més dificultats que els homes trans** per trobar feina. És per aquest motiu que la majoria de polítiques i campanyes adreçades a combatre l'exclusió laboral de les persones trans estan centrades en la realitat de les dones trans. Aquest fet s'explica per la consideració social que té fer una transició d'home a dona, a diferència de la que té fer una transició de dona a home. En l'imaginari col·lectiu, decidir viure com una dona implica sovint una pèrdua d'estatus social, derivat del sexisme que regeix la nostra societat. A nivell laboral, les dones tenen major dificultat per accedir als càrrecs de decisió i de poder de les empreses i organitzacions, el que es coneix com a 'sostre de vidre' i, alhora, les dones es concentren en els treballs més precaris, en les capes més baixes i pitjor pagades del mercat laboral ('terra enganxós'). Pel que fa a la bretxa salarial, a Barcelona és del 21,9%.

En canvi, alguns homes trans experimenten el fet contrari: la mateixa feina que feien abans de la transició es valora més i la seva veu i opinió es té més en compte (Schilt, 2006 i Schilt i Wiswall, 2008).

Les dones trans tenen majoritàriament moltes més dificultats que els homes trans per trobar feina





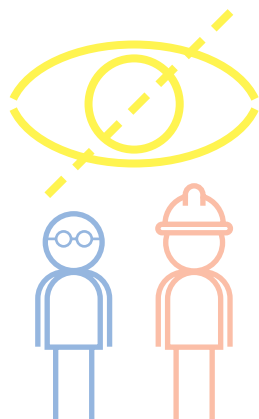
NIVELL DE PASSING

El *passing*, concepte de l'àmbit trans per assenyalar el fet que una persona passi més o menys desapercibuda socialment com a persona trans, és també un factor clau en relació amb l'àmbit laboral. **Les persones trans que tenen *passing* viuen menys situacions de discriminació per la senzilla raó de que l'entorn no les identifica com a trans.** El nivell de *passing* depèn de molts elements: que les persones realitzin modificacions corporals per esborrar les característiques sexuals físiques que s'identifiquen amb el sexe d'origen, que s'assumeixin els costos econòmics d'aquests tractaments, però també que el cos de la persona tingui unes característiques de partida fàcilment modificables. És a dir, que el cos que està molt marcat pel sexe d'origen pot ser molt difícil de modificar, fet que implica que algunes persones trans no puguin tenir *passing* tot i tenir recursos, o esmerçar molts esforços.

En aquest sentit, de nou, **les dones trans són les que, en general, tenen més dificultats per passar desapercibudes socialment, perquè la modificació corporal d'home a dona és més**

complexa que la de dona a home. Per això, molts homes trans que resulten invisibles com a persones trans tenen trajectòries laborals exitoses. És perquè són homes en una societat patriarcal, però també és perquè la majoria de la gent no sap que són trans.

Les persones trans que tenen *passing* viuen menys situacions de discriminació per la senzilla raó de que l'entorn no les identifica com a trans



TEMPORALITATS: EDAT, GENERACIÓ, I MOMENT EN EL PROCÉS DE TRANSICIÓ

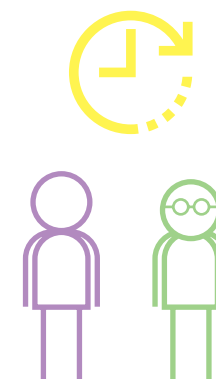
La qüestió temporal és un tema que presenta diverses dimensions rellevants. En primer lloc, **l'edat en la qual es fa la transició** és un element clau. Les persones que inicien la transició en l'edat adulta o avançada sovint han pogut desenvolupar-se professionalment sense la tensió de la transfòbia. Però, alhora, és probable que les persones que inicien transicions molt joves aconseguixin major *passing* a causa de la major eficàcia dels tractaments hormonals i quirúrgics.

A més, **l'edat de la persona** és també un factor a tenir en compte, tot i que no és específic de les persones trans. En els sectors menys qualificats i, en general, les persones majors de 45 anys, tenen més barreres a l'hora d'incorporar-se al mercat laboral.

En segon lloc, **la generació** és un aspecte important perquè determina l'època històrica en la qual la persona va iniciar el procés de transició de gènere. Sens dubte, és incomparable el significat social (criminalització, patologització, etc.) que tenia ser una persona trans

fa 50 anys amb el que té ara (on hi ha un creixent reconeixement de drets en molts països europeus).

En tercer lloc, **també és rellevant en quin moment de la transició està una persona en un procés de recerca de feina.** En aquest sentit, el moment de major fragilitat és l'inici de la transició, que és quan la majoria de persones necessiten dedicar molta energia a fer pedagogia en el seu entorn en relació amb la seva vivència com a trans i no han iniciat tractaments de modificació corporal que podria fer-les afavorir el *passing*.





NIVELL D'ESTUDIS

D'altra banda, i molt relacionat amb la posició socioeconòmica, és especialment rellevant el factor del nivell d'estudis. Ens trobem amb persones trans en tots els grups de l'escala del nivell d'estudis. En alguns casos, **la trajectòria formativa es veu truncada per episodis d'assetjament que porten a l'abandonament escolar** d'algunes persones trans, fet que perjudica més endavant les seves possibilitats al mercat de treball.

Cal tenir present que la qualificació i els nivells d'estudis més alts o de formació professional són un factor protector que implica nivells més elevats d'ocupabilitat i poden incidir en la inserció laboral futura.



PAÍS D'ORIGEN I SITUACIÓ ADMINISTRATIVA LEGAL

Aquests factors representen un obstacle en la relació amb el mercat de treball de moltes persones a Europa, independentment de la seva identitat de gènere. I en el cas de les persones trans, aquest fet s'agreuja especialment perquè, en molts casos, **el fet de no tenir la nacionalitat dificulta encara més els processos de canvi de nom i/o sexe en la documentació del país de residència.**



POSICIÓ SOCIOECONÒMICA

De nou, aquest factor no és específic de les persones trans, però sens dubte té un efecte molt important en una transició de gènere. L'accés a recursos econòmics i el capital social són claus per realitzar una transició de gènere en millors condicions: per la facilitat d'accedir a informació de més qualitat, tractaments hormonals, quirúrgics, o de logopèdia pel tractament de la veu, que no estan coberts per la sanitat pública, etc. Tot i això, moltes persones trans que procedeixen de classes socials benestants també han vist com la seva carrera professional es veia obstaculitzada.



SITUACIÓ PERSONAL

Algunes persones trans poden estar en una situació de vulnerabilitat quan inicien la seva transició, fet que pot influir i/o dificultar el seu procés d'inserció. La inseguretat i la falta d'apoderament són característiques freqüents en persones que es troben en procés de cerca de feina, fruit de la discriminació que pateixen en els processos de selecció i en l'àmbit laboral en general.

L'abandonament de la feina en molts casos, quan la persona vol iniciar el procés de transició, implica que, posteriorment, es trobarà amb totes les barreres afegides pel fet de ser una persona trans.

Com a cas molt particular de situació personal ens trobem que algunes persones trans exerceixen o han exercit el treball sexual, la qual cosa és i ha estat històricament una activitat que moltes dones trans han realitzat com a forma de subsistència, donada l'exclusió laboral que han patit. El context en el qual es

produeix aquesta activitat en bona part de les ciutats europees **implica alts nivells de desprotecció. En alguns casos, fins i tot persecució policial, i gairebé sempre un fort estigma social.**

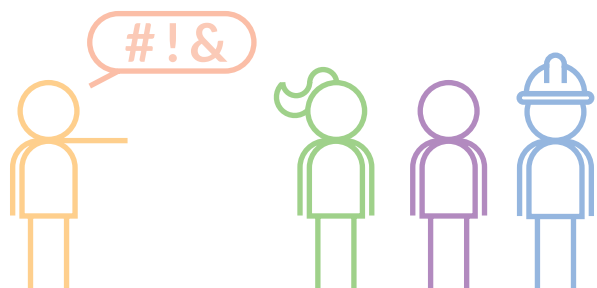


Elements de l'entorn



PREJUDICIS DEL MERCAT LABORAL I TRANSFÒBIA

En la societat en general i en el món laboral en concret, ens podem trobar en situacions on no hi ha prou sensibilització amb el tema de la diversitat, ni aquesta està normalitzada. En el cas de les persones trans, tenen vinculades “etiquetes” i estereotips on se les relaciona amb personalitats problemàtiques. Aquest desconeixement per part de les empreses es tradueix en discriminació i, en algunes ocasions, s’hi suma la manca de plans de diversitat/igualtat en les polítiques de desenvolupament organitzatiu. Per tant, això suposa un obstacle important per a aquestes persones en el moment d’anar a buscar feina.



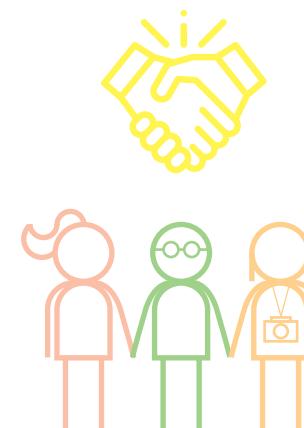
VISIBILITZACIÓ

En els entorns laborals es detecta una manca de visibilització del fet trans. Aquest fet dificulta la normalització d’aquest aspecte de la diversitat humana. Donada la invisibilització que pateixen les persones trans i la falta d’experiència de les institucions estatals, autonòmiques i municipals en el disseny i implementació de polítiques amb perspectiva de gènere i diversitats sexuals, una de les estratègies o actuacions per ajudar a millorar aquesta situació és la **incorporació de persones trans en els equips de treball. Una altra pràctica normalitzadora és que les persones trans també ocupin llocs de treball visibles.**



SUPORT DE L'ENTORN

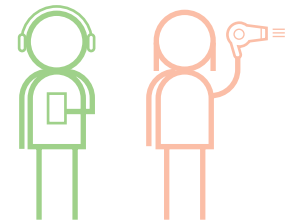
L’inici d’una transició de gènere és un moment de fragilitat per a moltes persones trans, ja que implica grans esforços: decidir de quina forma fer la transició social, corporal i legal, donar explicacions a l’entorn, i en alguns casos, sostenir la discriminació deguda a la transfòbia. Per això, és molt important realitzar una transició amb el major suport de l’entorn possible, principalment dels vincles familiars. Malauradament, en molts casos no és possible i això genera que les persones trans abandonin els estudis o la feina, o bé endarrereixin la decisió de dur a terme la transició acumulant molts malestars i/o patiment psicològic.



Per tal d’aprofundir en com s’interseccionen els factors en relació a l’ocupació de les persones trans i en concret de les dones trans treballadores sexuals recomanem la lectura de l’informe “*TransLab. Diagnòstic de la situació de les persones trans a la ciutat de Barcelona*” editat per l’Ajuntament de Barcelona (2018).

Claus per incidir en la millora de l'ocupabilitat de les persones trans

En el següent apartat s'aporten claus per a professionals de l'ocupació en l'acompanyament a la inserció sociolaboral de les persones trans, fent referència a: tipologia de models d'intervenció; el disseny i implementació d'un programa d'inserció; possibles recursos amb qui coordinar-se; i programes d'inserció amb contractació.



Especialització o preparació específica dels equips tècnics d'ocupació

Els equips tècnics d'ocupació han de disposar, com a mínim, de formació universitària en alguna branca social (psicologia, pedagogia, sociologia, relacions laborals...), tal i com s'indica en el perfil professional d'aquesta ocupació. Així mateix, a l'hora d'atendre a una persona trans en el marc d'un recurs ocupacional, a vegades sorgeix el dubte de si és necessari que la persona tècnica disposi, a més, d'una especialització i/o una formació específica en ocupació i col·lectiu LGTBI, i concretament en el treball amb persones trans.

És recomanable que els equips tècnics d'ocupació i prospecció disposin d'una formació específica en temàtica LGTBI

(i concretament trans) que els permeti donar la resposta més adient a les necessitats de les persones del col·lectiu.

Tot seguit s'apunten alguns continguts bàsics que haurien de contemplar les accions formatives o de capacitació en temàtica LGTBI en general i trans en particular, dirigides a personal vinculat a l'ocupació i la inserció laboral. Aquests coneixements s'hauran de treballar amb diferent grau d'aprofundiment segons el model d'intervenció de cada programa o servei, i tenint en compte el perfil i funcions que desenvolupi el personal tècnic a qui va dirigida la formació.

Així mateix, es recomana treballar els continguts utilitzant una metodologia pràctica aplicada a exemples concrets:

- **Conceptes bàsics** i terminologia, especialment relacionats amb cadascun dels col·lectius LGTBI i amb el procés de transició, i aspectes de l'àmbit psicosocial derivats d'aquest procés.
- **Situació i realitat de les persones trans en el mercat laboral:** elements personals i d'entorn que s'interseccionen i intervenen en aquesta situació de majors dificultats i de discriminació.
- **Tècniques i estratègies d'atenció i suport a les persones trans** en el marc dels programes d'inserció sociolaboral per atendre i tractar les especificitats que puguin presentar.
- Claus d'intervenció vinculades a la **intermediació laboral** i a la **prospecció d'empreses**, així com per a l'acompanyament de l'empresa i la persona trans pel al manteniment de la feina.
- **Preparació per a l'anàlisi de perfils professionals en clau de competències.**
- **Bones pràctiques en empreses reals** que hagin incorporat a persones trans a la seva plantilla.
- **Normativa legal**, especialment de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets LGTBI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i del conjunt d'obligacions de les administracions.¹
- **Normativa de protecció de dades i protocols d'actuació** en relació amb aquesta temàtica.
- Altres temes, com per exemple: interculturalitat, especialment en els processos de trànsit de persones migrades, o igualtat de gènere i diversitat.
- En el cas de formacions més extenses i completes, tot i que hi ha professionals especialitzats/ades en l'assessorament per iniciar i dur a terme un procés de transició, també podria ser interessant un apartat sobre tràmits legals/jurídics i mèdics que pot implicar un procés de transició de gènere.
- Coneixement de recursos de territori d'acompanyament integral per poder fer consultes i/o derivar en cas que es consideri necessari (circuitos, xarxes de suport, etc.)



¹ En el moment d'elaboració d'aquesta guia s'estan discutint iniciatives legislatives que desenvoluparan mesures específiques en aquest àmbit de treball que caldrà tenir en compte. (Llei LGTBI, Llei Trans).

Disseny de programes d'inserció sociolaboral: específics vs generalistes

A l'hora de dissenyar una estratègia d'inserció sociolaboral dirigida a persones trans, una de les primeres qüestions a tenir en compte és si cal un model d'intervenció específic vers el col·lectiu, o bé és millor incloure la seva atenció en el marc d'un programa generalista dirigit a la població en general. L'anàlisi d'aquesta qüestió ha dut a la conclusió que ambdós models tenen els seus pros i contres, i en aquest apartat es fa una anàlisi dels avantatges i desavantatges que implica cada model.

Programa específic d'inserció sociolaboral dirigit exclusivament a persones trans



AVANTATGES

- + Permet tenir en compte i atendre les **necessitats específiques** de les persones trans.
- + **L'atenció pot ser més personalitzada**, permetent crear un vincle estret entre la persona tècnica i la persona atesa.
- + Es pot crear un **espai de suport** entre les persones participants que dona seguretat, especialment per compartir i abordar **situacions de discriminació, d'exclusió social o desigualtats** que s'hagin pogut patir.
- + Permet que els i les **professionals** que executen el programa o servei i les organitzacions que l'impulsen estiguin **més especialitzades en el col·lectiu**, la qual cosa implica un servei de millor qualitat en el que les atencions siguin més eficients i ajustades a les necessitats i realitats del col·lectiu.
- + La difusió d'aquest programa o servei específic permet **visibilitzar el col·lectiu**.
- + Les persones trans que cerquen feina se senten **més interpel·lades** en la participació en el recurs.

DESAVANTATGES

- Els recursos ocupacionals dirigits únicament a persones trans ofereixen **menys diversitat en les persones que atenen**, i com que no fomenten la interrelació amb les persones cisgènere, poden afavorir de forma indirecta l'estigmatització del col·lectiu.
- Limita el contacte amb persones cisgènere en la mateixa situació de desocupació i **impedeix detectar els aspectes comuns**.
- **La persona es pot veure "diferenciada"**, sentint la mateixa discriminació que pot fer la societat i el mercat laboral envers ella. Aquest aspecte pot afectar el seu interès i participació en el programa.
- La necessitat de fer un programa específic fomenta la creença que aquest col·lectiu **no pot ser tractat des d'una perspectiva integradora** com a qualsevol altra persona que té dificultats en el món laboral.
- En funció del disseny del projecte i del grau de rigorositat en l'acreditació o concreció del col·lectiu a atendre, algunes persones trans podrien quedar excloses de l'atenció per **manca d'acreditació de la situació trans**.
- Treballant només amb el grup d'iguals, hi ha el perill que la intervenció se centri molt en les particularitats derivades del fet trans i **no es considerin altres aspectes vinculats a les altres qüestions relacionades amb el grau d'ocupabilitat**.



Programa generalista d'inserció sociolaboral



AVANTATGES

- + És **més inclusiu**, fomenta la diversitat, normalitza i dona a conèixer en major grau la realitat trans.
- + Proporciona a totes les persones participants l'oportunitat de conèixer altres realitats, d'ampliar la mirada, **fomentar el treball en la diversitat**, etc.
- + Permet el **contacte amb persones cisgènere en la mateixa situació** de desocupació i, per tant, permet abordar aspectes vinculats a la inserció laboral i a la millora del nivell d'ocupabilitat en clau de millora de la formació, de les competències i del coneixement i ús de les tècniques i estratègies de recerca de feina. Hi ha aspectes vinculats al fet trans que s'han de treballar, però també hi ha altres aspectes d'intervenció que no estan relacionats amb aquest fet.

DESAVANTATGES

- Pot ser **més difícil abordar les necessitats/demandes específiques de les persones trans directament o indirectament relacionades amb l'ocupació**, amb la conseqüència de no aportar les solucions més ajustades a cada cas.
- Sovint els programes generalistes tenen ratis de persones ateses per persona tècnica molts elevats. En aquests casos **l'atenció no permet un seguiment tan personalitzat**.
- Pot sorgir la **no acceptació de la persona trans dins del grup**, la qual cosa pot implicar un retrocés en l'evolució de la persona trans en el seu itinerari d'inserció sociolaboral, i, d'altra banda, pot generar més complexitat en la gestió i abordatge de les incidències.

En conclusió, tant els programes d'inserció sociolaboral específics com generalistes tenen avantatges i aspectes menys afavoridors per a la intervenció, i en funció de cada persona i del moment vital en el qual es trobi, és més adient la intervenció en el marc d'un o altre recurs.

A més, s'ha de tenir en compte que no totes les persones trans volen fer ús o necessiten d'un servei específic. Els programes específics es poden adreçar a les persones trans en situació de més vulnerabilitat i travessades per diferents eixos de desigualtat, i requeriran un servei més especialitzat, mentre que les persones trans en una situació més avantatjada pot ser més adient la seva atenció des d'un servei més generalista.

Sigui com sigui, es recomana potenciar l'atenció a la diversitat en el marc dels programes generalistes, garantint un elevat grau de personalització, així com fomentar el treball en clau de complementarietat amb programes i serveis que ofereixen intervencions especialitzades, com per exemple la capacitat tècnica-professional o en competències transversals i clau.

No totes les persones trans volen fer ús o necessiten d'un servei específic

Claus per a l'acompanyament en els programes d'inserció sociolaboral

En aquest apartat es detallen una sèrie de factors que es considera important tenir en compte per tal d'oferir una atenció adequada a les persones trans que formin part d'un programa d'inserció sociolaboral, sigui especialitzat o generalista, tenint en compte les diferents actuacions, moments o fases de la intervenció.

Primera entrevista

La primera entrevista és una acció inicial clau de molts programes i/o serveis. A continuació, es concreten una sèrie d'aspectes que ha de tenir en compte un/a professional d'ocupació durant les primeres intervencions individuals amb una persona trans.

- **Anàlisi de la situació de partida**, valorant el seu context social, cultural i econòmic, i relacionant aquesta anàlisi en funció de si és un home o una dona trans i de la fase del procés de transició en la qual es troba. Valoració del nivell de vulnerabilitat social, si és el cas, tenint en compte els diferents elements (a nivell personal i d'entorn) que poden dificultar la seva inserció laboral. Recordem que es donen efectes d'interseccionalitats en funció de diferents variables (veure punt 2.3).
- **Valoració d'altres aspectes personals** com la xarxa de suport que té la persona, l'estat de salut o bé el fet migratori, en casos de persones immigrants.
- Definició del **perfil professional** i elaboració del diagnòstic d'ocupabilitat.
- Disseny, de forma consensuada amb la persona, d'un **pla de treball** i d'un itinerari en el marc del programa o servei. A l'hora de dissenyar el pla de treball caldrà tenir en compte la **possibilitat de fer una reorientació laboral**, sigui temporal o permanent.
- **Incloure atenció individual i en grup**, tot i que el tipus d'acció més adient s'haurà de determinar en funció de les necessitats de cada persona i de la situació que està vivint.
- Orientar la cerca de feina posant el **focus** especialment en les **habilitats i competències** de la persona, analitzant els punts febles per treballar-los, amb l'objectiu de millorar-los i potenciar els punts forts.
- Promoure la creació d'un **clima de confiança**, de no judici, de confidencialitat i establiment de vincle.
- Valorar la possibilitat que la persona trans disposi d'un **acompanyament psicològic o de coaching** en el procés de recerca de feina, en funció de la situació que estigui vivint, de les seves necessitats concretes i dels recursos dels que disposi l'entitat.



Recollida, registre i protecció de dades

A l'hora de fer el registre i la recollida de dades de la persona trans, s'han de tenir en compte una sèrie d'aspectes per protegir la informació que ens faciliti la persona.

- Complir la normativa establerta a la **Llei orgànica 3/2018 de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD)** i a **les Lleis d'Igualtat**. La normativa dona directrius de protecció de dades en funció de cada suport en el qual es recullen aquestes dades personals, com suports informàtics (aplicatius o expedients) i documentació en format paper, així com en relació amb la informació que es pot o no transmetre a terceres persones.



- Donada l'alta sensibilitat d'aquestes dades, caldrà prendre les precaucions necessàries pel que fa a la seva protecció i la informació que es recull.



Les normatives de protecció de dades detallen com procedir si la informació es registra en format paper o digital, però a títol d'exemple destaquen que, en cas de la informació sensible en format digital, en aplicatius i bases de dades, han d'haver-hi **claus d'accés i diferents nivells de permisos, en funció del grau de confidencialitat de la informació de l'expedient**. En el cas que es recullin en format paper, sempre han de ser guardats amb clau. En tots els casos, caldrà incloure les clàusules de protecció de dades. Sempre s'ha de consensuar amb la persona interessada, amb el consentiment previ per escrit, de quina manera hem de gestionar la informació referent a que és una persona trans i aspectes relacionats com el nom, sexe o gènere sentits: si vol que consti als aplicatius i documentació; si vol que, a banda de la persona tècnica, que l'atén es pugui compartir aquesta informació amb altres professionals de l'equip (per exemple, l'equip de prospecció que cerca ofertes de feina i té relació amb l'àmbit empresarial); o bé si es pot compartir aquesta informació amb les empreses o altres agents que intervinguin en l'itinerari.

- En cas que la persona vulgui fer visible que és una persona trans, cal tenir en compte les implicacions pel que fa al tractament en funció de les casuístiques:
 - Si la persona s'ha canviat el nom i el sexe o no a la documentació oficial com DNI/NIE/passaport.
 - Si la persona no té canviada la documentació legal: en aquest cas es recomana recollir el sexe que recull la documentació oficial (DNI/passaport/NIE) i la identitat de gènere amb la qual s'identifica la persona, tant als aplicatius com en la documentació, en la mesura que sigui possible.
 - Si la persona està iniciant el procés de transició o està en les primeres fases d'aquest.
 - Si la persona no s'identifica en clau binària.
 - Si la persona era usuària del servei o programa i es tenen recollides les seves dades d'abans d'iniciar el procés de transició.



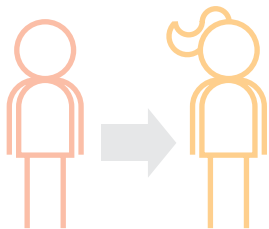
- En els casos que la persona així ho manifesti, s'han de tenir en compte els següents aspectes:
 - El **nom sentit o escollit** per la persona trans ha de poder aparèixer en la documentació identificativa del programa (llistats, currículum, etc). Es recomana registrar a les persones amb el nom que elles ens proposen, a més del que consti en el seu document d'identitat, com a nom oficial.
 - En les llistes d'assistència cal fer constar el nom sentit o escollit. Quan no és possible posar un nom diferent de l'oficial, es pot optar per identificar les persones només amb el número del DNI/NIE/passaport, o bé només amb els cognoms. Ens hem de dirigir a la persona amb el sexe i gènere amb el qual s'identifica, sigui el que sigui el que indiqui al DNI/NIE/passaport.



En la gran majoria de formularis existeix el camp sexe/gènere i, generalment, és obligatori, sobretot quan són formularis en format digital. Ens trobem davant d'un aspecte complex de tractar i d'aplicar-hi solucions òptimes per a totes les casuístiques. La solució més òptima pot ser posar les categories de: femení/masculí/no binari, o bé home/dona/no binari. Les persones trans tenen el dret de poder informar del gènere sentit. No obstant poden decidir sobre si fer-ho o no.

Algunes veus opinen que es podria optar per que aquest paràmetre no fos obligatori, sinó opcional, tot i que no és recomanable, ja que a l'hora d'avaluar i fer el seguiment de les polítiques públiques, aquest fet restaria informació.

- Caldrà valorar en quin apartat de l'expedient es pot afegir la informació relativa al fet trans com és el nom i gènere sentit o fase del procés, o bé aspectes relacionats amb el fet trans que puguin incidir en la seva inserció laboral.
- A més s'ha d'anar amb compte amb la informació compartida en aplicatius i plataformes d'altres administracions, per tal de no atemptar contra la protecció de dades. Així mateix també cal anar amb compte amb la informació inclosa en aplicacions públiques de recerca de feina, com és el CV en plataformes d'ofertes de feina.



Val a dir, que algunes administracions públiques estan sent pioneres en l'adaptació dels seus formularis i documents de registre, com és el cas de l'Ajuntament de Barcelona, que en el Decret d'alcaldia S1/D/2020-909 de 22 d'octubre de 2020, garanteix el dret de les persones transsexuals i transgènere i les persones intersexuals a ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb els quals s'identifiquen. A aquests efectes, s'estableix que, si ho desitgen, puguin comunicar el seu nom sentit/escollit als òrgans i serveis municipals perquè l'utilitzin en les seves actuacions que no formin o no hagin de formar part d'un procediment administratiu formalitzat o que no tinguin implicacions jurídiques de caràcter oficial. A més, es determina també que en les instàncies, sol·licituds o formularis que aquells òrgans i serveis municipals utilitzen per a la recollida de dades en els quals es demani la dada corresponent al gènere de les persones, s'hi afegeixin, com a possibles opcions de resposta la de "no binari", a més de les d'"home" i "dona". En cap cas no es pot demanar la presentació de cap mena de documentació addicional, ni mèdica ni psicològica, ni de cap altre tipus que



acrediti la seva condició de gènere. Per altra banda, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) ha adaptat els seus formularis, documents d'inscripció i altres processos relacionats per garantir que les persones transsexuals puguin fer servir el nom sentit/escollit —aquell amb el qual s'identifiquen— mentre no puguin tramitar el canvi al DNI. En paral·lel, també s'ha eliminat el tractament "senyor/senyora" per incloure les persones que no se senten identificades en cap dels dos gèneres. Aquesta adaptació es reflectirà en tots els documents utilitzats al SOC relacionats amb la inscripció de la demanda d'ocupació on es mostri el nom de la persona usuària. Això inclou des de l'alta com a demandant d'ocupació fins al document de cita prèvia, el justificant acreditatiu de cita a l'Oficina de Treball, el justificant per acreditar la situació laboral de la persona i l'informe de la seva situació laboral i administrativa actual. En una segona fase, s'incorporaran els formularis i documents que corresponen a altres tramitacions, com ara la documentació que acredita la participació en polítiques actives d'ocupació.

Espai d'atenció

En relació amb l'espai d'atenció, caldria distingir l'espai físic d'aquelles atencions que es produeixen en espais o medis virtuals.

L'espai físic d'atenció individualitzada hauria de garantir la privacitat, ser íntim, segur i confidencial per a qualsevol persona que acudeixi a un servei d'orientació laboral i, en els casos de les persones trans, és igualment important que amb la resta de col·lectius. D'aquesta manera es permet que es creï un vincle i s'estableixi una relació de respecte i confiança entre la persona usuària i la persona tècnica d'ocupació.

Pel que fa a l'espai virtual, lògicament haurà de garantir la mateixa privacitat i intimitat, i seria important acordar el mitjà o canal en el qual es produirà, per generar confiança i seguretat. S'han de garantir els drets digitals.

Coordinació amb agents

La coordinació amb agents del territori és important i molt recomanable en programes i serveis d'inserció sociolaboral amb elevats components de personalització.

Es pot fer obeint a diferents objectius: per a la coordinació de casos compartits, per a la derivació de casos, per compartir informacions i recursos, per fer difusió de l'existència de programes, serveis, o accions específiques, per contribuir a la sensibilització, per compartir ofertes de feina o necessitats de les empreses, etc.

A continuació, es relacionen propostes d'agents específics amb els quals es poden coordinar els equips de serveis adreçats a persones trans. En cap cas es pretén que la coordinació sigui amb tots i cadascun d'elles o amb la majoria. En funció de la demanda i necessitats de la persona atesa s'hauran de dissenyar coordinacions amb uns o altres.

Entitats públiques

- Regidoria: LGBTI, Polítiques de gènere, Feminismes...(serà més factible en poblacions de mida petita).
- Altres àrees de l'Ajuntament o entitat pública: Participació ciutadana, Educació, Joventut, Igualtat, Comunicació, etc.
- Serveis municipals d'acompanyament a les persones trans, en cas que existeixin.
- Servei d'Atenció integral LGTBI: SAI.
- Centre LGTBI de Barcelona.
- Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Teixit associatiu

- Entitats que treballen amb persones trans o amb el col·lectiu LGTBI.
- Agrupacions o col·lectius de joves trans.
- Entitats que treballen amb dones.
- Centres cívics.
- Casals de joves.

Serveis i recursos d'inserció laboral

- Entitats d'inserció i orientació laboral.
- Professionals de diferents àmbits: orientació laboral, orientació educativa, treball social, educació social, psicologia, pedagogia, etc.

Altres

- Serveis Socials.
- Punts d'Informació Juvenil.
- Punts d'informació i atenció a les dones: PIAD, SIADS, CIRDS, etc.
- Salut: CAPs, Centre Jove d'Atenció a la Sexualitat (CJAS), serveis mèdics (Trànsit i Hospital Clínic).
- Centres educatius, a diferents nivells: primària, secundària, cicles formatius, universitat, escoles d'adults, etc.
- Serveis sobre migració i refugi.
- Centres esportius.
- Patronals i sindicats.
- Empreses i gremis del territori.
- Registre Civil.

Especialment, és molt aconsellable coordinar-se amb aquells agents que hagin atès o estiguin atenent en paral·lel a la persona trans, sempre que es valori adient la coordinació i la persona estigui d'acord en realitzar-la i l'autoritzi. També en els casos que es vulgui derivar a la persona a un nou recurs o a una empresa o entitat on faci candidatura.

Per tal de fer una derivació i/o coordinació amb els agents més idonis és essencial, i anirà en pro de l'eficàcia, el fet que el personal tècnic conegui bé les característiques i especificitats de cada recurs. La coordinació i treball conjunt ajuda a arribar de manera més directa a les persones trans, sobretot en els casos dels agents que treballen de manera molt propera al col·lectiu, ja que seran aliats per promoure i donar a conèixer els recursos ocupacionals. En aquest marc de treball conjunt, es poden crear protocols de treball per a la derivació de persones, d'ofertes o per compartir recursos.

CREACIÓ D'ESP AIS DE COORDINACIÓ

A més de la coordinació, es pot anar més enllà i crear espais de treball conjunt entre diferents agents, sempre que es consideri necessari i oportú segons els objectius a treballar i les necessitats detectades. L'objectiu de la creació d'aquests espais és aprofundir i anar més enllà en els objectius de la coordinació.

Els diferents formats que es podrien crear són:

- Xarxes de col·laboració
- Comissió o consell d'experts
- Coordinacions de casos
- Taules o grups de treball
- Jornades, seminaris, taules rodones, comptant amb personal expert en la temàtica i/o aportant testimonis o referents positius per a les persones trans.
- Llistes de distribució d'informació
- Xarxes per compartir ofertes de feina

Aquests recursos de coordinació poden ser interdisciplinaris o multidisciplinaris i poden variar en el seu abast territorial. Tot plegat, per tal de contribuir a donar serveis més integrals i en clau de complementarietat.

A més, es considera molt adient crear espais de treball en els quals alguns dels membres integrants siguin persones trans, ja que poden aportar la seva experiència en primera persona.

Alhora, es pot demanar assessorament a experts i expertes a l'hora d'elaborar continguts específics per abordar temàtiques d'inserció sociolaboral trans en el marc d'aquests espais de coordinació.

Les accions que es podrien realitzar en aquests espais de treball serien:

- Intercanviar recursos ocupacionals actualitzats, o bé recursos LGTBI en general o dirigits a persones trans en particular.
- Intercanviar coneixements i experiències viscudes per diferents agents, així com generar espais de debat col·lectius.
- Fer treball de casos abordant de manera conjunta els casos compartits.
- Realitzar coordinacions entre els diferents agents que formen part d'un mateix pla o recurs, ja estigui centrat en temàtiques ocupacionals o bé estigui centrat en aspectes LGTBI...
- Coordinar la difusió de les possibles campanyes comunicatives de diversos programes ocupacionals.
- Realitzar avaluació conjunta sobre les accions que es porten a terme, consensuant uns criteris i indicadors comuns per poder compartir informació amb l'objectiu d'augmentar i fomentar l'ocupabilitat de les persones trans.

No volem acabar aquest apartat sense remarcar la importància de la coordinació entre les administracions públiques que poden impulsar i reforçar les iniciatives locals adreçades a aquest col·lectiu.

Treball per fomentar les competències transversals i clau

Una de les principals estratègies d'abordatge del pla de treball per a la inserció laboral és el treball en clau de competències. En aquest sentit, caldrà fer una anàlisi en profunditat de les competències que la persona ja té desenvolupades, elaborant un balanç competencial, i també caldrà analitzar quines són aquelles que s'haurien de treballar per millorar.

COMPETÈNCIES MÉS DESENVOLUPADES



Cal fer una anàlisi d'aquestes competències adquirides en l'àmbit formatiu, laboral i també en l'esfera personal. Serà útil tenir en compte aquelles competències transversals i clau que estiguin més desenvolupades a conseqüència de les vivències i processos vitals pels quals han passat pel fet de ser trans. Això no implica que en tots els casos tinguin un nivell elevat de desenvolupament, ni que el fet de ser una persona trans les acrediti. En cada cas caldrà fer-ne l'exploració. Es poden assenyalar les següents:


 Motivació pel canvi o elevada tolerància a aquest	 Adaptabilitat	 Versatilitat	 Tolerància
 Iniciativa	 Empatia	 Disposició a l'aprenentatge	 Habilitats relacionals
 Perseverança	 Paciència	 Gestió de les emocions	 Resistència a la frustració

COMPETÈNCIES A PROMOURE

Així com en l'apartat anterior el focus es centrava en les competències que la persona pot tenir desenvolupades a conseqüència de les vivències adquirides pel fet trans, en aquest apartat el focus es dirigeix vers aquelles que poden estar menys desenvolupades, o bé que seria bo que es reforcessin per fer front a les dificultats amb les que es pot trobar la persona pel fet de ser trans.

Un dels aspectes a treballar en clau competencial per contribuir a millorar l'èxit de la inserció laboral de les persones trans és el seu apoderament, tenint en compte que, sovint, es poden trobar en un context aversiu tant per les persones que viuen o bé les que ja han viscut un procés de transició. Per treballar-ho, es podrien potenciar competències com ara:

 Autoconfiança, autoestima, autoconcepte Sovint, arran d'un procés de transició, algunes persones trans desenvolupen inseguretats o por a l'estigmatització que desplacen les seves habilitats professionals.	 Autoimatge Malauradament, el mercat de treball penalitza algunes expressions de gènere i corporalitats. És important treballar amb consciència aquest aspecte i construir eines per guanyar seguretat vers aquesta mirada externa.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 **Altres competències que pot ser important treballar són:**

- Habilitats comunicatives i socials
- Assertivitat
- Resolució de conflictes
- Autoconeixement competencial

Participació en accions en grup

En el marc dels programes i serveis d'inserció sociolaboral, l'atenció personalitzada és un aspecte clau i imprescindible i, d'altra banda, la intervenció amb el grup aporta elements que permeten treballar aspectes complementaris.

Tot seguit s'indiquen aspectes a tenir en compte a l'hora de dissenyar una acció en grup per tal que sigui inclusiva amb les persones trans:

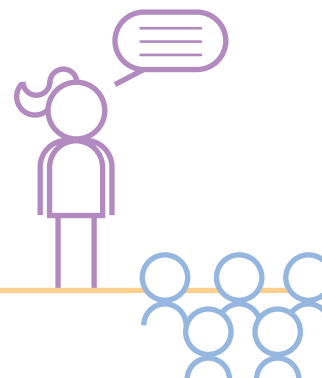
- Abans de considerar la programació de la participació d'una persona a accions en grup es tindrà en compte el seu moment i l'aprofitament que pugui fer d'aquesta activitat.
- Si la persona formadora és diferent de la tècnica/tutora que ha fet l'atenció individual, seria molt valorable una coordinació entre les dues professionals per tal que estigui assabentada de la informació que es consideri rellevant per a un millor aprofitament de l'acció. Aquesta coordinació serà especialment important quan la persona trans està en les primeres fases del procés de transició, quan té un nivell baix de *passing*, quan està molt poc empoderada o té baixa autoestima, quan no s'ha fet canvi en la documentació oficial i la informació que figura als aplicatius és diferent del nom i gènere sentits, etc.
- S'ha de tenir en compte la privacitat de les dades, donat que la persona pot no voler que se sàpiga que és una persona trans (sobretot si té *passing*). S'han de tenir en compte aspectes com el del nom sentit/escollit, com ens dirigim a la persona i com ha de constar en el llistat d'assistència.



- La **persona tècnica** que ha d'impartir la sessió en grup seria bo que tingui coneixement i formació en atenció a la diversitat sexual i de gènere, per tal d'ajustar millor la seva intervenció a les diferents persones integrants del grup i poder resoldre possibles dubtes o intervencions.
- Sempre s'ha de tenir especial cura amb el **llenguatge** (inclusiu i no sexista) i amb els exemples que es puguin posar durant les sessions.
- En funció de l'objectiu i programa de cada acció, en alguns casos es pot considerar adient treballar **aspectes directament o indirectament relacionats amb la temàtica com, per exemple, la feminitat i la masculinitat**.
- En el cas que es faci notori que hi ha una persona trans al grup, ja sigui perquè la persona ho ha volgut fer públic, ja sigui perquè té un nivell baix de *passing* i és evident encara que no s'expliciti, pot ser positiu introduir la sensibilització del grup cap al

col·lectiu. S'ha de tenir en compte el desconeixement que moltes vegades té la població de la temàtica, i com aquest desconeixement pot provocar bloquejos, ja que no se sap com adreçar-se a la persona (com a dona, com a home...). Pot costar tenir una relació amb naturalitat per falta de recursos. Per tant, es pot aprofitar el programa per fer un treball de sensibilització envers les persones trans.

- En cas de refús o assetjament per la resta o alguns dels companys o de les companyes, caldrà tenir mecanismes per intervenir. Serà justament en aquesta situació que serà més necessari introduir mesures de sensibilització.
- És important abordar la situació integrant i no sobrevictimitzar les persones trans.



L'activitat i contingut dels mòduls en grup podrà tenir diferent enfocament o algun dels continguts pot variar en funció de si s'adreça específicament a persones trans o el públic objectiu és generalista. En els casos que el mòdul s'adreça només a persones trans:

- Els objectius poden anar més encaminats a donar resposta a les necessitats específiques del col·lectiu vinculades a la seva inserció, com ara com fer front a processos de selecció tenint en compte el seu fet trans, si comunicar-ho o no a les empreses, si fer-ho constar al seu CV, etc.
- S'ha de tenir en compte que possiblement els bloquejos que hi pugui haver en relació amb com tractar a persones d'aquest col·lectiu poden desaparèixer si totes les persones del grup són trans.
- En un grup d'iguals es pot generar una complicitat que no se sol generar en grup de població general.



Compromís d'assistència i participació

Es donen diverses casuístiques que poden provocar que una persona abandoni o no continuï amb la participació en un recurs ocupacional, quan en realitat el necessita. És labor dels equips tècnics dels serveis d'ocupació ajudar a cada cas per apoderar-la i evitar que es prenguin decisions que perjudiquin i que alenteixin o paralitzin el seu procés de millora de l'ocupabilitat.

La majoria de les casuístiques s'emmarquen en les següents esferes: la manca d'autoestima i o malestar psicològic que poden patir algunes persones trans sobretot en les **fases inicials del procés de trànsit**, quan tenen poc *passing*, o quan han patit fracassos reiterats en anteriors processos de recerca de feina; la **manca d'hàbits i de pràctica en la participació en processos de recerca de feina**; i també hi pot influir el fet que el programa ocupacional és generalista, i la persona no se sent prou empoderada per participar en accions en grup.

En cas que es detecti una possible manca d'assistència o d'interès de la persona trans, es recomana comentar amb ella el motiu d'aquesta situació i buscar estratègies per fomentar la seva participació.

Algunes de les estratègies que es poden implantar o tenir en compte són:



- Fer una **acollida i acompanyament** molt personalitzats per tal que la persona trans se senti identificada amb el servei.



- Fomentar la presa de consciència de la pròpia **responsabilitat** en el procés d'inserció sociolaboral i dels beneficis que tindrà per ella mateixa.



- Explicitar les **expectatives envers el programa o servei** des de la transparència i amb posicionaments realistes, tenint en compte els interessos i les possibilitats reals per poder ajustar el disseny de la proposta.



- S'han de valorar **els temps que necessita la persona per incorporar-se al món laboral** (inserció immediata, a mitjà o llarg termini), valorant si el servei d'orientació/inserció és el que necessita o el que vol realment ara la persona, ajustant expectatives i identificant els objectius que vol aconseguir.



- Pel que fa a l'**enfocament dels objectius laborals**, és important revisar-los en clau de si cal fer una **reorientació professional** a curt, mitjà o llarg termini, i si aquesta ha de ser temporal mentre dura el procés de transició o bé es planteja com a ocupació de futur.



- Identificar i explicar **casos d'èxit** que permetin motivar a les persones trans.



- Tenir en compte l'**horari en el qual es porten a terme les activitats**, especialment per a aquelles persones trans que tenen **necessitats específiques** com, per exemple, quan estan en procés de trànsit i tenen una disponibilitat horària més reduïda a causa de la necessitat de fer visites mèdiques o seguir tractaments pels canvis corporals... per a un major èxit en el procés de millora de l'ocupabilitat caldrà adaptar les activitats a la seva disponibilitat i ritmes.



- A l'hora d'abordar l'**orientació formativa**, cal concretar opcions relacionades amb la situació i les necessitats i interessos de les persones trans, i no centrar-se exclusivament en les opcions disponibles en el moment, evitant seguir estereotips. És font de fracàs acudir a recursos formatius amb la premissa que és millor seguir alguna mesura que no fer res.

Estratègies per fomentar la participació de les persones trans en programes i serveis d'inserció sociolaboral

Aquest apartat pretén orientar sobre els mecanismes i canals que poden utilitzar serveis d'ocupació per comunicar i difondre, entre les persones trans, els recursos d'inserció laboral disponibles.

Es considera important dedicar un espai a reflexionar sobre aquest tema, donat que s'ha detectat que, en moltes ocasions, a les persones trans en situació de desocupació els hi costa apropar-se als recursos ocupacionals generalistes dels municipis.

Per aquest motiu, es recullen els aspectes més rellevants vinculats a les estratègies de comunicació de programes i serveis d'inserció laboral, tenint en compte que sempre s'hauran d'adaptar a la realitat de l'organisme que les impulsi.

RECOMANACIONS PER DISSENYAR UNA CAMPANYA COMUNICATIVA

A continuació, se suggereixen una sèrie d'accions que es poden fer servir a nivell d'Ajuntament o de Servei d'Ocupació Municipal a l'hora difondre un recurs ocupacional per tal que arribi a les persones trans en situació de desocupació o que volen millorar la seva ocupabilitat, i que, d'aquesta manera, se sentin més interpel·lades a participar-hi i sentin que el recurs també va dirigit a elles:

- Es pot dissenyar una campanya de comunicació del recurs ocupacional que contempli alguna d'aquestes característiques:

La persona protagonista de la campanya pot ser una persona trans.

Es pot incorporar el no binarisme en les accions comunicatives que es realitzin.

Es poden fer servir vídeos/imatges amb persones testimonis trans que hagin participat en programes i serveis d'inserció laboral anteriorment. Poden ser un bon canal per atreure més persones trans a participar.

- Es pot fer difusió mitjançant vídeo reportatges de les bones praxis realitzades per l'entitat que fomentin la incorporació de persones trans en diferents recursos d'inserció laboral.
- Es pot realitzar difusió de la campanya aprofitant actes de commemoració de les diades internacionals:



dia Internacional de la Visibilitat Trans



dia Internacional contra la LGTBIfòbia



dia Internacional de l'Orgull LGTBI



dia Internacionalitat d'acció per la despatologització trans (segons el país canvia el dia)

MECANISMES DE DIFUSIÓ

Una campanya es pot realitzar utilitzant diferents mecanismes

- Anuncis
- Notícies
- Mailings
- Cartells
- Banderoles
- Díptics informatius/flyers
- Actes públics



I diferents mitjans

- Premsa generalista
- Premsa especialitzada, com revistes destinades al col·lectiu LGTBI
- Ràdio
- TV local
- Xarxes socials
- Webs dels serveis d'ocupació de l'Ajuntament/servei que impulsa el recurs ocupacional
- Web de les entitats especialitzades en col·lectiu LGTBI
- Serveis i entitats LGTBI que atenen a persones trans
- Oficines d'atenció al Ciutadà
- Transports públics, com autobusos
- Taulells d'anuncis
- Serveis generalistes: ambulatoris, centres cívics, biblioteques, etc.

ESTRATÈGIES INDIRECTES

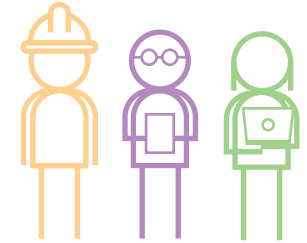
En aquest apartat es recullen altres estratègies que es poden fer servir per donar a conèixer el servei/programa ocupacional entre persones trans que estan en situació de desocupació i entre aquelles que volen millorar la seva ocupabilitat:

- Es recomana que l'Ajuntament/Servei Municipal d'Ocupació treballi de manera conjunta amb entitats a les quals estan vinculades les persones trans (ONGs, associacions...). Les taules locals d'ocupació poden esdevenir espais de debat i de coordinació, o, com a mínim, implicant-les en la difusió dels recursos ocupacionals que estiguin en marxa.
- És aconsellable realitzar coordinació amb els diferents agents que poden estar implicats en l'atenció a les persones trans, utilitzant els mecanismes que es descriuen en l'apartat específic d'aquesta guia.
- Es poden organitzar jornades de bones pràctiques i casos d'èxit centrades en la inserció laboral de persones trans, on es puguin convidar a assistir a persones d'aquest col·lectiu i a les empreses que les han contractat. També es poden exposar tècniques i estratègies de prospecció per fomentar la inserció de les persones trans.
- Es poden realitzar accions en els edificis dels Ajuntaments o serveis ocupacionals, visualitzant que aquestes entitats són *transfriendly*, com, per exemple, col·locar un adhesiu a l'entrada del servei perquè les persones trans se sentin interpel·lades o crear un segell propi que indiqui que l'organització és *transfriendly*.



Claus per a la intermediació i la prospecció d'empreses

Pel que fa a les claus en la intermediació i prospecció d'empreses, cal tenir en compte diversos elements com la identificació dels sectors i les empreses que poden ser més sensibles a incorporar persones trans als seus equips, i la forma en la qual es presenta al candidat o candidata als i a les responsables de la contractació.



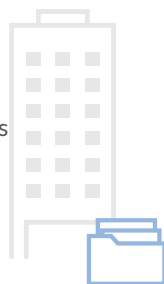
Coneixement de l'organització per enfocar l'estratègia de prospecció

Cal estudiar la informació de l'empresa que estigui disponible abans d'iniciar un procés de prospecció, per tal de conèixer o inferir el grau de sensibilitat que presenta envers la contractació de persones trans, identificant així entorns laborals transpositius i construir els argumentaris més ajustats en cada cas. Així mateix, també caldrà fer aquesta anàlisi per estudiar l'adequació del perfil de les persones que s'han d'inserir al mercat de treball i les possibilitats que ofereix l'empresa. Per assolir aquestes necessitats d'informació es poden revisar diferents àmbits:



Valors i estratègia en relació amb igualtat i diversitat

Algunes empreses s'han dotat d'instruments que regeixen la seva actuació en l'àmbit de la igualtat, la diversitat o l'RSC. Saber si una empresa compta amb un pla o una estratègia en algun d'aquests àmbits i, si és així, conèixer-ne el contingut o les línies mestres, pot ajudar a preparar l'estratègia de contacte amb l'empresa.



Destaquem dues categories de Plans:



Pla d'igualtat

Consultar la Llei orgànica d'igualtat 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, per més detalls de quines empreses l'han de tenir. Així mateix, es poden trobar més directrius i detalls al Real Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació i al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.



Pla de Diversitat i/o Pla RSC

Permetrà identificar les empreses que tenen i apliquen aquests plans i es podrà inferir que els processos de selecció no discriminen. Les empreses, d'acord amb la Llei catalana 11/2014 (art. 20), han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, i han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Mida de l'empresa

La mida de l'empresa no suposa implicacions que es donin en tots els casos, però es tracta d'un factor que pot ajudar a donar pistes d'algunes característiques d'aquesta com, per exemple, si disposa de plans d'igualtat, de diversitat o RSC. Tot i que no és en absolut exclusiu a les empreses grans, n'hi ha major proporció d'aquestes que estan obertes a l'argumentari de la Responsabilitat Social Corporativa. D'altra banda, caldrà tenir en compte que a les empreses més grans poden comptar amb una major diversitat de

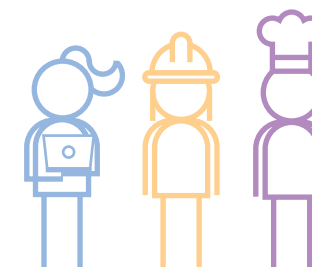


perfils professionals en la seva plantilla que les de mida menor.

La mida també pot ser un element que pot influir en la facilitat de fidelització de l'empresa per part del servei de prospecció, o bé en una relació més personalitzada i propera. Així mateix, en les empreses més petites i que puguin estar menys professionalitzades pel que fa a la política de RRHH, hi ha espai per oferir assessorament en aquest àmbit o bé, en altres casos, es poden donar més resistències.

Sector i activitat

Quan es tracta d'ocupacions que tenen un component de tracte amb el públic, en moltes ocasions les empreses presenten reticències per incorporar a persones trans, sobretot en el cas de persones trans amb menys *passing*, fet que s'agreuja amb les dones trans. Sovint, és la pròpia persona trans que no es vol postular més a ofertes de cara al públic per por a ser rebutjada i rebre transfòbia.



Històric de relació amb l'empresa

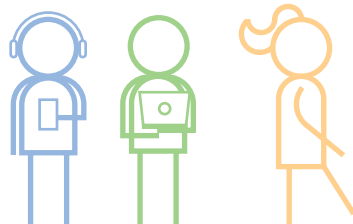
Com en qualsevol abordatge de prospecció d'ofertes de feina, caldrà primer estudiar l'històric de relacions entre el servei o programa d'inserció laboral i l'empresa i, fins i tot, entre l'Ajuntament o el departament en el qual estigui ubicat el servei i l'empresa. En cas que hagi hagut anteriors relacions, aquesta anàlisi ens aportarà informació molt valuosa, que pot estar vinculada als punts precedents d'aquest apartat, o bé sobre la predisposició de l'empresa en incorporar persones amb més dificultats, en situació de vulnerabilitat o bé en clau de diversitat. Per tant, es tracta d'una informació que ajudarà a enfocar l'argumentari.

Relació amb l'empresa, argumentari i sensibilització

En les visites o contactes amb l'empresa es recomana realitzar accions de sensibilització envers la contractació de persones amb més dificultats d'inserció, com pot ser el cas de les persones trans. Alguns arguments a treballar són:

Responsabilitat Social Corporativa

És important incorporar criteris d'igualtat i no discriminació de les persones trans en els processos de selecció i de contractació, i que s'incloguin en els plans de Responsabilitat Social Corporativa. Alguns dels elements que impliquen millor compromís en RSC per part de les empreses són:



Tenir representació de tots els col·lectius que hi ha a la societat entre les seves persones treballadores, i no posar resistències a que algun col·lectiu en pugui formar part. Aquelles empreses que aposten per la **diversitat** tenen un **avantatge competitiu**, doncs es tracta d'una nova realitat que requereix adaptació, però que a mitjà i llarg termini aporta els seus fruits. La **igualtat d'oportunitats** cal tractar-la com un factor positiu i enriquidor per a la plantilla i que pot millorar l'ambient laboral.



Establir **vincles entre les polítiques o actuacions d'RSC amb la missió, i valors** de l'empresa. **Donar visibilitat** a les actuacions d'RSC. Les organitzacions tenen un plus de motivació per aplicar polítiques i mesures d'RSC quan es visibilitzen públicament aquestes bones pràctiques, ja sigui per la difusió que en facin elles mateixes, o amb el suport extern.



La **planificació de la gestió de la diversitat** que pot requerir la inclusió de persones trans a l'empresa contempla la previsió i abordatge de situacions de discriminació i desigualtats de les quals se'n poden beneficiar totes les persones de l'empresa, ja sigui pel component genèric dels instruments, ja sigui pel fet que contribueixen a fer instruments més amplis i integrals, i que es poden extrapolar a tota la plantilla.



Tenir protocols d'inclusió de col·lectius en risc d'exclusió social; o que garanteixen la inclusió i la no discriminació de les persones LGTBI en general i trans en particular; o d'eliminació de tota forma de discriminació en l'àmbit d'incorporació de nou personal a l'organització. Per tal que aquests protocols siguin efectius cal que els i les responsables de RRHH de l'empresa estiguin formats en aspectes d'inclusió trans i que s'assegurin que els processos de selecció són inclusius.



Establir vincles amb els compromisos de l'Agenda 2030. El 25 de setembre de 2015 l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la resolució Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible que conté 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i 169 fites associades per assolir en l'horitzó de l'any 2030. Els ODS cobreixen la dimensió social, econòmica, ambiental i institucional de la sostenibilitat i aborden cinc grans àmbits: planeta, persones, prosperitat, pau i aliances. En l'entorn laboral, el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere passa també per donar visibilitat, tant a nivell intern com extern, a les actuacions dutes a terme i vinculades als ODS 5, 8 i 10: assolir la igualtat de gènere, proporcionar oportunitats d'ocupació plena i productiva i de treball digne per a totes les persones promovent els drets laborals i uns entorns de treball protegits i segurs, i erradicar les desigualtats i les discriminacions.

En l'entorn laboral, el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere passa també per donar visibilitat, tant a nivell intern com extern, a les actuacions dutes a terme i vinculades als ODS 5, 8 i 10



Beneficis directes i indirectes de la contractació de persones trans

En el cas que es faci prospecció laboral per a persones trans, cal argumentar els diversos beneficis que li pot suposar a l'empresa la seva contractació. Alguns d'ells són:

Quan una empresa incorpora una persona trans a la plantilla mostra clarament el **compromís de l'organització amb la igualtat i diversitat**, amb la qual cosa llança el missatge, a nivell intern i extern, que valora a tots els membres del personal. A la vegada, pot ajudar a atraure i mantenir a les persones treballadores reduint la rotació del personal i incrementant l'**estabilitat laboral**.



Millorar el reclutament i retenció del talent. Les persones trans que se sentin protegides contra la discriminació, durant o després de la transició, tenen moltes menys possibilitats de deixar el seu lloc de treball.



Un ambient laboral inclusiu i obert incrementa el nivell de motivació i productivitat de les persones que hi treballen, ja que l'empresa vetlla pel benestar de tota la plantilla. A més, redueix la transfòbia i promou la satisfacció en els llocs de feina.



Un altre factor d'estabilitat i amb menys probabilitats que la persona trans contractada abandoni la feina, és que es tracta d'un col·lectiu amb molta **motivació vers a la feina**, ja que és conscient de les dificultats que tenen per trobar-ne.



Quan una organització incorpora a persones trans a la seva plantilla, llança un missatge cap a la seva plantilla, però també a l'exterior vers els seus grups d'interès i la societat en general, donant el missatge d'**empresa inclusiva**, la qual cosa pot contribuir al seu **avantatge competitiu**.



Millora del servei a la clientela. Les organitzacions que presten serveis de cara al públic podran desenvolupar una millor comprensió de les necessitats i expectatives a la clientela en general, i també a la clientela trans. Pot servir també per trencar la barrera i que les persones trans accedeixin al servei.



Augmenta la confiança de la clientela. És més probable que els/les clients confiïn en els serveis d'una organització si té la reputació de prioritzar el benestar de la plantilla, inclòs el personal trans o altres persones en situació de vulnerabilitat.

Accions específiques amb les empreses per fomentar la contractació de les persones trans

A continuació es recullen una sèrie d'accions que poden ajudar a promocionar la contractació de persones trans:

- Dissenyar un programa o accions de formació amb **pràctiques en empreses** per tal de facilitar la relació efectiva amb el món empresarial i contribuir a la lluita contra els estereotips.
- Personalitzar l'acció prospectora i **cercar ofertes de manera específica** per cada participant, a partir del treball personalitzat i a les dianes professionals de cada cas.
- **Acompanyar les accions de contractació amb formacions a mida** (contemplant necessitat de la persona i de l'empresa).
- En els casos que l'equip de prospecció estigui format per persones tècniques diferenciades dels equips d'ocupació i acompanyament a la inserció, fomentar **que el personal tècnic de prospecció coneguin els casos** que formen part dels programes i intentin "casar-los" amb ofertes disponibles.



Bonificacions i incentius

Caldrà, en cada cas, explorar si hi ha a disposició algun tipus d'ajuts a la contractació de persones amb especials dificultats d'inserció sociolaboral en general, o bé a persones trans en particular, a nivell estatal, autonòmic o local.

Les bonificacions i incentius que estan disponibles per contractar a persones trans que s'atenen tant en el marc de programes generalistes com específics són:

- Bonificacions de la Seguretat Social per contractar a persones en situació de risc d'exclusió (en aquest cas la persona trans hauria d'estar atesa per Serveis Socials).
- En els casos que es disposa d'acreditació de persona en risc d'exclusió hi ha la possibilitat de treballar en empreses d'inserció.
- Hi ha programes d'inserció sociolaboral que ofereixen ajuts a la contractació a les empreses que contracten a algun participant del programa.
- En el cas de programes o recursos que ens permeten incidir en el disseny dels criteris de bonificacions i incentius a la contractació per part de les empreses, pel que fa al col·lectiu trans es recomana que els requeriments de definició dels col·lectius diana dels ajuts no estiguin vinculats a l'acreditació de risc d'exclusió per part de serveis socials, ja que en moltes ocasions les persones trans no són usuàries d'aquests serveis.

A continuació es detallen alguns exemples de bonificacions encara vigents o ja finalitzats:



Crea Feina Plus, Barcelona!

Programa de l'Ajuntament de Barcelona-Barcelona Activa que ofereix ajuts en la contractació per fomentar la feina de qualitat a Barcelona.



Comunitat de Madrid



Comunitat d'Andalusia

A Madrid i Andalusia el fet de rebre bonificacions no implica que la persona trans estigui en situació de risc d'exclusió.

Comunicació del fet trans a l'empresa

Informar o no a l'empresa que la persona que des del servei d'inserció es presenta com a candidata per una oferta de feina és trans, és un aspecte d'elevada sensibilitat i importància. Es tracta d'un punt que caldrà abordar i consensuar conjuntament amb la persona per determinar si es comunica i com s'aborda tant en un cas com en l'altre.

Pot ser més o menys recomanable comunicar-ho a l'empresa en funció de cada cas, i cal tenir en compte diferents factors per prendre aquesta decisió, com a mínim els següents:



La voluntat de la persona trans de donar aquesta informació a l'empresa.

Documentació oficial. Si no té la documentació canviada (cal especificar que es poden donar situacions en que el canvi de nom estigui fet, però no el sexe, o ambdues dades estiguin sense canviar), cal tenir en compte que si l'empresa finalment vol contractar a la persona, acabarà coneixent que és trans. En aquests casos caldrà estudiar molt bé, conjuntament, en quin moment i de quina manera s'informa l'empresa. Aquesta informació només es proporciona a l'empresa quan aquesta ha validat la candidatura com a favorable per a l'oferta de feina.

Passing de la persona trans. Pot ser recomanable comunicar-ho quan la persona sigui visiblement trans, donat que encara que no es digui, amb molta probabilitat l'empresa ho sabrà igualment. Per contra, a l'altre extrem, ens trobem amb el cas que la persona passi desapercebuda com a trans i la documentació oficial estigui canviada.

En aquests casos es valora amb més freqüència la possibilitat de no informar d'aquest fet a l'empresa.

En aquest sentit cal ajudar que la persona pugui valorar objectivament i tingui **consciència del seu passing** i analitzar en relació a aquesta dimensió la importància de revelar el fet trans des d'un primer moment.

El *passing* condiona socialment, però no cal oblidar que les persones trans poden o no tenir com objectiu assolir un nivell de *passing* elevat, i que el fet de no voler-ho no les deslegitima com a persona trans.

Les persones trans poden o no tenir com objectiu assolir un nivell de *passing* elevat. I no voler-ho és lícit i no les deslegitima com a persona trans

Pros d'informar que és una persona trans

PROS

- + Crearà un clima de confiança entre el servei de prospecció de l'entitat local i l'empresa.
- + Pot disminuir el nivell d'ansietat de la persona trans, ja que ocultar aquest aspecte de la pròpia identitat pot generar angoixa i una gran pressió.
- + Podrem saber, a priori, quina és la primera reacció de l'empresa a l'hora de conèixer aquesta informació i, per tant, pot donar pistes del nivell de predisposició de l'empresa per la incorporació d'una persona trans. Si és coneixedora d'aquest fet i no ha posat resistències en continuar amb el procés de selecció, implica que està receptiva.
- + En el moment de fer l'entrevista, serà una informació que l'empresa ja coneix i, per tant, hi ha menys pressió en relació amb com dir-ho i en quin moment.
- + Augmentarà la sensació de confiança i, per tant, la persona trans es desenvoluparà millor en l'entrevista de feina.
- + En els casos de persones que són visiblement trans pot suposar menys impacte en el cas d'empreses o persones entrevistadores no sensibilitzades o que no han tingut contacte amb persones trans, i pot evitar situacions incòmodes en el moment de fer l'entrevista.
- + Caldrà no caure en l'abordatge des de la victimització de la persona trans, l'enfocament hauria d'estar centrat en l'ajust al perfil competencial de la persona a l'oferta de feina, i insistir en la irrellevància de l'aspecte físic o del fet trans pel bon desenvolupament de la feina.
- + És un element generador de confiança que des del servei d'orientació i inserció es conegui personalment a les persones amb les quals es treballa, donat que no es tracta de candidatures d'una borsa que treballa només amb currículums de persones que no es coneixen directament. Es tracta d'un element que aporta més garanties que la preselecció de les persones candidates s'ajusti als requeriments del perfil.

Contres d'informar que és una persona trans

CONTRES

- L'empresa pot decidir no voler considerar ni entrevistar a la persona al saber que és trans, encara que sigui un acte discriminatori, i es perd l'oportunitat que la conegui i que amb l'entrevista l'empresa valori que s'ajusta al perfil competencial que requereix.
- En els casos que la persona té *passing*, el fet de no informar del fet trans evita que aquesta informació interfereixi a l'hora de fer la valoració de la persona candidata. L'empresa pot valorar de manera poc objectiva la seva entrevista i trajectòria només pel fet de ser trans, pels estereotips i prejudicis que se'ls atribueix.
- La persona tècnica d'intermediació és important que estigui segura i convençuda d'aquest plantejament, ja que, sinó, pot generar l'efecte contrari i que l'empresa presenti reticències, se senti enganyada o que no es generi un bon nivell de confiança.

En definitiva, és la persona trans la que té l'última paraula sobre com es gestiona la informació relativa a la seva identitat de gènere. Per això s'ha d'ajudar a analitzar amb ella tots els elements que intervenen en la idoneïtat de revelar o no aquesta informació analitzant pros i contres d'anar a una entrevista on l'empresa ja ha acceptat que entrevistarà a una persona trans versus anar a l'entrevista sense desvetllar-ho anticipadament.


És la persona trans la que té l'última paraula sobre com es gestiona la informació relativa a la seva identitat de gènere

Seguiment post inserció

El seguiment post inserció és una eina dels i de les professionals de la inserció laboral que pot ajudar a consolidar la inserció a l'empresa i contribuir al manteniment del lloc de treball. Es pot realitzar a través de la persona contractada i, si és factible, també a través de l'empresa, ja que pot beneficiar a ambdues parts. Tot seguit es detallen alguns elements que es poden abordar durant el seguiment:

- Valorar l'adaptació a l'entorn i a l'equip.
- Detectar i tractar possibles casos de discriminació.
- Detectar i abordar possibles incidències o malentesos.
 - Treballar en pro d'un major ajust de la persona treballadora a la nova empresa i a les seves funcions.
 - Resoldre possibles dubtes que puguin sorgir.
 - Proposar sessions informatives pels equips.

El format i freqüència del seguiment s'ha d'ajustar en funció de les necessitats de cada cas i de la disponibilitat de cada part, de forma que es pot realitzar de forma presencial o telefònica. Així mateix, la durada i freqüència d'aquest seguiment dependrà de l'empresa i del nivell d'adaptació de la persona trans al lloc de treball.

 Els resultats d'aquest seguiment ens poden aportar elements a tenir en compte a l'hora de:

- Dissenyar programes d'ocupació per a persones trans,
- Fer l'acompanyament d'altres persones trans
- Dissenyar programes de formació o accions formatives per empreses.
- Recopilar casos d'èxit de persones trans contractades per tal de que serveixin de model per a altres persones participants al programa.

Impuls de la contractació de persones trans des de l'Administració pública



Clàusules socials

Un instrument que es pot utilitzar des de l'Administració pública per contribuir a la inserció laboral de les persones en situació de més vulnerabilitat en general i de les persones trans en particular, és la inclusió de Clàusules Socials de contractació responsable a la contractació

pública. Una d'aquestes clàusules és la **"Contractació de persones en situació d'atur i en risc d'exclusió"**, de forma que les

empreses adjudicatàries de contractes públics es comprometen a que una part de les persones dedicades a l'execució del contracte estiguin en situació de risc d'exclusió. Les persones trans haurien d'estar entre els col·lectius elegibles per complir amb la clàusula.

A l'hora de concretar l'operativa de com acotar el col·lectiu, sovint es dona el debat de si cal acotar a que les persones trans que opten a les ofertes de clàusules socials han de ser persones amb especials dificultats i, per tant, han d'aportar un informe de Serveis Socials,

o no cal. Si bé és cert que no totes les persones trans tenen especials dificultats d'accedir al mercat de treball, també és cert que hi ha

moltes persones trans que sí que tenen dificultats però no estan vinculades a Serveis Socials. Per tant, si es limita l'accés a les clàusules socials a les persones amb aquest certificat, es pot discriminar i deixar fora a persones trans que efectivament tenen dificultats.

Les persones trans haurien d'estar entre els col·lectius elegibles per complir amb la clàusula



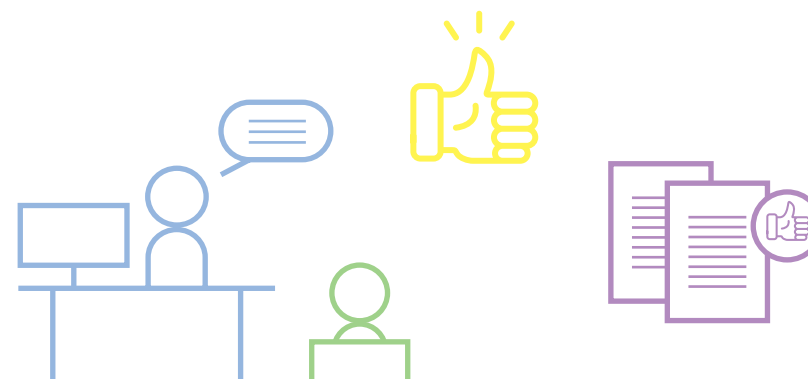
Afegir aspectes de discriminació positiva en els processos de selecció

Es considera fonamental que l'Administració pública doni exemple incorporant a persones trans en els llocs de treball que genera. D'aquesta manera, ajuda que es visibilitzin i es normalitzi la seva presència en l'àmbit laboral². Les administracions es nodreixen de treballadors i treballadores per via d'oposicions, però la contractació laboral està subjecta als respectius Convenis Col·lectius a on es podria introduir alguna mena de regulació.

En els processos selectius de l'Administració pública es poden reservar places a les persones trans, o bé una altra alternativa és donar punts. Aquestes

mesures es poden aplicar especialment en els processos de selecció per a programes ocupacionals com són els contractes de Plans d'Ocupació. En el grup de col·lectius als que s'adrecen les places de Plans d'Ocupació, juntament amb altres col·lectius amb especials dificultats d'inserció al mercat de treball, es poden afegir les persones trans.

Cal destacar que durant el mes de setembre de 2020 es va publicar una nova llei a Argentina que incorpora per primer cop una "quota laboral trans" d'un 1% de persones trans i travestis en tots els llocs de treball públics.



² En el moment d'elaboració d'aquesta guia estan discutint-se iniciatives legislatives que desenvoluparan mesures específiques en aquest àmbit de treball que caldrà tenir en compte. (Llei LGTBI, Llei Trans). Els aspectes de discriminació positiva quedaran també fixats per aquestes lleis.

Segells i distintius

Els segells i distintius són un altre instrument de les administracions per fer reconeixement a les empreses que de forma inequívoca i ferma fan determinades accions, en aquest cas la contractació de persones trans. Es poden fixar criteris de qualitat i durada de la contractació. Algunes alternatives d'enfocament o aplicació amb diferents nivells d'intensitat, poden ser les següents:



Crear un distintiu LGTBI o transfriendly per a les empreses més inclusives, o per a les que són obertes a la diversitat sexual, de gènere i afectiva.



Impulsar una campanya per que les empreses incorporin un codi ètic que inclogui la no discriminació i tracte igualitari a persones trans, i posteriorment fer difusió de les empreses que s'hagin adherit a la iniciativa.



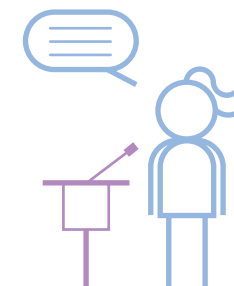
Fer un reconeixement públic, des dels Ajuntaments o altres administracions públiques, a les empreses que contractin persones trans a través dels mitjans de comunicació locals, d'esdeveniments empresarials, etc. Seria una manera de fer difusió de bones pràctiques i reduir així la por d'altres empreses a contractar persones trans.

Organització d'actes o actuacions per a la sensibilització de les empreses

Una de les accions que es poden portar a terme amb les empreses és organitzar actes o dissenyar actuacions per promoure la incorporació de col·lectius amb majors dificultats d'inserció en les seves plantilles, en aquest cas, a persones trans. Aquests actes o intervencions es poden enfocar de diverses maneres:

- Crear esdeveniments per visibilitzar les bones pràctiques a les empreses i amb referents positius de persones trans.
- Exposició d'experiències/testimonis de persones trans contractades.
- Actes d'intermediació laboral adreçats a empreses que estiguin obertes a incorporar persones trans a les empreses. També es poden vincular a actes als quals tingui sentit incorporar aquesta acció tan específica, com pot ser una jornada, o com una de les activitats d'un programa específic.
- Incorporar la perspectiva de gènere i de diversitat en les accions adreçades al teixit empresarial.
- Organitzar esdeveniments dirigits a persones emprenedores on es convidi a persones trans que treballen per compte propi o que han creat els seus propis negocis, per tal de visibilitzar la realitat trans.
- Incloure persones trans a l'hora de dissenyar campanyes publicitàries dels programes i serveis dirigits a les empreses per contribuir a la visibilització del col·lectiu.

Tots aquests espais i actuacions poden contribuir a normalitzar la presència de les persones trans en els diferents entorns laborals, amb la qual cosa serà més fàcil anar trencant els prejudicis i estereotips.



Bibliografia, lleis i normatives

Bibliografia

Coll-Planas et al (2018) TRANS-LAB. *Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona.

De Cuypere, G. y Olyslager, F. (2009). 'Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZGent', en: Verslagen van het Centrum voor Genderstudies-UGent 18, Ghent: Academia Press: 23-37.

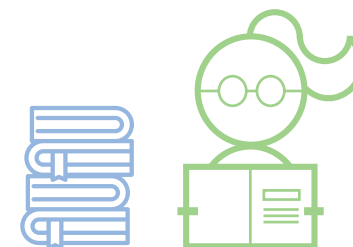
FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI, Col·lecció Eines, ODLGTBI; Fundació Surt; UVic, Diputació de Barcelona, 2017.

Motmans, J., de Biolley, I., y Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Bruxelles: Institute for the equality of woman and men.

Perfil professional del personal tècnic d'inserció laboral: <https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/fitxes/T/fitxa5778/tecnica-dinsercio-laboral.do>

Schilt, K. (2006). Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender and Society*, 20(4): 465-490.



Schilt, K., y Wiswall, M. (2008). Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E., y Thom, B. (2007). Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination. Wetherby: Communities and Local Government publications.

Whittle, S., Turner, L., Coombs, R., y Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Bruxelles: ILGA Europe.



Marc normatiu

Aquests protocols se sustenten i s'emparen en diferents articles i marcs normatius en matèria laboral i d'abordatge de les discriminacions, a tenir en compte:

LEGISLACIÓ DE LA UNIÓ EUROPEA

Directiva europea 2000/78/CE, que prohibeix la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que en els Estats membres s'apliqui el principi d'igualtat de tracte.

Declaració de l'Assemblea General de la ONU sobre identitat de gènere, orientació sexual i drets humans (2008)

Resolució del Parlament Europeu que subscriu la declaració de la ONU (2011)

Informe drets humans i identitat de gènere del comissari europeu de Drets Humans Thomas Hammarberg (2009)

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

Constitució espanyola

Art. 14 CE: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». El Tribunal Constitucional va precisar a través de la STC 41/2006 que a «altra condició o circumstància personal o social» s'han d'incloure els motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Els empleats i empleades públiques tenen dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral; a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es considera així una falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, entre altres motius, per raó de sexe, així com l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i la seva legislació de desenvolupament estableixen el deure de l'empresari d'abordar i gestionar els riscos psicosocials de la mateixa manera que la resta de riscos: identificant, avaluant, planificant i establint les mesures necessàries per controlar-ne l'eficàcia. Amb l'adopció d'aquestes mesures es poden millorar les condicions laborals i el benestar de les persones treballadores i crear un entorn de treball respectuós amb els drets humans i la dignitat de les persones.

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA DE CATALUNYA

Estatut dels treballadors

Modificat per la Llei 62/2003, que recull les pautes per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, i que va quedar recollit de la manera següent:

Art. 4.2 c) En la relació laboral, les persones treballadores tenen dret «a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol.»

Art. 4.2 e) En la relació laboral, les persones treballadores tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i

Llei 3/2007, de 15 de març, que regula els requisits necessaris per accedir al canvi de la inscripció relativa al sexe d'una persona en el Registre Civil, quan la inscripció no es correspon amb la seva vertadera identitat de gènere, que també preveu el canvi del nom propi.

davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.»

Art. 17.1 «Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.»

Art. 54.2 g) Pel que fa a l'acomiadament disciplinari, es consideren incompliments contractuals «l'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.»

Llei Catalana d'Igualtat: Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Estatut d'Autonomia de Catalunya

Art. 15.2 «Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'«explotació», de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.»

Art. 25.3 «Tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.»

Llei 11/2014 a Catalunya. Per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Amb relació al mercat de treball (Capítol III), destaquem:

- L'obligatorietat de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

El deure del Govern de:

- Impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses:

- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
- Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
- Incentivar els agents socials a fer campanyes divulgatives.
- Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

- Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat, i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.
- Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
- Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- Instar els/les responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.
- Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

Respecte el règim d'infraccions i sancions, l'article 31.3 de la llei estableix:

- «Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.»

ALTRES

Decret presidencial d'Argentina: Decreto 721/2020 Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público de 3 de setembre de 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234520/20200904>

Decret d'Alcaldia S1/D/2020-909 de 22 d'octubre de l'Ajuntament de Barcelona: "Decret d'Alcaldia pel qual es garanteix el dret de les persones transexuales i transgènere i les persones intersexuales a ser tractades i anomenades d'acord s'identifiquen"

Protocols i guia per fer protocols per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>

Llei 4/2018, de 19 d'abril, d'Identitat i Expressió de Gènere i Igualtat Social i no Discriminació de la Comunitat Autònoma d'Aragó, per la qual "en les ofertes públiques d'ocupació realitzades per les Administracions públiques aragoneses, es reservarà una quota no inferior a l'1% de les vacants per ser cobertes per persones transsexuals"



Glossari

G

Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre les bases de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. Cal no confondre'l amb el sexe. Per bé que socialment s'atribueixi al gènere masculí al sexe mascle i el gènere femení al sexe femella, aquests conceptes no són equivalents.

I

Identitat de gènere: gènere autopercebut amb el qual les persones s'identifiquen i, per tant, desitgen ser tractades socialment. En algunes persones la identitat de gènere es correspon amb el seu sexe biològic, però en d'altres no. Les identitats de gènere més majoritàries en la nostra cultura són home i dona, però altres persones s'identifiquen com a persones trans o amb gènere no binari.

Identitats de gènere no binàries: la identitat de gènere es presenta en la nostra societat com una categoria exclusiva i exclouent. Segons aquesta lògica totes les persones han de ser

home o dona, i no es pot no ser cap de les dues i ni es pot ser les dues al mateix temps. Però, de fet, moltes persones tenen identificacions de gènere molt més complexes que sovint escapen al binarisme de gènere: des de persones que no s'identifiquen amb cap de les dues identitats de gènere principals, com persones que flueixen entre elles ocupant espais entremitjos.

Interseccionalitat: perspectiva que planteja que la posició social de les persones és el producte de la interacció entre els diferents eixos de desigualtat, la qual cosa, en el camp de la política pública, requereix trencar la lògica monofocal i buscar formes més complexes d'abordatge de les desigualtats.

Intersexualitat: la intersexualitat és la presència a nivell anatòmic i/o genètic de característiques sexuals tant masculines com femenines en un mateix individu de forma simultània. Hi ha persones que, al néixer, no són classificables clarament en cap de les dues categories d'home o dona. En aquests casos els genitals són ambigus, els cromosomes tenen combinacions que no són XX ni XY, o d'altres variacions que demostrin que hi ha una àmplia diversitat biològica.

L

LGTBI: sigles compostes per les inicials de les paraules: Lesbianes, Gays, Trans, Bisexuals i Intersexuals. Agrupa a persones amb les orientacions sexuals i identitats sexuals i de gènere relatives a aquestes quatre paraules amb la finalitat en comú de combatre la discriminació i exclusió amb la que es troben freqüentment de forma quotidiana.

N

Nom sentit/nom escollit: nom amb el que vol ser tractada una persona independentment del seu sexe biològic. És la voluntat expressada per la persona sobre la seva identitat.

O

Orientació sexual: patró d'atracció sexual envers un determinat grup de persones definides pel seu gènere o el seu sexe. És independent de la identitat de gènere, de manera que la identitat de gènere no pressuposa l'orientació sexual, i viceversa.

P

Persona cis: persona que s'identifica amb la identitat de gènere que li va ser assignada al néixer o, en qualsevol cas, no desitja modificar-la. Es fa servir el terme "cis" com a contrari a "trans".

Persona trans: persona que no s'identifica amb la identitat que li va ser assignada al néixer en funció del seu sexe biològic i ha passat o està passant per un procés per ser reconeguda amb la identitat de gènere amb la que s'identifica:

Transgènere: persona que qüestiona la necessitat d'escollir entre els rols masculins i femenins (rols de gènere) i que no considera necessari establir una correspondència normativa entre sexe i gènere mitjançant una modificació corporal completa, tot i que pot decidir realitzar-ne alguna.

Transsexual: persona en la que la identitat de gènere difereix al gènere assignat al néixer. Generalment, la persona transsexual considera necessari transformar el seu cos a través de tractament hormonal i/o cirurgies de reassignació sexual, i s'identifica dins el marc del binomi home-dona.

Passing: el fet que una persona trans passi desapercebuda en la nostra societat en tant que persona que ha realitzat una transició de gènere i, per tant, va néixer en un sexe biològic que no és el que se li atribueix socialment. En general, i degut a la transfòbia social, les persones trans que tenen passing viuen menys discriminació donada la seva invisibilitat.

R

Rol de gènere: conjunt de normes socials i de comportament percebudes com a apropiades per un determinat gènere en un grup o sistema social donat. Aquestes normes es construeixen i perpetuen en funció de la construcció social que es té de la masculinitat i feminitat, i el que s'espera d'aquests.

S

Sexe: categoria per definir les característiques biològiques del cos relacionades amb les característiques sexuals primàries (òrgans sexuals) i secundàries (desenvolupament del cos en funció de les hormones). El sistema biomèdic ha definit el sexe de forma binària: mascle i femella, però existeixen també formes diverses del desenvolupament sexual englobades en el paraigües d'intersexualitats.

T

Transfòbia: por i/o odi cap a les persones trans. Es manifesta en forma de violències, assetjament i discriminació. Les conseqüències de les violències transfòbiques poden anar des del maltracte psicològic o l'exclusió social, fins a conseqüències encara més greus.

Transició de gènere: procés social, mèdic i/o legal mitjançant el qual una persona trans modifica aspectes de la seva quotidianitat perquè estiguin d'acord amb la identitat de gènere sentida.

Entitats participants en el Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya

Amb la coordinació i edició de Barcelona Activa i Ajuntament de Barcelona

Ajuntament de Badalona
Ajuntament de Barberà del Vallès
Ajuntament de Calafell
Ajuntament de Manlleu
Ajuntament de Manresa
Ajuntament de Mataró
Ajuntament de Montcada i Reixac
Ajuntament de Ripollet
Ajuntament de Sabadell
Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet
Ajuntament de Terrassa
Ajuntament de Vic
Ajuntament de Viladecans
Ajuntament de Vilafranca del Penedès
Consell Comarcal Osona
Diputació de Barcelona
Foment de Terrassa

Amb la participació de:

Generalitat de Catalunya - Direcció General d'Igualtat
Servei Públic d'Ocupació de Catalunya



**Ajuntament
de Barcelona**

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa