



Guía para **mejorar** la **ocupabilidad** de las **personas trans**

DIRIGIDA A EQUIPOS TÉCNICOS DE EMPLEO



Grupo de Trabajo *Ocupació i Col·lectiu Trans*
de la Red de Municipios LGTBI

*Con la colaboración de Miquel Missé, sociólogo.
Consultor y formador en políticas públicas por la
diversidad sexual y de género*

*Con la coordinación y edición de Barcelona Activa –
Ayuntamiento de Barcelona*

Fecha de publicación julio 2021

Guía para **mejorar** la ocupabilidad de las **personas trans**

DIRIGIDA A EQUIPOS TÉCNICOS DE EMPLEO

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



**Ajuntament
de Barcelona**



**Barcelona
Activa**

Índice

1

Introducción

pág 6

2

Las personas trans y el mercado de trabajo

pág 12

¿Qué implica hacer una transición de género?

pág 14

Elementos que intervienen en el acceso al mercado laboral

pág 18

Ser trans en el mercado laboral

pág 15

3

Claves para incidir en la mejora de la empleabilidad de las personas trans

pág 26

Especialización o preparación específica de los equipos técnicos de ocupación

pág 27

Claves para el acompañamiento en los programas de inserción sociolaboral

pág 32

Diseño de programas de inserción sociolaboral: específicos vs. generalistas

pág 29

4

Claves para la intermediación y la prospección de empresas

pág 52

Conocimiento de la organización para enfocar la estrategia de prospección
pág 53

Relación con la empresa, argumentario y sensibilización
pág 56

Acciones específicas con las empresas para fomentar la contratación de las personas trans
pág 61

Comunicación del hecho trans en la empresa
pág 63

Impulso de la contratación de personas trans desde la Administración pública
pág 68

5

Bibliografía, leyes y normativas

pág 72

Bibliografía
pág 73

Leyes y normativas
pág 74

6

Glosario

pág 80



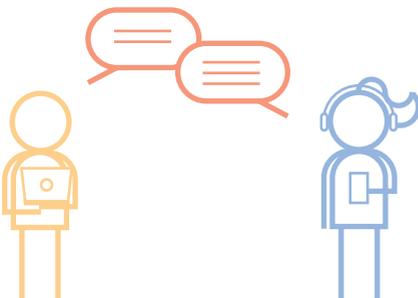
Introducción

Lo que tenéis entre las manos es una **guía para mejorar la ocupabilidad de las personas trans con dificultades de inserción laboral**. Este documento ha sido elaborado por el Grupo de trabajo *Ocupació i Col·lectiu Trans* de la Red de Municipios LGTBI de Cataluña, con la colaboración de Miquel Missé, entre los meses de noviembre de 2018 y abril de 2019.

La Guía recoge un conjunto de recomendaciones para profesionales de la orientación, la inserción, la prospección y, en definitiva, de la promoción de servicios y programas públicos para el fomento del empleo (equipos técnicos de ocupación de ahora en adelante).

Este documento es fruto de una iniciativa impulsada desde la Red de Municipios LGTBI de Cataluña, que ha sido liderada desde Barcelona Activa. Actualmente, la Red está formada por cerca de 50 entidades públicas de Cataluña, principalmente Ayuntamientos, y tiene como objetivos:

- **Fomentar que nuestras ciudades y pueblos garanticen el respeto a la pluralidad de expresiones de género y las diversas orientaciones afectivas y sexuales, la defensa de la igualdad, la lucha cotidiana contra la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la intersexofobia y la bifobia, sea cual sea su ámbito de expresión, etc.**
- **Impulsar el trabajo conjunto entre los municipios que promueven políticas a favor de los colectivos LGTBI.**
- **Fomentar que las políticas públicas incorporen, transversalmente, la perspectiva de género y la diversidad LGTBI en sus fases y los diversos ámbitos de competencia.**



En los últimos años, y con la emergencia de las políticas públicas LGTBI, varias **administraciones han identificado la necesidad de desarrollar estrategias para combatir la transfobia** en general, y la exclusión y discriminación de las personas trans del mercado de trabajo en particular.

Asimismo, esta voluntad de transformación se inscribe en el marco de las acciones que promueve la Generalitat a través de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Este texto legal expresa en su artículo 21 la importancia de **desarrollar medidas y actuaciones en el ámbito de la ocupación**. Particularmente, insta a las administraciones públicas a desplegar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero (artículo d) y a impulsar espacios de participación e interlocución, y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los agentes sociales correspondientes, así como con las organizaciones sindicales y empresariales (artículos b i h).

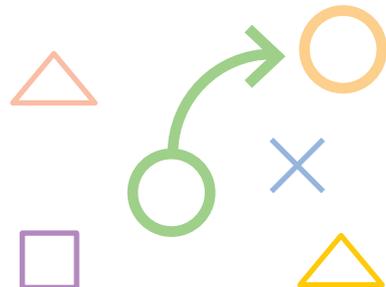
Además, la Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña,

Es importante que las administraciones desarrollen estrategias para combatir la transfobia y la discriminación de las personas trans en el mercado laboral

contiene una cartera de servicios que incluye la orientación y la coordinación con las administraciones locales.

Asimismo, la Guía para la elaboración de planes locales LGTBI de la Diputación de Barcelona, publicada en 2017, recomienda, en el apartado de “Mercado laboral”, la incorporación de acciones como la **“inclusión de las mujeres trans como perfiles prioritarios de las políticas activas de ocupación”** (Acción 6.1).

Por otro lado, en la guía de indicadores de políticas públicas, también se concretan acciones con la misma finalidad.

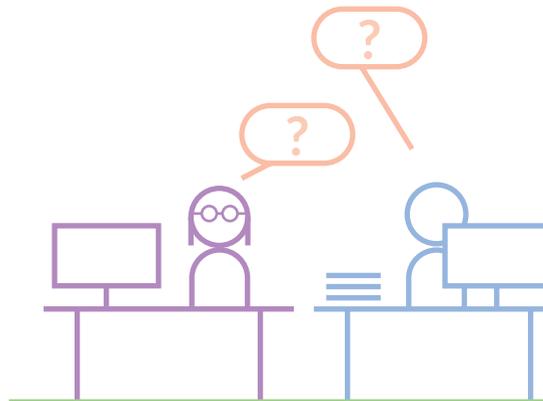


En cuanto a los equipos técnicos de ocupación, se encuentran en muchas ocasiones con **falta de herramientas** para poder atender a las personas trans. De hecho, manifiestan ciertas incertidumbres y dificultades en el momento de tratar y acompañar a una persona trans durante su proceso de inserción sociolaboral. A menudo, estas inseguridades son causadas por el desconocimiento sobre qué implica (a nivel personal, social y laboral) haber hecho o estar haciendo una transición de género.

Nos encontramos, por un lado, **elevadas tasas de paro** entre las personas trans y, por otra parte, que los equipos técnicos de ocupación pueden manifestar dificultades en el trato y el acompañamiento más adecuados. Las dudas más habituales que surgen tienen que ver con aspectos básicos como: qué nombre utilizar en el momento de dirigirse a ellas; qué vocabulario utilizar para que no se sientan discriminadas; cómo fomentar su participación en los programas y servicios de inserción laboral (a los que a menudo no asisten para no sentirse interpeladas), o cómo gestionar con las empresas sus candidaturas, entre otras cuestiones importantes a tener en cuenta que influyen en su proceso de inserción laboral.

De aquí emerge la necesidad de que el personal técnico de ocupación realice la **formación y especialización** necesaria sobre la diversidad en general, y sobre las personas trans en particular, y se les faciliten recursos que les puedan ayudar a conocer mejor las necesidades y demandas de este colectivo.

Es esencial que los equipos
técnicos de empleo
dispongan de formación y
especialización en diversidad



Es por todos estos motivos que desde la Red de municipios LGTBI de Cataluña se creó el Grupo de Trabajo *Ocupació i Col·lectiu Trans* con los siguientes objetivos:



Estudiar y debatir cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentran las personas trans durante su inserción de calidad en el mercado laboral y el mantenimiento posterior del empleo, así como las principales dificultades y carencias que pueda tener el personal de los servicios de ocupación a la hora de atender y dar el mejor servicio a las personas trans.

De acuerdo con los resultados de este análisis, el objetivo ha sido elaborar una guía dirigida al personal de los servicios de ocupación, a fin de darles herramientas para atender de una forma más ajustada las necesidades y problemáticas específicas con las que se encuentran las personas trans en la búsqueda de empleo, la incorporación al mercado laboral y en el mantenimiento del mismo y que, por tanto, ayuden a mejorar su ocupabilidad.



Analizar las barreras que dificultan llevar a cabo el proceso de transición a las personas que lo quieren iniciar estando en activo en el mercado laboral, tanto en empresas como en la administración pública. En esta línea se ha trabajado para identificar cuáles son los elementos que frecuentemente son la causa de que las personas que quieren iniciar un proceso de transición abandonen primero el puesto de trabajo antes de llevarlo a cabo.

Basándonos en este análisis, el segundo objetivo del grupo de trabajo ha sido redactar la “Guía para elaborar protocolos de transición de género en el lugar de trabajo”, dirigida a empresas y administraciones, con lo cual se contribuirá a la estabilidad laboral de las personas que quieren iniciar el proceso de transición y, al mismo tiempo, que las empresas no pierdan talento y ganen en diversidad.

El presente trabajo es el resultado del primero de los objetivos, y encontrarás el protocolo para empresas en otro documento de esta colección.

En este documento se presenta un breve **diagnóstico de la situación laboral** de las personas trans en relación con el mercado de trabajo, partiendo de las principales investigaciones elaboradas sobre este aspecto, aportando conocimientos clave para profesionales de la **inserción laboral** en relación con las personas trans en general, y los principales obstáculos que se pueden encontrar en su incorporación al mercado de trabajo.

Además, se formulan **recomendaciones para las personas profesionales técnicas de ocupación** en relación con el proceso de mejora de la ocupabilidad en el marco de programas y servicios de inserción sociolaboral. También se concretan diversas **estrategias para interpelar** a las personas trans a participar en estos programas y servicios, así como en la promoción del empleo desde las administraciones públicas mediante programas específicos, y se aportan aspectos relacionados con la **intermediación y prospección de empresas**. Finalmente, la guía también incorpora la **bibliografía**, el **marco normativo** y un **glosario** con la terminología relacionada.

La guía pone el foco en la atención a las personas trans que se encuentran en proceso de búsqueda de trabajo, pero eso no invalida que también hay muchas personas trans que están insertadas en el mercado laboral y que no se han encontrado con dificultades para trabajar, o para iniciar el proceso de transición, en el marco de la relación laboral con la organización en la que trabajan. El objetivo final es que todas las personas trans alcancen este objetivo de insertarse en el mercado laboral sin tener dificultades ni trabas derivadas de este hecho.

El objetivo final es que todas las personas trans alcancen este objetivo de insertarse en el mercado laboral sin tener dificultades ni trabas derivadas de este hecho



Las personas trans y el mercado de trabajo

Se puede afirmar que las dificultades de las personas trans frente a las lógicas del ámbito laboral tienen principalmente que ver con **la transfobia social** y con los estigmas y estereotipos presentes en el imaginario social que hay sobre ellas. Como vemos a menudo en los contextos laborales, se hace complejo entender la realidad trans, aún más cuando esta confluye con otros ejes de desigualdad (género, edad, clase social, origen, creencias, diversidad funcional, etc.). Por tanto, se requiere disponer de mecanismos o abordajes específicos, integrales, rigurosos y realistas para garantizar el derecho de acceso al trabajo de las personas trans. Así, con un correcto abordaje de esta situación, se deberán pensar estrategias enfocadas a los entes contratantes y a las personas trans. Es decir, que aunque

la discriminación de las personas trans existe, es fundamental empoderarlas para favorecer y fomentar su resiliencia a la hora de encontrar trabajo.

Para hacerlo, la herramienta más transformadora que los y las profesionales de la ocupación necesitan para acompañar a una persona trans en un proceso de búsqueda de trabajo es **la formación e información**, es decir, el conocimiento específico sobre la realidad trans y todas sus complejidades.

Aunque esta es una realidad compleja, a continuación se detallan algunos conocimientos básicos, criterios y recomendaciones, que pueden orientar hacia una mejor y más eficiente atención.



¿Qué implica hacer una transición de género?

Una transición de género es el hecho de pasar de vivir de la identidad de género que fue asignada al nacer a otra categoría de género diferente. La mayoría de transiciones de género se producen de hombre a mujer y de mujer a hombre, pero algunas personas hacen transiciones hacia categorías no binarias (no se sienten representadas en el binarismo de género hombre/mujer, es decir, no se identifican con ninguna de estas dos identidades de género o fluyen entre ellas ocupando otros espacios o perspectivas diferentes).

Las transiciones de género tienen principalmente tres dimensiones



La dimensión social (transición social)

tiene que ver principalmente con el hecho de empezar a vivir socialmente en el género sentido. En general, implica modificar el propio nombre y el género de los pronombres que se utilizan.



La dimensión corporal (transición corporal)

tiene que ver con los tratamientos de modificación corporal a los que algunas personas trans se someten, principalmente tratamientos médicos, quirúrgicos u hormonales.



La dimensión legal (transición legal)

tiene que ver con la modificación de la documentación oficial (cambiarse el nombre y el sexo indicados en el DNI o en otros documentos de identidad oficiales).

En cuanto al día a día en el trabajo, la dimensión más importante de una transición de género suele ser la social, dado que es la que implica mayores cambios en la vida cotidiana.

Ser trans en el mercado laboral

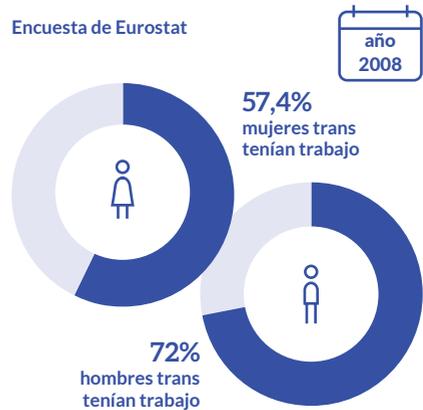
La cuestión laboral es uno de los principales obstáculos en las vidas de las personas trans, pero se dispone de muy pocos datos que permitan tener una panorámica detallada de la problemática a nivel europeo. Los pocos estudios que existen hasta el momento nos dan muchas pistas de cuáles son las principales tendencias que explican las dificultades de inserción laboral de las personas trans.

INCIDENCIA DEL PARO

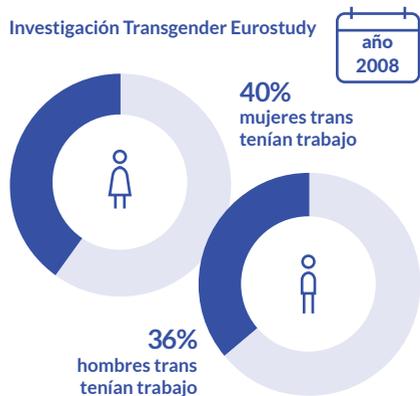
En primer lugar, la **incidencia del paro** está muy por encima de la media. Por ejemplo, en el año 2008 la encuesta de Eurostat señalaba que el 57,4% de las mujeres y el 72% de los hombres trans tenían trabajo.

En cambio, en la búsqueda *Transgender Eurostudy* (Whittle et al., 2008) se reflejan datos más igualados entre hombres y mujeres, pero que reflejan porcentajes muy bajos de trabajo entre el colectivo: solo el 40% de las mujeres trans y el 36% de los hombres trans tenían un puesto de trabajo. Otras investigaciones llevadas a cabo en algunos países europeos, que insisten en los altos índices de paro de la población trans, señalan que esta dinámica y realidad está estrechamente relacionada con la transfobia en los procesos de selección de personal y en los entornos de trabajo.

Encuesta de Eurostat



Investigación Transgender Eurostudy



LA DISCRIMINACIÓN

En cuanto a **la discriminación**, una encuesta de la *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA, 2014) en el ámbito europeo señalaba que un 37% de las personas declaraban haberse sentido discriminadas por ser trans en el proceso de búsqueda de trabajo, y un 27% habían sido discriminadas en el período de un año anterior a la realización de la encuesta.



37%

de las personas
declaraban
haberse sentido
discriminadas



27%

personas habían
sido discriminadas
en el período de
un año anterior

LA VISIBILIZACIÓN

El último aspecto a tener en cuenta es **la visibilización**. Muchas personas deciden retrasar su transición de género o vivir una doble vida por miedo a perder el trabajo, ya que a menudo pueden percibir el entorno laboral como un entorno hostil. En este sentido, según la FRA (2014) solo un 16% de personas trans se visibilizan como tales en sus puestos de trabajo, en contraposición con un 46% que a menudo o siempre esconden su identidad trans, lo que les repercute en el desarrollo profesional y personal en el ámbito laboral.



16%

de personas trans
se visibilizan
como tales en sus
puestos de trabajo

46%

que a menudo o
siempre esconden
su identidad trans

A pesar de que en los últimos años ha habido una evolución positiva y cada vez son más las empresas que apuestan por la diversidad como valor, el mercado laboral sigue siendo muy normativo, y muchas formas de diversidad están castigadas, sobre todo aquellas que han sido relacionadas históricamente con la criminalidad, la enfermedad o la marginación. Debido a ello, durante mucho tiempo, las personas trans han dejado de lado el reconocimiento de su identidad de género para poder acceder a un puesto de trabajo (con todas las limitaciones para el desarrollo personal que ello implica). Asimismo, las personas trans que han decidido arriesgarse a vivir su identidad de género sentida de forma habitual, en muchas ocasiones han encontrado una respuesta nefasta por parte del **ámbito laboral, que se mostró impermeable a la inclusión de este colectivo. Esta discriminación implica el peligro de alimentar un círculo vicioso de pobreza, marginalidad y estigmatización con consecuencias dramáticas para muchas personas trans.**

La voluntad de las personas trans cuando inician una transición de género es principalmente ser reconocidas, por parte de las otras personas, en el género con el que se identifican. Al ser **el ámbito laboral uno de los principales ámbitos de socialización en la vida cotidiana de cualquier persona, es el espacio donde las personas trans más luchan por su reconocimiento y su libre identificación de género.**



Elementos que intervienen en el acceso al mercado laboral

Para poder superar los obstáculos, es fundamental identificar, desde una **perspectiva interseccional**, qué factores están actuando en las dificultades o facilidades de inserción laboral de las personas trans.

Se trata de un grupo heterogéneo en muchas dimensiones y, según el peso y suma de las variables y factores, se determinará el grado de dificultad en la incorporación al mercado laboral.

A continuación, analizamos cuáles son los principales elementos que intervienen en este engranaje, poniendo el foco en:

Elementos personales:



género



nivel de *passing*



edad, generación, momento en el proceso de transición



situación administrativa legal



país de origen



nivel de estudios



posición socioeconómica



otras situaciones personales

Elementos del entorno:



prejuicios del mercado laboral y transfobia



visibilización



apoyo del entorno: familia, red de amigos, etc.

Hay que aclarar que los elementos categorizados como personales tienen, en muchas ocasiones, implicaciones de carácter social o bien conllevan obstáculos por cómo las aborda la sociedad y se escapan del control que pueda tener cada persona.

Elementos personales



GÉNERO

Las mujeres trans tienen mayoritariamente muchas más dificultades que los hombres trans en encontrar trabajo.

Es por este motivo que la mayoría de políticas y campañas dirigidas a combatir la exclusión laboral de las personas trans están centradas en la realidad de las mujeres trans. Este hecho se explica por la consideración social que tiene hacer una transición de hombre a mujer, a diferencia de la que tiene hacer una transición de mujer a hombre. En el imaginario colectivo, decidir vivir como una mujer implica a menudo una pérdida de estatus social, derivado del sexismo que rige nuestra sociedad. A nivel laboral, las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a los cargos de decisión y de poder de las empresas y organizaciones, lo que se conoce como 'techo de cristal', y al mismo tiempo las mujeres se concentran en los trabajos más precarios, en las capas más bajas y peor pagadas del mercado laboral ('suelo pegajoso'). En

cuanto a la brecha salarial, en Barcelona es del 21,9%.

En cambio, algunos hombres trans experimentan el hecho contrario: el mismo trabajo que hacían antes de la transición se valora más y su voz y opinión se tiene más en cuenta (Schilt, 2006 y Schilt y Wiswall, 2008).

Las mujeres trans tienen mayoritariamente muchas más dificultades que los hombres trans en encontrar trabajo





NIVEL DE PASSING

El *passing*, concepto del ámbito trans para señalar el hecho de que una persona pase más o menos desapercibida socialmente como persona trans, es también un factor clave en relación con el ámbito laboral. **Las personas trans que tienen “*passing*” viven menos situaciones de discriminación por la sencilla razón de que el entorno no las identifica como trans.** El

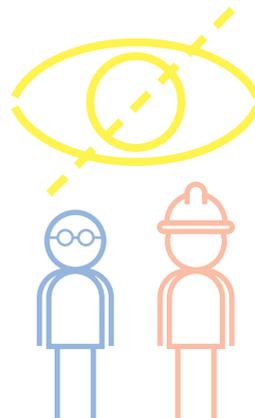
nivel de *passing* depende de muchos elementos: que las personas realicen modificaciones corporales para borrar las características sexuales físicas que se identifican con el sexo de origen o que se asuman los costes económicos de estos tratamientos, pero también que el cuerpo de la persona tenga unas características de partida fácilmente modificables. Es decir, que el cuerpo que está muy marcado por el sexo de origen puede ser muy difícil de modificar, lo que implica que algunas personas trans no puedan tener *passing* a pesar de tener recursos; o invertir muchos esfuerzos.

En este sentido, de nuevo, **las mujeres trans son las que, en general, tienen más dificultades para pasar desapercibidas socialmente porque la modificación corporal de hombre a mujer es más**

compleja que la de mujer a hombre.

Por ello, muchos hombres trans que resultan invisibles como personas trans tienen trayectorias laborales exitosas. Ello ocurre porque son hombres en una sociedad patriarcal, pero también porque la mayoría de la gente no sabe que son trans.

Las personas trans que tienen *passing* viven menos situaciones de discriminación por la sencilla razón de que el entorno no las identifica como trans





TEMPORALIDADES: EDAD, GENERACIÓN Y MOMENTO EN EL PROCESO DE TRANSICIÓN

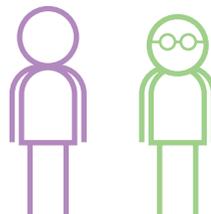
La cuestión temporal es un tema que presenta varias dimensiones relevantes. En primer lugar, **la edad en la que se hace la transición** es un elemento clave. Las personas que inician la transición en la edad adulta o avanzada a menudo han podido desarrollarse profesionalmente sin la tensión de la transfobia. Pero, al mismo tiempo, es probable que las personas que inician transiciones muy jóvenes consigan mayor *passing* debido a la mayor eficacia de los tratamientos hormonales y quirúrgicos.

Además, **la edad de la persona** es también un factor a tener en cuenta, aunque no es específico de las personas trans. En los sectores menos cualificados y, en general, las personas mayores de 45 años, tienen más barreras en el momento de incorporarse al mercado laboral.

En segundo lugar, **la generación** es un aspecto importante porque determina **la época histórica en la que la persona inició el proceso de transición de género**. Sin duda, es incomparable el significado social (criminalización, patologización, etc.) que tenía ser una persona trans hace 50 años con el que

tiene ahora (donde hay un creciente reconocimiento de derechos en muchos países europeos).

En tercer lugar, **también es relevante en qué momento de la transición está una persona en un proceso de búsqueda de trabajo**. En este sentido, el momento de mayor fragilidad es el inicio de la transición, que es cuando la mayoría de personas necesitan dedicar mucha energía a hacer pedagogía en su entorno en relación con su vivencia como trans, y no han iniciado tratamientos de modificación corporal que podría favorecer el *passing*.





NIVEL DE ESTUDIOS

Por otra parte, y muy relacionado con la posición socioeconómica, es especialmente relevante el factor del nivel de estudios. Nos encontramos con personas trans en todos los grupos de la escala del nivel de estudios. En algunos casos, **la trayectoria formativa se ve truncada por episodios de acoso que llevan al abandono escolar** de algunas personas trans, lo que perjudica más adelante sus posibilidades en el mercado de trabajo.

Se debe tener presente que la calificación y los niveles de estudios más altos o de formación profesional son un factor protector que implica niveles más elevados de ocupabilidad y pueden influir en la inserción laboral futura.



POSICIÓN SOCIOECONÓMICA

De nuevo, este factor no es específico de las personas trans, pero, sin duda, tiene un efecto muy importante en una transición de género. El acceso a recursos económicos y al capital social son claves para realizar una transición de género en mejores condiciones por la facilidad de acceder a información de más calidad, tratamientos hormonales, quirúrgicos, o de logopedia para el tratamiento de la voz, que no están cubiertos por la sanidad pública, etc. Sin embargo, muchas personas trans que proceden de clases sociales acomodadas también han visto como su carrera profesional se veía obstaculizada.



PAÍS DE ORIGEN Y SITUACIÓN ADMINISTRATIVA LEGAL

Estos factores representan un obstáculo en la relación con el mercado de trabajo de muchas personas en Europa, independientemente de su identidad de género. Y en el caso de las personas trans este hecho se agrava especialmente porque, en muchos casos, **el hecho de no tener la nacionalidad dificulta aún más los procesos de cambio de nombre y/o sexo en la documentación del país de residencia.**



SITUACIÓN PERSONAL

Algunas personas trans pueden estar en una situación de vulnerabilidad cuando inician su transición, lo que puede influir y/o dificultar su proceso de inserción. La inseguridad y la falta de empoderamiento son características frecuentes en personas que se encuentran en proceso de búsqueda de trabajo, fruto de la discriminación que sufren en los procesos de selección y en el ámbito laboral en general.

El abandono del trabajo en muchos casos, cuando la persona quiere iniciar el proceso de transición, implica que, posteriormente, se encontrará con todas las barreras añadidas por el hecho de ser una persona trans.

Como caso muy particular de situación personal, nos encontramos que algunas personas trans ejercen o han ejercido el trabajo sexual, lo que es y ha sido históricamente una actividad que muchas mujeres trans han realizado como forma de subsistencia, dada la exclusión laboral que han sufrido. El contexto en el que se produce esta

actividad en buena parte de las ciudades europeas **implica altos niveles de desprotección. En algunos casos, incluso, persecución policial y casi siempre un fuerte estigma social.**



Elementos del entorno



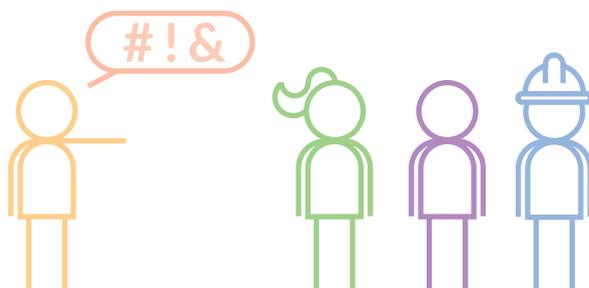
PREJUICIOS DEL MERCADO LABORAL Y TRANSFOBIA

En la sociedad en general y en el mundo laboral en concreto nos podemos encontrar en situaciones donde no hay suficiente sensibilización con el tema de la diversidad, ni esta se encuentra normalizada. En el caso de las personas trans, tienen vinculadas etiquetas y estereotipos donde se las relaciona con personalidades problemáticas. Este desconocimiento por parte de las empresas se traduce en discriminación, y, en algunas ocasiones, se suma la falta de planes de diversidad/igualdad en las políticas de desarrollo organizativo. Por lo tanto, esto supone un obstáculo importante para estas personas en el momento ir a buscar empleo.



VISIBILIZACIÓN

En los entornos laborales se detecta una falta de visibilización del hecho trans. Esta realidad dificulta la normalización de este aspecto de la diversidad humana. Dada la invisibilización que sufren las personas trans y la falta de experiencia de las instituciones estatales, autonómicas y municipales en el diseño e implementación de políticas con perspectiva de género y diversidades sexuales, una de las estrategias o actuaciones para ayudar a mejorar esta situación es la **incorporación de personas trans en los equipos de trabajo. Otra práctica normalizadora es que las personas trans también ocupen lugares de trabajo visibles.**





APOYO DEL ENTORNO

El inicio de una transición de género es un momento de fragilidad para muchas personas trans, ya que implica grandes esfuerzos: decidir de qué forma hacer la transición social, corporal y legal; dar explicaciones en el entorno; y, en algunos casos, sostener la discriminación debida a la transfobia. Por ello, es muy importante realizar una transición con el mayor apoyo del entorno posible, principalmente de los vínculos familiares. Desgraciadamente, en muchos casos no es posible y esto genera que las personas trans abandonen los estudios o el trabajo, o bien retrasen la decisión de llevar a cabo la transición acumulando muchos malestares y/o sufrimiento psicológico.

Con el fin de profundizar en cómo se interseccionan los factores en relación al empleo de las personas trans y en concreto de las mujeres trans trabajadoras sexuales, recomendamos la lectura del informe *“Translab. Diagnóstico de la situación de las personas trans en la ciudad de Barcelona”* editado por el Ayuntamiento de Barcelona (2018).





Claves para incidir en la mejora de la empleabilidad de las personas trans

En el siguiente apartado se aportan claves para profesionales de la ocupación en el acompañamiento a la inserción sociolaboral de las personas trans, haciendo referencia a: tipología de modelos de intervención; el diseño e implementación de un programa de inserción; posibles recursos con quien coordinarse; y programas de inserción con contratación.



Especialización o preparación específica de los equipos técnicos de ocupación

Los equipos técnicos de ocupación tienen que disponer, como mínimo, de formación universitaria de alguna rama social (psicología, pedagogía, sociología, relaciones laborales, etc.), tal y como se indica en el perfil profesional de esta ocupación. Asimismo, a la hora de atender a una persona trans en el marco de un recurso ocupacional, a veces surge la duda de si es necesario que la persona técnica disponga de una especialización y/o una formación específica en ocupación y colectivo LGBTBI y, concretamente, en el trabajo con personas trans.

Es recomendable que los equipos técnicos de ocupación y prospección dispongan de una formación específica

en temática LGBTBI (y, concretamente, trans) que les permita dar la respuesta más adecuada a las necesidades de las personas del colectivo.

A continuación, se señalan algunos contenidos básicos que deberían contemplar las acciones formativas o de capacitación en temática LGBTBI en general y trans en particular, dirigidas a personal vinculado al empleo y la inserción laboral. Estos conocimientos se deberán trabajar con diferente grado de profundidad según el modelo de intervención de cada programa o servicio, y teniendo en cuenta el perfil y funciones que desarrolle el personal técnico al que va dirigida la formación.

Asimismo, se recomienda trabajar los contenidos utilizando una metodología práctica aplicada a ejemplos concretos:

- **Conceptos básicos** y terminología, especialmente relacionados con cada uno de los colectivos LGTBI y con el proceso de transición, y aspectos del ámbito psicosocial derivados de este proceso.
- **Situación y realidad de las personas trans en el mercado laboral:** elementos personales y de entorno que interseccionan e intervienen en esta situación de mayor dificultad y de discriminación.
- **Técnicas y estrategias de atención y apoyo a las personas trans** en el marco de los programas de inserción sociolaboral para atender y tratar las especificidades que puedan presentarse.
- Claves de intervención vinculadas a la **intermediación laboral** y a la **prospección de empresas**, así como para el acompañamiento de la empresa y la persona trans para el mantenimiento del empleo.
- **Preparación para el análisis de perfiles profesionales en clave de competencias.**
- **Buenas prácticas en empresas** reales que hayan incorporado a personas trans en su plantilla.
- **Normativa legal**, especialmente de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia y del conjunto de obligaciones de las administraciones.
- **Normativa de protección de datos y protocolos de actuación** en relación con esta temática.
- Otros temas, como por ejemplo interculturalidad, especialmente en los procesos de tráfico de personas migradas, o igualdad de género y diversidad.
- En el caso de formaciones más extensas y completas, aunque hay profesionales especializados/as en el asesoramiento para iniciar y llevar a cabo un proceso de transición, también podría ser interesante un apartado sobre los trámites legales/jurídicos y médicos implicados en un proceso de transición de género.
- Conocimiento de recursos de territorio de acompañamiento integral para poder hacer consultas y/o derivar en caso de que se considere necesario (circuitos, redes de apoyo, etc.).



¹ En el momento de elaboración de esta guía se están discutiendo iniciativas legislativas que desarrollarán medidas específicas en este ámbito de trabajo que se deberán tener en cuenta. (Ley LGTBI, Ley Trans).

Diseño de programas de inserción sociolaboral: específicos vs. generalistas

A la hora de diseñar una estrategia de inserción sociolaboral dirigida a personas trans, una de las primeras cuestiones a tener en cuenta es si hay un modelo de intervención específico hacia el colectivo, o bien es mejor incluir su atención en el marco de un programa generalista dirigido a la población en general. El análisis de esta cuestión ha llevado a la conclusión de que ambos modelos tienen sus pros y contras, y en este apartado se hace un análisis de las ventajas y desventajas que implica cada modelo.

Programa específico de inserción sociolaboral dirigido exclusivamente a personas trans



VENTAJAS

- + Permite tener en cuenta y atender las necesidades específicas de las personas trans.
- + **La atención puede ser más personalizada**, permitiendo crear un vínculo estrecho entre la persona técnica y la persona atendida.
- + Se puede crear un **espacio de apoyo** entre las personas participantes que da seguridad, especialmente para compartir y abordar **situaciones de discriminación, de exclusión social o desigualdades** que hayan podido sufrir.
- + Permite que los y las profesionales que ejecutan el programa o servicio y las organizaciones que lo impulsan estén **más especializadas en el colectivo**, lo cual implica un servicio de mejor calidad en el que los cuidados sean más eficientes y ajustados a las necesidades y realidades del colectivo.
- + La difusión de este programa o servicio específico permite **visibilizar el colectivo**.
- + Las personas trans que buscan trabajo se sienten **más interpeladas** en la participación con el recurso.

DESVENTAJAS

- Los recursos ocupacionales dirigidos únicamente a personas trans ofrecen **menos diversidad en las personas que atienden**, y como no fomentan la interrelación con las personas cisgénero, pueden favorecer de forma indirecta la estigmatización del colectivo.
- Limita el contacto con personas cisgénero, en la misma situación de desempleo, e **impide detectar los aspectos comunes**.
- **La persona se puede ver "diferenciada"**, sintiendo la misma discriminación que puede hacer la sociedad y el mercado laboral hacia con ella. Este aspecto puede afectar su interés y participación en el programa.
- La necesidad de hacer un programa específico fomenta la creencia de que este colectivo **no puede ser tratado desde una perspectiva integradora** como cualquier otra persona que tiene dificultades en el mundo laboral.
- En función del diseño del proyecto, y del grado de rigurosidad en la acreditación o concreción del colectivo a tender, algunas personas trans podrían quedar excluidas de la atención **por falta de acreditación de la situación trans**.
- Trabajando únicamente con el grupo de iguales, existe el peligro de que la intervención se centre mucho en las particularidades derivadas del hecho trans y no se consideren otros aspectos vinculados a las otras **cuestiones relacionadas con el grado de ocupabilidad**.



Programa generalista de inserción sociolaboral



VENTAJAS

- + Es **más inclusivo**, fomenta la diversidad, normaliza y da a conocer en mayor grado la realidad trans.
- + Proporciona a todas las personas participantes la oportunidad de conocer otras realidades, de ampliar la mirada, fomentar el trabajo en la diversidad, etc.
- + Permite el **contacto con personas cisgénero en la misma situación** de desempleo, por lo tanto, permite abordar aspectos vinculados a la inserción laboral y a la mejorar del nivel de ocupabilidad en clave de mejora de la formación, de las competencias, y del conocimiento y uso de las técnicas y estrategias de búsqueda de empleo. Hay aspectos vinculados al hecho trans que se tienen que trabajar, pero también hay otros aspectos de intervención que no están relacionados con este hecho.

DESVENTAJAS

- Puede ser **más difícil abordar las necesidades/demandas específicas de las personas trans directa o indirectamente relacionadas con la ocupación**, con la consecuencia de no aportar las soluciones más ajustadas en cada caso.
- A menudo, los programas generalistas tienen ratios de personas atendidas por persona técnica muy elevados. En estos casos, **la atención no permite un seguimiento tan personalizado**.
- Puede surgir **la no aceptación de la persona trans dentro del grupo**, lo que puede implicar un retroceso en la evolución de la persona trans en su itinerario de inserción sociolaboral y, por otro lado, puede generar más complejidad en la gestión y abordaje de las incidencias.

En conclusión, tanto los programas de inserción sociolaboral específicos como los generalistas tienen ventajas y aspectos menos favorecedores para la intervención, y en función de cada persona y del momento vital en el que se encuentre, es más adecuada la intervención en el marco de uno u otro recurso.

Además, se debe tener en cuenta que no todas las personas trans quieren hacer uso o necesitan de un servicio específico. Los programas específicos pueden dirigirse a las personas trans en situación de mayor vulnerabilidad y atravesadas por diferentes ejes de desigualdad, y requerirán un servicio más especializado, mientras que en las personas trans en una situación más

ventajosa puede ser más adecuada su atención desde un servicio más generalista.

Sea como sea, se recomienda potenciar la atención a la diversidad en el marco de los programas generalistas, garantizando un elevado grado de personalización, así como fomentando el trabajo en clave de complementariedad con programas y servicios que ofrezcan intervenciones especializadas como, por ejemplo, la capacitación técnico-profesional o en competencias transversales y clave.

No todas las personas trans quieren hacer uso o necesitan de un servicio específico

Claves para el acompañamiento en los programas de inserción sociolaboral

En este apartado se detallan una serie de factores que se considera relevante tener en cuenta para ofrecer una atención adecuada a las personas trans que formen parte de un programa de inserción sociolaboral, sea especializado o generalista, teniendo en cuenta las diferentes actuaciones, momentos o fases de la intervención.

Primera entrevista

La primera entrevista es una acción inicial clave de muchos programas y/o servicios. A continuación, se concretan una serie de aspectos que debe tener en cuenta un/a profesional de ocupación durante las primeras intervenciones individuales con una persona trans.

- **Análisis de la situación de partida**, valorando su contexto social, cultural y económico, y relacionando este análisis en función de si es un hombre o una mujer trans y de la fase del proceso de transición en la que se encuentra. Valoración del nivel de vulnerabilidad social, en su caso, teniendo en cuenta los diferentes elementos (a nivel personal y de entorno) que pueden dificultar su inserción laboral. Recordemos que se dan efectos de interseccionalidades en función de diferentes variables (ver punto 2.3).
- **Valoración de otros aspectos personales**, como la red de apoyo que tiene la persona, el estado de salud o bien el hecho migratorio, en casos de personas inmigrantes.
- Definición del **perfil profesional** y elaboración del diagnóstico de ocupabilidad.
- Diseño, de forma consensuada con la persona, de un **plan de trabajo** y de un itinerario en el marco del programa o servicio. A la hora de diseñar el plan de trabajo se deberá tener en cuenta la **posibilidad de hacer una reorientación laboral**, sea temporal o permanente.
- **Incluir atención individual y grupal**, aunque el tipo de acción más adecuado se determinará en función de las necesidades de cada persona y de la situación que está viviendo.
- Orientar la búsqueda de empleo poniendo el **foco** especialmente en **las habilidades y competencias** de la persona, analizando los puntos débiles para trabajarlos con el objetivo de mejorarlos y potenciar los puntos fuertes.
- Promover la creación de un **clima de confianza**, de no juicio, de confidencialidad y establecimiento de vínculo.
- Valorar la posibilidad de que la persona trans disponga de un acompañamiento psicológico o de **coaching** en el proceso de búsqueda de trabajo, en función de la situación que esté viviendo, de sus necesidades concretas y de los recursos de los que disponga la entidad.



Recogida, registro y protección de datos

A la hora de hacer el registro y la recogida de datos de la persona trans se deben tener en cuenta una serie de aspectos para proteger la información que nos facilite la persona.

- Cumplir la normativa establecida en la **Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)** y en las **Leyes de Igualdad**. La normativa da directrices de protección de datos en función de cada soporte en el cual se recogen estos datos personales, como soportes informáticos (aplicativos, o expedientes) y documentación en formato papel, así como en relación con la información que se puede o no transmitir a terceras personas.



- Dada la alta sensibilidad de estos datos, habrá que tomar las precauciones necesarias en cuanto a su protección y la información que se recoge.

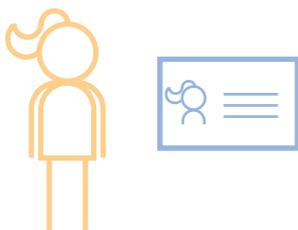


Las normativas de protección de datos detallan cómo proceder si la información se registra en formato papel o digital, pero, a título de ejemplo, se destaca que en caso de la información sensible en formato digital, en aplicaciones y en bases de datos han de existir **claves de acceso y diferentes niveles de permisos, en función del grado de confidencialidad de la información del expediente**. En caso de que se recojan en formato papel, siempre deben ser guardados con llave. En todos los casos será necesario incluir las cláusulas de protección de datos. Siempre se debe consensuar con la persona interesada, con el consentimiento previo por escrito, de qué manera tenemos que gestionar la información referente a que es una persona trans y aspectos relacionados como el nombre, sexo o género sentidos: si quiere que conste en los aplicativos y documentación; si quiere que además de la persona técnica que lo atiende se pueda compartir esta información con otros profesionales del equipo (por ejemplo el equipo de prospección que busca ofertas de empleo y tiene relación con el ámbito empresarial); o bien si se puede compartir esta información con las empresas u otros agentes que intervengan en el itinerario.

- En caso de que la persona quiera hacer visible que es una persona trans, hay que tener en cuenta las implicaciones en cuanto al tratamiento en función de las casuísticas:
 - Si la persona ha cambiado el nombre y el sexo o no en la documentación oficial como DNI/NIE/Pasaporte.
 - Si la persona no tiene cambiada la documentación legal: en este caso se recomienda recoger el sexo que recoge la documentación oficial (DNI/Pasaporte/NIE) y la identidad de género con la que se identifica la persona, tanto en los aplicativos como en la documentación, en la medida de lo posible.
 - Si la persona está iniciando el proceso de transición o está en las primeras fases de éste.
 - Si la persona no se identifica en clave binaria.
 - Si la persona era usuaria del servicio o programa y se tienen recogidos sus datos de antes de iniciar el proceso de transición.



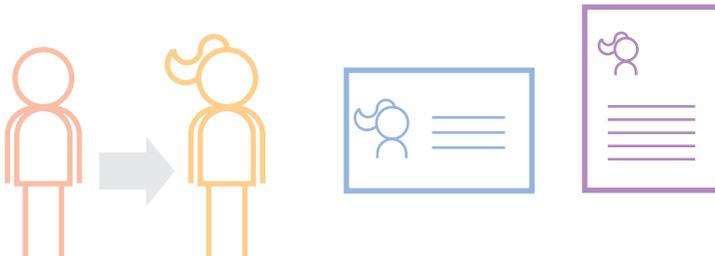
- En los casos que la persona así lo manifieste, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - El **nombre sentido o elegido** de la persona trans debe poder aparecer en la documentación identificativa del programa (listados, currículum, etc). Se recomienda registrar a las personas con el nombre que ellas nos proponen, además de lo que conste en su documento de identidad, como nombre oficial.
 - En las listas de asistencia hay que hacer constar el nombre sentido o escogido. Cuando no es posible poner un nombre distinto del oficial, se puede optar por identificar a las personas solo con el número del DNI/NIE/Pasaporte, o bien solo con los apellidos. Hay que dirigirse a la persona con el género con el que se identifica, sea lo que sea lo que indique el DNI/NIE/Pasaporte.



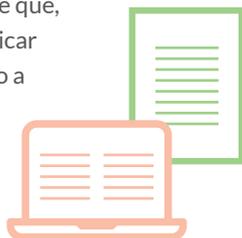
En la gran mayoría de formularios existe el campo sexo/género, y generalmente es obligatorio, sobre todo cuando son formularios en formato digital. Nos encontramos ante un aspecto complejo de tratar y de aplicar soluciones óptimas para todas las casuísticas. La solución más óptima puede ser poner las categorías de: femenino/masculino/no binario, o bien hombre/mujer/no binario. Las personas trans tienen el derecho de poder informar del género sentido. No obstante, pueden decidir sobre si hacerlo o no.

Algunas voces opinan que se podría optar por que este parámetro no fuera obligatorio, sino opcional, aunque no es recomendable, ya que a la hora de evaluar y realizar el seguimiento de las políticas públicas, este hecho restaría información.

- Habrá que valorar en qué apartado del expediente se puede añadir la información relativa al hecho trans como es el nombre y el género sentido o fase del proceso, o bien aspectos relacionados con el hecho trans que puedan incidir en su inserción laboral.
- Además, se debe tener cuidado con la información compartida en aplicativos y plataformas de otras administraciones, con el fin de no atentar contra la protección de datos. Asimismo, también hay que tener cuidado con la información incluida en aplicaciones públicas de búsqueda de trabajo, como es el CV en plataformas de ofertas de trabajo.



Cabe decir que algunas administraciones públicas están siendo pioneras en la adaptación de sus formularios y documentos de registro, como es el caso del Ayuntamiento de Barcelona, que en el Decreto de Alcaldía S1/D/2020-909 de 22 de octubre de 2020, garantiza el derecho de las personas transexuales y transgéneros y las personas intersexuales a ser tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre y el género con los que se identifican. A estos efectos, se establece que, si lo desean, puedan comunicar su nombre sentido/escogido a los órganos y servicios municipales para que lo utilicen en sus actuaciones que no formen o no deban formar parte de un procedimiento administrativo formalizado, o que no tengan implicaciones jurídicas de carácter oficial. Además, se determina también que en las instancias, solicitudes o formularios que aquellos órganos y servicios municipales utilizan para la recogida de datos en los cuales se pida el dato correspondiente al género de las personas, se añadan como posibles opciones de respuesta la de “no binario”, además de las de “hombre” y “mujer”. En ningún caso no se puede pedir la presentación de ningún tipo de documentación adicional, ni médica ni psicológica, ni de otro tipo que acredite



su condición de género.

Por otra parte, el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC) ha adaptado sus formularios, documentos de inscripción y otros procesos relacionados para garantizar que las personas transexuales puedan utilizar el nombre sentido/escogido -aquel con el que se identifican- mientras no puedan tramitar el cambio en el DNI. En paralelo, también se ha eliminado el tratamiento “señor/señora” para incluir las personas que no se sienten identificadas en ninguno de los dos géneros. Esta adaptación se reflejará en todos los documentos utilizados en el SOC relacionados con la inscripción de la demanda de empleo donde se muestra el nombre de la persona usuaria. Esto incluye: desde el alta como demandante de empleo hasta el documento de cita previa; el justificante acreditativo de cita en la Oficina de Trabajo; el justificante para acreditar la situación laboral de la persona; y el informe de su situación laboral y administrativa actual. En una segunda fase, se incorporarán los formularios y documentos que corresponden a otras tramitaciones, como la documentación que acredita la participación en políticas activas de empleo.

Espacio de atención

En relación con el espacio de atención, habría que distinguir el espacio físico de aquellas atenciones que se produzcan en espacios o medios virtuales.

El espacio físico de atención individualizada debería garantizar la privacidad, ser íntimo, seguro y confidencial para cualquier persona que acuda a un servicio de orientación laboral y, en los casos de las personas trans, es importante igualmente como con el resto de colectivos. De esta manera, se permite que se cree un vínculo y se establezca una relación de respeto y confianza entre la persona usuaria y la persona técnica de ocupación.

En cuanto al espacio virtual, lógicamente deberá garantizar la misma privacidad e intimidad, y sería importante acordar el medio o canal en el que se producirá para generar confianza y seguridad. Se deben garantizar los derechos digitales.

Coordinación con agentes

La coordinación con agentes del territorio es importante y muy recomendable en programas y servicios de inserción sociolaboral con elevados componentes de personalización.

Se puede hacer obedeciendo a diferentes objetivos: por la coordinación de casos compartidos; por la derivación de casos; para compartir información y recursos; para hacer difusión de la existencia de programas, servicios o acciones específicas; para contribuir a la sensibilización; para compartir ofertas de trabajo o necesidades de las empresas; etc.

A continuación, se relacionan propuestas de agentes específicos con los que se pueden coordinar los equipos de servicios dirigidos a personas trans. En ningún caso se pretende que la coordinación sea con todos y cada uno de ellos o con la mayoría. En función de la demanda y necesidades de la persona atendida se deberán diseñar coordinaciones con unos u otros.

Entidades públicas

- Concejalía: LGBTI, Políticas de género, Feminismos, etc. (será más factible en poblaciones de pequeño tamaño).
- Otras áreas del Ayuntamiento o entidad pública: Participación ciudadana, Educación, Juventud, Igualdad, Comunicación, etc.
- Servicios municipales de acompañamiento a las personas trans, en caso de que existan.
- Servicio de Atención Integral LGTBI: SAI.
- Centro LGTBI de Barcelona.
- Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC).

Tejido asociativo

- Entidades que trabajan con personas trans o con el colectivo LGTBI.
- Agrupaciones o colectivos de jóvenes trans.
- Entidades que trabajan con mujeres.
- Centros cívicos.
- Casales de jóvenes.

Servicios y recursos de inserción laboral

- Entidades de inserción y orientación laboral.
- Profesionales de diferentes ámbitos: orientación laboral, orientación educativa, trabajo social, educación social, psicología, pedagogía, etc.

Otros

- Servicios Sociales.
- Puntos de Información Juvenil.
- Puntos de información y atención a las mujeres: PIAD, SIAD, CIRD, etc.
- Salud: CAP, Centro Joven de Atención a la Sexualidad (CJAS), servicios médicos (Tráfico y Hospital Clínico).
- Centros educativos, a diferentes niveles: primaria, secundaria, ciclos formativos, universidad, escuelas de adultos, etc.
- Servicios sobre migración y refugio.
- Centros deportivos.
- Patronales y sindicatos.
- Empresas y gremios del territorio.
- Registro Civil.

Especialmente, es muy aconsejable coordinarse con aquellos agentes que hayan dado o estén atendiendo en paralelo a la persona trans, siempre que se valore adecuada la coordinación y la persona esté de acuerdo en realizarla y la autorice, también en los casos que se quiera derivar a la persona a un nuevo recurso, o en una empresa o entidad donde haga candidatura.

Para hacer una derivación y/o coordinación con los agentes más idóneos es esencial, e irá en pro de la eficacia, el hecho de que el personal técnico conozca bien las características y especificidades de cada recurso. La coordinación y trabajo conjunto ayuda a llegar de manera más directa a las personas trans, sobre todo en los casos de los agentes que trabajan de manera muy cercana al colectivo, ya que serán aliados para promover y dar a conocer los recursos ocupacionales. En este marco de trabajo conjunto, se pueden crear protocolos de trabajo para la derivación de personas, de ofertas, o para compartir recursos.

CREACIÓN DE ESPACIOS DE COORDINACIÓN

Además de la coordinación, se puede ir más allá y crear espacios de trabajo conjunto entre diferentes agentes, siempre que se considere necesario y oportuno según los objetivos a trabajar y las necesidades detectadas. El objetivo de la creación de estos espacios es profundizar e ir más allá en los objetivos de la coordinación.

 Los diferentes formatos que se podrían crear son:

- Redes de colaboración.
- Comisión o consejo de expertos.
- Coordinaciones de casos.
- Tablas o Grupos de trabajo.
- Jornadas, seminarios, mesas redondas, contando con personal experto en la temática y/o aportando testimonio o referentes positivos para las personas trans.
- Listas de distribución de información.
- Redes para compartir ofertas de trabajo.

Estos recursos de coordinación pueden ser interdisciplinarios o multidisciplinares y pueden variar en su alcance territorial. Todo ello, con el fin de contribuir a dar servicios más integrales y en clave de complementariedad.

Además, se considera muy adecuado crear espacios de trabajo en los que algunos de los miembros integrantes sean personas trans, ya que pueden aportar su experiencia en primera persona.

Asimismo, se puede pedir asesoramiento a expertos/as a la hora de elaborar contenidos específicos para abordar temáticas de inserción sociolaboral trans en el marco de estos espacios de coordinación.

 Las acciones que se podrían realizar en estos espacios de trabajo serían:

- Intercambiar recursos ocupacionales actualizados, o bien recursos LGTBI en general o dirigidos a personas trans en particular.
- Intercambiar conocimientos y experiencias vividas por diferentes agentes, así como generar espacios de debate colectivos.
- Hacer trabajo de casos abordando de manera conjunta los casos compartidos.
- Realizar coordinaciones entre los diferentes agentes que forman parte de un mismo plan o recurso ya esté centrado en temáticas ocupacionales, o esté centrado en aspectos LGTBI.
- Coordinar la difusión de las posibles campañas comunicativas de diversos programas ocupacionales.
- Realizar evaluación conjunta sobre las acciones que se llevan a cabo, consensuando unos criterios e indicadores comunes para poder compartir información con el objetivo de aumentar y fomentar la empleabilidad de las personas trans.

No queremos terminar este apartado sin destacar la importancia de la coordinación entre las administraciones públicas que pueden impulsar y reforzar las iniciativas locales dirigidas a este colectivo.

Trabajo para fomentar las competencias transversales y clave

Una de las principales estrategias de abordaje del plan de trabajo para la inserción laboral es el trabajo en clave de competencias. En este sentido, habrá que hacer un análisis en profundidad de las competencias que la persona ya tiene desarrolladas, elaborando un balance competencial, y también habrá que analizar cuáles son aquellas que deberían trabajar para mejorar.

COMPETENCIAS MÁS DESARROLLADAS

Hay que hacer un análisis de estas competencias adquiridas en el ámbito formativo, laboral y, también, en la esfera personal. En este sentido, será útil tener en cuenta aquellas competencias transversales y clave que estén más desarrolladas a consecuencia de las vivencias y procesos vitales por los que han pasado por ser trans. Esto no implica que en todos los casos tengan un nivel elevado de desarrollo ni que el hecho de ser una persona trans las acredite. En cada caso habrá que hacer la exploración. Se pueden señalar las siguientes:



Motivación por el cambio o elevada tolerancia a este



Adaptabilidad



Versatilidad



Tolerancia



Iniciativa



Empatía



Disposición al aprendizaje



Habilidades relacionales



Perseverancia



Paciencia



Gestión de las emociones



Resistencia a la frustración

COMPETENCIAS A PROMOVER

Así como en el apartado anterior el foco se centraba en las competencias que la persona puede tener desarrolladas como consecuencia de las vivencias adquiridas por el hecho trans, en este apartado el foco se dirige hacia aquellas que pueden estar menos desarrolladas o bien que sería bueno que se reforzaran para hacer frente a las dificultades con las que se puede encontrar la persona por ser trans.

Uno de los aspectos a trabajar en clave competencial para contribuir a mejorar el éxito de la inserción laboral de las personas trans es su **apoderamiento**, teniendo en cuenta que, a menudo, se pueden encontrar en un contexto aversivo tanto para las personas que viven o bien las que ya han vivido un proceso de transición. Para trabajarlo, se podrían potenciar competencias como:



Autoconfianza, autoestima, autoconcepto

A menudo, a raíz de un proceso de transición algunas personas trans desarrollan inseguridades o miedo a la estigmatización que desplazan sus habilidades profesionales.



Autoimagen

Desgraciadamente, el mercado de trabajo penaliza algunas expresiones de género y corporalidades.

Es importante trabajar con conciencia este aspecto y construir herramientas para ganar seguridad hacia esta mirada externa.

 Otras competencias que puede ser importante trabajar son:

- Habilidades comunicativas y sociales
- Asertividad
- Resolución de conflictos
- Autoconocimiento competencial

Participación en acciones grupales

En el marco de los programas y servicios de inserción sociolaboral, la atención personalizada es un aspecto clave e imprescindible y, por otro lado, la intervención con el grupo aporta elementos que permiten trabajar aspectos complementarios.

A continuación, se indican aspectos a tener en cuenta a la hora de diseñar una acción grupal para que sea inclusiva con las personas trans:

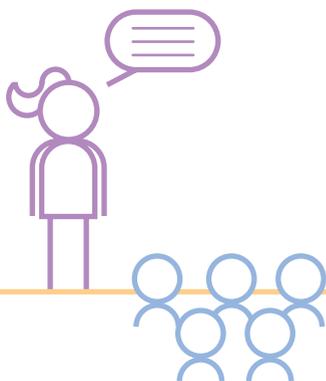
- Antes de considerar la programación de la participación de una persona en acciones grupales se tendrá en cuenta **su momento** y el aprovechamiento que pueda hacer de esta actividad.
- Si la persona formadora es diferente de la técnica/tutora que ha hecho la atención individual, sería muy valorable una **coordinación entre las dos profesionales** para que esté enterada de la información que se considere relevante para un mejor aprovechamiento de la acción. Esta coordinación será especialmente importante cuando la persona trans está en las primeras fases del proceso de transición, cuando tiene un nivel bajo de *passing*, cuando está muy poco empoderada o tiene baja autoestima, cuando no se ha hecho cambio en la documentación oficial y la información que figura en los aplicativos es diferente del nombre y género sentidos, etc.
- Hay que tener en cuenta la **privacidad de los datos**, dado que la persona puede no querer que se sepa que es una persona trans (sobre todo si tiene *passing*). Se deben tener en cuenta aspectos como el del nombre sentido/escogido, cómo nos dirigimos a la persona y cómo debe constar en el listado de asistencia.



- Sería conveniente que la **persona técnica** que ha de impartir la sesión grupal tenga conocimiento y formación en atención a la diversidad sexual y de género, a fin de ajustar mejor su intervención a las diferentes personas integrantes del grupo y poder resolver posibles dudas o intervenciones.
- Siempre se debe tener especial cuidado con el **lenguaje** (inclusivo y no sexista) y con los ejemplos que se puedan poner durante las sesiones.
- En función del objetivo y programa de cada acción, en algunos casos se puede considerar adecuado trabajar **aspectos directa o indirectamente relacionados con la temática como, por ejemplo, la feminidad y la masculinidad.**
- En caso de que se haga notorio que hay una persona trans en el grupo, ya sea porque la persona lo ha querido hacer público, ya sea porque tiene un nivel bajo de *passing* y es evidente aunque no se explicita, puede ser

positivo introducir la sensibilización del grupo hacia el colectivo. Hay que tener en cuenta el desconocimiento que muchas veces tiene la población de la temática, y cómo este desconocimiento puede provocar bloqueos, ya que no se sabe cómo dirigirse a la persona (como mujer, como hombre...). Puede costar tener una relación con naturalidad por falta de recursos. Por lo tanto, se puede aprovechar el programa para hacer un trabajo de sensibilización hacia las personas trans.

- En caso de rechazo o acoso por el resto o algunos de los compañeros o las compañeras, habrá que tener mecanismos para intervenir. Será justamente en esta situación que será más necesario introducir medidas de sensibilización.
- Es importante abordar la situación integrante y no sobrevictimizar a las personas trans.



La actividad y contenido de los módulos grupales podrá tener diferente enfoque, o alguno de los contenidos puede variar en función de si se dirige específicamente a personas trans o el público objetivo es generalista. En los casos en que el módulo se dirige solo a personas trans:



- Los objetivos pueden ir más encaminados a dar respuesta a las necesidades específicas del colectivo vinculadas a su inserción, tales como cómo hacer frente a procesos de selección teniendo en cuenta su hecho trans, si comunicarlo o no a las empresas, si hacerlo constar en su cv, etc.
- Hay que tener en cuenta que, posiblemente, los bloqueos que pueda haber en relación a cómo tratar a personas de este colectivo pueden desaparecer si todas las personas del grupo son trans.
- En un grupo de iguales se puede generar una complicidad que no se suele generar en grupo de población general.

Compromiso de asistencia y participación

Se dan varias casuísticas que pueden provocar que una persona abandone o no continúe con la participación en un recurso ocupacional, cuando en realidad lo necesita. Es labor de los equipos técnicos de los servicios de empleo ayudar en cada caso para apoderarse y evitar que se tomen decisiones que perjudiquen y que ralenticen o paralicen su proceso de mejora de la ocupabilidad.

La mayoría de las casuísticas enmarcan en las siguientes esferas: la falta de autoestima y/o malestar psicológico que pueden sufrir algunas personas trans sobre todo en las fases **iniciales del proceso de tránsito**; cuando tienen poco *passing*; o cuando han sufrido fracasos reiterados en anteriores procesos de búsqueda de empleo; la **falta de hábitos y de práctica en la participación en procesos de búsqueda de empleo**; y, por último, puede influir el hecho de que el programa ocupacional es generalista, y la persona no se siente lo suficientemente empoderada para participar en acciones grupales.

En caso de que se detecte una posible falta de asistencia o de interés de la persona trans, se recomienda comentar con ella el motivo de esta situación y buscar estrategias para fomentar su participación.

Algunas de las estrategias que se pueden implantar o tener en cuenta son:



- Hacer una **acogida y acompañamiento** muy personalizados para que la persona trans se sienta identificada con el servicio.



- Fomentar la toma de conciencia de la propia **responsabilidad** en el proceso de inserción sociolaboral y de los beneficios que tendrá para ella misma.



- Explicitar las **expectativas para con el programa o servicio** desde la transparencia y con posicionamientos realistas, teniendo en cuenta los intereses y las posibilidades reales para poder ajustar el diseño de la propuesta.



- Se deben valorar **los tiempos que necesita la persona para incorporarse al mundo laboral** (inserción inmediata, a medio o largo plazo), valorando si el servicio de orientación/inserción es lo que necesita o lo que quiere realmente ahora la persona, ajustando expectativas e identificando los objetivos que quiere conseguir.



- En cuanto al **enfoque de los objetivos laborales**, es importante revisarlos en clave de si hay que hacer una **reorientación profesional** a corto, medio o largo plazo, y si esta debe ser temporal mientras dura el proceso de transición o bien se plantea como a empleo de futuro.



- Identificar y explicar **casos de éxito** que permitan motivar a las personas trans.



- Tener en cuenta **el horario en el que se llevan a cabo las actividades**, especialmente para aquellas personas trans que tienen **necesidades específicas** como, por ejemplo, cuando están en proceso de tránsito y tienen una disponibilidad horaria más reducida debido a la necesidad de hacer visitas médicas o seguir tratamientos por los cambios corporales. Para un mayor éxito en el proceso de mejora de la empleabilidad habrá que adaptar las actividades a su disponibilidad y ritmos.



- A la hora de abordar **la orientación formativa**, hay que concretar opciones relacionadas con la situación y las necesidades e intereses de las personas trans, y no centrarse exclusivamente en las opciones disponibles en el momento, evitando seguir estereotipos. Es fuente de fracaso acudir a recursos formativos con la premisa de que es mejor seguir alguna medida que no hacer nada.

Estrategias para fomentar la participación de las personas trans en programas y servicios de inserción sociolaboral

Este apartado pretende orientar sobre los mecanismos y canales que pueden utilizar servicios de empleo para comunicar y difundir, entre las personas trans, los recursos de inserción laboral disponibles.

Se considera importante dedicar un espacio a reflexionar sobre este tema, dado que se ha detectado que, en muchas ocasiones, a las personas trans en situación de desempleo les cuesta acercarse a los recursos ocupacionales generalistas de los municipios.

Por este motivo, se recogen los aspectos más relevantes vinculados a las estrategias de comunicación de programas y servicios de inserción laboral, teniendo en cuenta que siempre tendrán que adaptarse a la realidad del organismo que las impulse.

RECOMENDACIONES PARA DISEÑAR UNA CAMPAÑA COMUNICATIVA

A continuación, se sugieren una serie de acciones que se pueden utilizar a nivel de Ayuntamiento o de Servicio de Empleo Municipal a la hora de difundir un recurso ocupacional para que llegue a las personas trans en situación de desempleo o que quieran mejorar su ocupabilidad, y, de esta manera, se sientan más interpeladas a participar y sientan que el recurso también va dirigido a ellas:

- Se puede diseñar una campaña de comunicación del recurso ocupacional que contemple alguna de estas características:

La persona protagonista de la campaña puede ser una persona trans.

Se puede incorporar el no binarismo en las acciones comunicativas que se realicen.

Se pueden utilizar vídeos/ imágenes con personas testigos trans que hayan participado en programas y servicios de inserción laboral anteriormente. Pueden ser un buen canal para atraer a más personas trans a participar.

- Se puede hacer difusión mediante vídeo reportajes de las buenas prácticas realizadas por la entidad que fomenten la incorporación de personas trans en diferentes recursos de inserción laboral.
- Se puede realizar difusión de la campaña aprovechando actos de conmemoración de los días internacionales:



día Internacional de la Visibilidad Trans



día Internacional contra la LGTBIfobia



día Internacional del Orgullo LGTBI



día Internacionalidad de acción por la despatologización trans (según el país cambia el día)

MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Una campaña puede realizarse utilizando diferentes mecanismos

- Anuncios
- Noticias
- *Mailings*
- Carteles
- Banderolas
- Dípticos informativos/*flyers*
- Actos públicos



Y diferentes medios

- Prensa generalista
- Prensa especializada, como revistas destinadas al colectivo LGTBI
- Radio
- TV local
- Redes sociales
- Webs de los servicios de empleo del Ayuntamiento/ servicio que impulsa el recurso ocupacional
- Web de las entidades especializadas en colectivo LGTBI
- Servicios y entidades LGTBI que atienden a personas trans
- Oficinas de atención al ciudadano
- Transportes públicos, como autobuses
- Tablones de anuncios
- Servicios generalistas: ambulatorios, centros cívicos, bibliotecas, etc.

ESTRATEGIAS INDIRECTAS

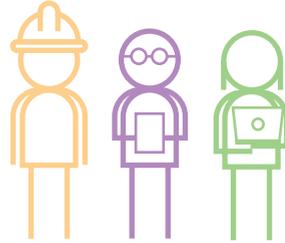
En este apartado se recogen otras estrategias que se pueden utilizar para dar a conocer el servicio/programa ocupacional entre personas trans que están en situación de desempleo y entre aquellas que quieren mejorar su empleabilidad:

- Se recomienda que el Ayuntamiento/ Servicio Municipal de Empleo trabaje de manera conjunta con entidades a las que están vinculadas las personas trans (ONGs, asociaciones, etc.). Las mesas locales de empleo pueden convertirse en espacios de debate y de coordinación o, como mínimo, implicándolas en la difusión de los recursos ocupacionales que estén en marcha.
 - Es aconsejable realizar coordinación con los diferentes agentes que pueden estar implicados en la atención a las personas trans, utilizando los mecanismos que se describen en el apartado específico de esta guía.
 - Se pueden organizar jornadas de buenas prácticas y casos de éxito centradas en la inserción laboral de personas trans, donde se puedan invitar a asistir a personas de este colectivo y a las empresas que las han contratado. También se pueden
- exponer técnicas y estrategias de prospección para fomentar la inserción de las personas trans.
- Se pueden realizar acciones en los edificios de los Ayuntamientos o servicios ocupacionales, visualizando que estas entidades son *transfriendly* como, por ejemplo, colocar un adhesivo en la entrada del servicio para que las personas trans se sientan interpeladas o crear un sello propio que indique que la organización es *transfriendly*.



Claves para la intermediación y la propescion de empresas

En cuanto a las claves en la intermediación y prospección de empresas hay que tener en cuenta varios elementos, como la identificación de los sectores y las empresas que pueden ser más sensibles a incorporar personas trans en sus equipos y la forma en la que se presenta al candidato o a la candidata a las personas responsables de la contratación.



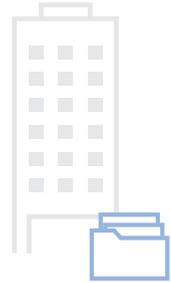
Conocimiento de la organización para enfocar la estrategia de prospección

Hay que estudiar la información de la empresa que esté disponible antes de iniciar un proceso de prospección, para conocer o inferir el grado de sensibilidad que presenta hacia la contratación de personas trans, identificando así entornos laborales transpositivos y construir los argumentarios más ajustados a cada caso. Asimismo, también habrá que hacer este análisis para estudiar la adecuación del perfil de las personas que se han de insertar en el mercado laboral y las posibilidades que ofrece la empresa. Para alcanzar estas necesidades de información se pueden revisar diferentes ámbitos:



Valores y estrategia en relación con igualdad y diversidad

Algunas empresas se han dotado de instrumentos que rigen su actuación en el ámbito de la igualdad, la diversidad o la RSC. Saber si una empresa cuenta con un Plan o Estrategia en alguno de estos ámbitos y, si es así, conocer el contenido o las líneas maestras, puede ayudar a preparar la estrategia de contacto con la empresa.



Destacamos dos categorías de Planes:



Plan de igualdad

Consultar la Ley Orgánica de igualdad 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para más detalles sobre qué empresas deben tenerlo. Asimismo, se pueden encontrar más directrices y detalles al Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

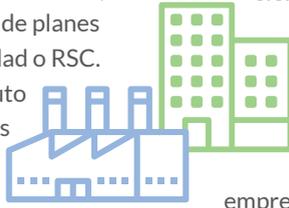


Plan de Diversidad y/o Plan RSC

Permitirá identificar las empresas que tienen y aplican estos planes y se podrá inferir que los procesos de selección no discriminen. Las empresas, de acuerdo con la Ley catalana 11/2014 (art. 20), deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI, y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa no supone implicaciones que se den en todos los casos, pero se trata de un factor que puede ayudar a dar pistas de algunas características de la misma como, por ejemplo, si dispone de planes de igualdad, de diversidad o RSC. Aunque no es en absoluto exclusivo a las empresas grandes, hay mayor proporción de estas que están abiertas al argumentario de la Responsabilidad Social Corporativa. Por otra parte, habrá que tener en cuenta que las empresas más grandes pueden contar con una mayor diversidad de

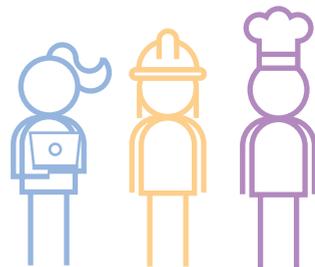


perfiles profesionales en su plantilla que las de menor tamaño.

El tamaño también puede ser un elemento que puede influir en la facilidad de fidelización de la empresa por parte del servicio de prospección, o bien en una relación más personalizada y cercana. Asimismo, en las empresas más pequeñas y que puedan estar menos profesionalizadas con respecto a la política de RRHH, hay espacio para ofrecer asesoramiento en este ámbito o bien, en otros casos, se pueden dar más resistencias.

Sector y actividad

Cuando se trata de empleos que tienen un componente de trato con el público, en muchas ocasiones las empresas presentan reticencias para incorporar a personas trans, sobre todo en el caso de personas trans con menos *passing*, hecho que se agrava con las mujeres trans. A menudo, es la propia persona trans quien no quiere postular más a ofertas de cara al público por miedo a ser rechazada y recibir transfobia.



Histórico de relación con la empresa

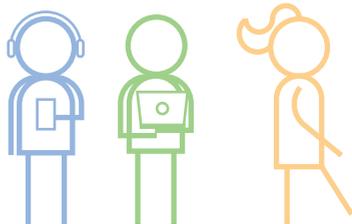
Como en cualquier abordaje de prospección de ofertas de trabajo, será necesario primero estudiar el histórico de relaciones entre el servicio o programa de inserción laboral y la empresa, e incluso entre el Ayuntamiento o el departamento en el que esté ubicado el servicio y la empresa. En caso de que haya habido anteriores relaciones, este análisis nos aportará información muy valiosa, que puede estar vinculada a los puntos precedentes de este apartado, o bien sobre la predisposición de la empresa en incorporar personas con más dificultades, en situación de vulnerabilidad, o bien en clave de diversidad. Por tanto, se trata de una información que ayudará a enfocar el argumentario.

Relación con la empresa, argumentario y sensibilización

En las visitas o contactos con la empresa se recomienda realizar acciones de sensibilización hacia la contratación de personas con más dificultades de inserción, como puede ser el caso de las personas trans. Algunos argumentos a trabajar son:

Responsabilidad Social Corporativa

Es importante incorporar criterios de igualdad y no discriminación de las personas trans en los procesos de selección y de contratación, y que se incluyan en los planes de Responsabilidad Social Corporativa. Algunos de los elementos que implican mejor compromiso en RSC por parte de las empresas son:





Tener representación de todos los colectivos que hay en la sociedad entre sus trabajadores/as, y no poner resistencias a que algún colectivo pueda formar parte. Aquellas empresas que apuestan por la **diversidad** tienen una **ventaja competitiva**, pues se trata de una nueva realidad que requiere adaptación, pero que a medio y largo plazo aporta sus frutos. **La igualdad de oportunidades** hay que tratarla como un factor positivo y enriquecedor para la plantilla, y que puede mejorar el ambiente laboral.



La planificación de la gestión de la diversidad que puede requerir la inclusión de personas trans en la empresa contempla la previsión y abordaje de situaciones de discriminación y desigualdades de las que se pueden beneficiar todas las personas de la empresa, ya sea por componente genérico de los instrumentos, ya sea debido a que contribuyen a hacer instrumentos más amplios e integrales y que se pueden extrapolar a toda la plantilla.



Establecer **vínculos entre las políticas o actuaciones de RSC con la misión, y valores** de la empresa. **Dar visibilidad** a las actuaciones de RSC. Las organizaciones tienen un plus de motivación para aplicar políticas y medidas de RSC cuando se visibilizan públicamente estas buenas prácticas, ya sea por la difusión que hagan ellas mismas, o con el apoyo externo.



Tener protocolos de inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social; o que garantizan la inclusión y la no discriminación de las personas LGBTBI en general y trans en particular; o de eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito de incorporación de nuevo personal a la organización. Para que estos protocolos sean efectivos es necesario que las personas responsables de RRHH de la empresa estén formados en aspectos de inclusión trans y que se aseguren que los procesos de selección son inclusivos.



Establecer vínculos con los compromisos de la Agenda 2030. El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 hitos asociados para alcanzar en el horizonte del año 2030. Los ODS cubren la dimensión social, económica, ambiental e institucional de la sostenibilidad y abordan cinco grandes ámbitos: planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas. En el entorno laboral, el reconocimiento de la diversidad sexual y de género pasa también por dar visibilidad, tanto a nivel interno como externo, a las actuaciones llevadas a cabo y vinculadas a los ODS 5, 8 y 10: alcanzar la igualdad de género, proporcionar oportunidades de empleo pleno y productivo, y de trabajo digno para todas las personas promoviendo los derechos laborales y unos entornos de trabajo protegidos y seguros, y erradicar las desigualdades y las discriminaciones.

En el entorno laboral, el reconocimiento de la diversidad sexual y de género pasa también por dar visibilidad, tanto a nivel interno como externo, a las actuaciones llevadas a cabo y vinculadas a los ODS 5, 8 y 10



Beneficios directos e indirectos de la contratación de personas trans

En caso de que se haga prospección laboral para personas trans, hay que argumentar los diversos beneficios que le puede suponer a la empresa su contratación. Algunos de ellos son:

Cuando una empresa incorpora una persona trans en la plantilla muestra claramente el **compromiso de la organización con la igualdad y diversidad**, con lo cual lanza el mensaje, a nivel interno y externo, de que valora a todos los miembros del personal. A la vez, puede ayudar a atraer y mantener a las personas trabajadoras reduciendo la rotación del personal e incrementando la **estabilidad laboral**.



Mejorar el reclutamiento y retención del talento. Las personas trans que se sientan protegidas contra la discriminación, durante o después de la transición, tienen muchas menos posibilidades de dejar su puesto de trabajo.



Un ambiente laboral inclusivo y abierto incrementa el nivel de motivación y productividad de las personas que trabajan, ya que la empresa vela por el bienestar de toda la plantilla. Además, reduce la transfobia y promueve la satisfacción con los puestos de trabajo.



Otro factor de **estabilidad**, y con menos probabilidades de que la persona trans contratada abandone el trabajo, es que se trata de un colectivo con mucha **motivación hacia el trabajo**, ya que es consciente de las dificultades que tienen para encontrarlo.



Cuando una organización incorpora a personas trans en su plantilla, lanza un mensaje hacia su plantilla, pero también en el exterior hacia sus grupos de interés y la sociedad en general, dando el mensaje de **empresa inclusiva**, lo cual puede contribuir a su **ventaja competitiva**.



Mejora del servicio a la clientela. Las organizaciones que prestan servicios de cara al público podrán desarrollar una mejor comprensión de las necesidades y expectativas de la clientela en general, y también de la clientela trans. Puede servir también para romper la barrera y que las personas trans accedan al servicio.



Aumenta la confianza de la clientela. Es más probable que la clientela confíe en los servicios de una organización si tiene la reputación de priorizar el bienestar de la plantilla, incluido el personal trans u otras personas en situación de vulnerabilidad.

Acciones específicas con las empresas para fomentar la contratación de las personas trans

A continuación se recogen una serie de acciones que pueden ayudar a promocionar la contratación de personas trans:

- Diseñar un programa o acciones de formación con **prácticas en empresas** para facilitar la relación efectiva con el mundo empresarial y contribuir a la lucha contra los estereotipos.
- Personalizar la acción prospectora y **buscar ofertas de manera específica** para cada participante, a partir del trabajo personalizado y en las dianas profesionales de cada caso.
- **Acompañar las acciones de contratación con formaciones a medida** (contemplando necesidad de la persona y de la empresa).
- En los casos que el equipo de

prospección esté formado por personas técnicas diferenciadas de los equipos de ocupación y acompañamiento a la inserción, fomentar **que el personal técnico de prospección conozca los casos** que forman parte de los programas e intenten “casarlos” con ofertas disponibles.

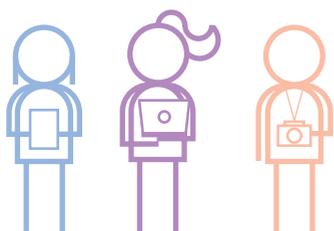


Bonificaciones e incentivos

Será necesario, en cada caso, explorar si hay a disposición algún tipo de ayudas a la contratación de personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral en general, o bien a personas trans en particular, a nivel estatal, autonómico o local.

Las bonificaciones e incentivos que están disponibles para contratar a personas trans tanto en el marco de programas generalistas como específicos son:

- Bonificaciones de la Seguridad Social para contratar a personas en situación de riesgo de exclusión (en este caso la persona trans debería estar atendida por servicios sociales).
- En los casos que se dispone de acreditación de persona en riesgo de exclusión existe la posibilidad de trabajar en empresas de inserción.
- Hay programas de inserción sociolaboral que ofrecen ayudas a la contratación a las empresas que contratan a algún participante del programa.
- En el caso de programas o recursos que nos permiten incidir en el diseño de los criterios de bonificaciones e incentivos a la contratación por parte de las empresas, con respecto al colectivo trans se recomienda que los requerimientos de definición de los colectivos diana de las ayudas no estén vinculados a la acreditación de riesgo de exclusión por parte de servicios sociales, ya que en muchas ocasiones las personas trans no son usuarias de estos servicios.



A continuación se detallan algunos ejemplos de bonificaciones aún vigentes o ya finalizados:



Crea Feina Plus, Barcelona!

Programa del Ayuntamiento de Barcelona-Barcelona Activa que ofrece ayudas a la contratación para fomentar el trabajo de calidad en Barcelona.



Comunidad de Madrid



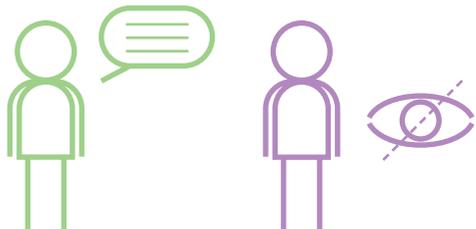
Comunidad de Andalucía

En Madrid y Andalucía el hecho de recibir bonificaciones no implica que la persona trans esté en situación de riesgo de exclusión.

Comunicación del hecho trans en la empresa

Informar o no a la empresa que la persona que desde el servicio de inserción se presenta como candidata para una oferta de trabajo es trans, es un aspecto de elevada sensibilidad e importancia. Se trata de un punto que habrá que abordar y consensuar conjuntamente con la persona para determinar si se comunica y cómo se aborda tanto en un caso como en el otro.

Puede ser más o menos recomendable comunicarlo a la empresa en función de cada caso, hay que tener en cuenta diferentes factores para tomar esta decisión, como mínimo los siguientes:



La voluntad de la persona trans de dar esta información a la empresa.

Documentación oficial. Si no tiene la documentación cambiada (se debe especificar que se pueden dar situaciones en que el cambio de nombre sí esté hecho pero no el género, o ambos datos estén sin cambiar), hay que tener en cuenta que si la empresa, finalmente, quiere contratar a la persona, acabará conociendo que es trans. En estos casos habrá que estudiar muy bien, conjuntamente, en qué momento y de qué forma se informa la empresa. Esta información solo se proporciona a la empresa cuando esta ha validado la candidatura como favorable para la oferta de trabajo.

Passing de la persona trans. Puede ser recomendable comunicarlo cuando la persona sea visiblemente trans dado que, aunque no se diga, con mucha probabilidad la empresa lo sabrá igualmente. Por el contrario, en el otro extremo, nos encontramos con el caso de que la persona pase desapercibida como trans y la documentación oficial

esté cambiada. En estos casos se valora con más frecuencia la posibilidad de no informar de este hecho a la empresa. En este sentido, hay que ayudar a que la persona pueda valorar objetivamente y tenga **conciencia de su passing** y analizar en relación a esta dimensión la importancia de revelar el hecho trans desde un primer momento.

El *passing* condiciona socialmente, pero no hay que olvidar que las personas trans pueden o no tener como objetivo asumir un nivel de *passing* elevado, y que el hecho de no quererlo no les deslegitima como persona trans.

Las personas trans pueden o no tener como objetivo asumir un nivel de *passing* elevado, y que el hecho de no quererlo no les deslegitima como persona trans

Pros de informar que es una persona trans

PROS

- + Creará un clima de confianza entre el servicio de prospección de la entidad local y la empresa.
- + Puede disminuir el nivel de ansiedad de la persona trans, ya que ocultar este aspecto de la propia identidad puede generar angustia y una gran presión.
- + Podremos saber, a priori, cuál es la primera reacción de la empresa a la hora de conocer esta información y, por tanto, puede dar pistas del nivel de predisposición de la empresa para la incorporación de una persona trans. Si es conocedora de este hecho y no ha puesto resistencias en continuar con el proceso de selección, implica que está receptiva.
- + En el momento de hacer la entrevista, será una información que la empresa ya conoce y, por tanto, hay menos presión en relación a cómo decirlo y en qué momento.
- + Aumentará la sensación de confianza y, por tanto, la persona trans se desarrollará mejor en la entrevista de trabajo.
- + En los casos de personas que son visiblemente trans puede suponer menos impacto en el caso de empresas o personas entrevistadoras no sensibilizadas o que no han tenido contacto con personas trans, y puede evitar situaciones incómodas en el momento de hacer la entrevista.
- + Se deberá no caer en el abordaje desde la victimización de la persona trans. El enfoque debería estar centrado en el ajuste al perfil competencial de la persona a la oferta de trabajo, e insistir en la irrelevancia del aspecto físico o del hecho trans por el buen desarrollo del trabajo.
- + Es un elemento generador de confianza que desde el servicio de orientación e inserción se conozca personalmente a las personas con las que se trabaja, dado que no se trata de candidaturas de una bolsa que trabaja solo con currículos de personas que no se conocen directamente. Se trata de un elemento que aporta más garantías que la preselección de los/las candidatos/as se ajuste a los requerimientos del perfil.

Contras de informar que es una persona trans

CONTRAS

- La empresa puede decidir no querer considerar ni entrevistar a la persona al saber que es trans, aunque sea un acto discriminatorio. Y se pierde la oportunidad de que la conozca y que con la entrevista la empresa valore que se ajusta al perfil competencial que requiere.
- En los casos que la persona tiene *passing*, el hecho de no informar del hecho trans evita que esta información interfiera a la hora de hacer la valoración de la persona candidata. La empresa puede valorar de manera poco objetiva su entrevista y trayectoria solo por ser trans, por los estereotipos y prejuicios que se les atribuye.
- La persona técnica de intermediación es importante que esté segura y convencida de este planteamiento, ya que si no puede generar el efecto contrario y que la empresa presente reticencias, se sienta engañada o que no se genere un buen nivel de confianza.

En definitiva, es la persona trans la que tiene la última palabra sobre cómo se gestiona la información relativa a su identidad de género. Por ello, se debe ayudar a analizar con ella todos los elementos que intervienen en la idoneidad de revelar o no esta información, analizando pros y contras de ir a una entrevista donde la empresa ya ha aceptado que entrevistará a una persona trans vs. ir a la entrevista sin desvelarlo anticipadamente.

Es la persona trans la que tiene la última palabra sobre cómo se gestiona la información relativa a su identidad de género

Seguimiento post inserción

El **seguimiento post inserción** es una herramienta de los y las profesionales de la inserción laboral que puede ayudar a consolidar la inserción en la empresa y contribuir al mantenimiento del puesto de trabajo. Se puede realizar a través de la persona contratada y, si es factible, también a través de la empresa, ya que puede beneficiar a ambas partes. A continuación, se detallan algunos elementos que se pueden abordar durante el seguimiento:

- Valorar la adaptación al entorno y al equipo.
- Detectar y tratar posibles casos de discriminación.
- Detectar y abordar posibles incidencias o malentendidos.
 - Trabajar en pro de un mayor ajuste de la persona trabajadora a la nueva empresa ya sus funciones.
 - Resolver posibles dudas que puedan surgir.
 - Proponer sesiones informativas para los equipos.

El formato y frecuencia del seguimiento se ajustará en función de las necesidades de cada caso y de la disponibilidad de cada parte, de forma que se puede realizar de forma presencial o telefónica. Asimismo, la duración y frecuencia de este seguimiento dependerá de la empresa y del nivel de adaptación de la persona trans en el puesto de trabajo.



Los resultados de este seguimiento nos pueden aportar elementos a tener en cuenta a la hora de:

- Diseñar programas de empleo para personas trans.
- Hacer el acompañamiento de otras personas trans.
- Diseñar programas de formación o acciones formativas para empresas.
- Recopilar casos de éxito de personas trans contratadas para que sirvan de modelo para otras personas participantes en el programa.

Impulso de la contratación de personas trans desde la Administración pública



Cláusulas sociales

Un instrumento que se puede utilizar desde la Administración pública para contribuir a la inserción laboral de las personas en situación de más vulnerabilidad en general y de las personas trans en particular, es la inclusión de Cláusulas Sociales de contratación

responsable a la contratación pública. Una de estas cláusulas es la “Contratación de personas en situación de paro y en riesgo de exclusión”, de

forma que las empresas adjudicatarias de contratos públicos se comprometen a que una parte de las personas dedicadas a la ejecución del contrato estén en situación de riesgo de exclusión. Las personas trans deberían estar entre los colectivos elegibles para cumplir con la cláusula.

Las personas trans deberían estar entre los colectivos elegibles para cumplir con la cláusula

A la hora de concretar la operativa de cómo acotar el colectivo, a menudo se da el debate de si es necesario acotar que las personas trans que optan a las ofertas de cláusulas sociales deben ser personas con especiales dificultades y, por tanto, tienen que aportar un informe de

servicios sociales o no es necesario. Si bien es cierto que no todas las personas trans tienen especiales dificultades de acceder al mercado

de trabajo, también es cierto que hay muchas personas trans que sí tienen dificultades, pero no están vinculadas a servicios sociales. Por lo tanto, si se limita el acceso a las cláusulas sociales a las personas con este certificado, se puede discriminar y dejar fuera a personas trans que efectivamente tienen dificultades.



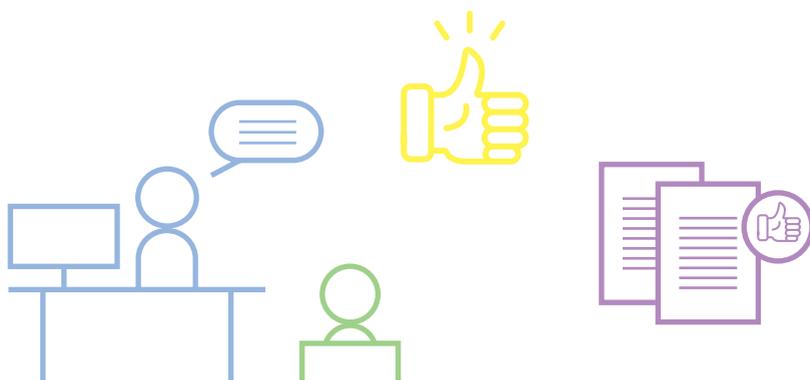
Añadir aspectos de discriminación positiva en los procesos de selección

Se considera fundamental que la Administración pública dé ejemplo incorporando a personas trans en los puestos de trabajo que genera. De esta manera, ayuda a que se visibilicen y se normalice su presencia en el ámbito laboral². Las administraciones se nutren de trabajadores y trabajadoras por vía de oposiciones, pero la contratación laboral está sujeta a los respectivos Convenios Colectivos donde se podría introducir algún tipo de regulación.

En los procesos selectivos de la Administración pública se pueden reservar plazas a las personas trans, o bien otra alternativa es dar puntos.

Estas medidas se pueden aplicar especialmente en los procesos de selección para programas ocupacionales como son los contratos de Planes de Ocupación. En el grupo de colectivos a los que se dirigen las plazas de Planes de Ocupación, junto con otros colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, se pueden añadir las personas trans.

Cabe destacar que durante el mes de septiembre de 2020 se publicó una nueva ley en Argentina que incorpora por primera vez una “cuota laboral trans” de un 1% de personas trans y travestis en todos los puestos de trabajo públicos.



² En el momento de elaboración de esta guía se están discutiendo iniciativas legislativas que desarrollarán medidas específicas en este ámbito de trabajo que se tendrán que tener en cuenta. (Ley LGTBI, Ley Trans). Los aspectos de discriminación positiva quedarán también fijados por estas leyes.

Sellos y distintivos

Los sellos y distintivos son otro instrumento de las administraciones para hacer reconocimiento a las empresas que de forma inequívoca y firme hacen determinadas acciones, en este caso, la contratación de personas trans. Se pueden fijar criterios de calidad y duración de la contratación. Algunas alternativas de enfoque o aplicación con diferentes niveles de intensidad pueden ser las siguientes:



Crear un distintivo LGTBI o *transfriendly* para las empresas más inclusivas, o para las que son abiertas a la diversidad sexual, de género y afectiva.



Impulsar una campaña para que las empresas incorporen un código ético que incluya la no discriminación y trato igualitario a personas trans y, posteriormente, hacer difusión de las empresas que se hayan adherido a la iniciativa.



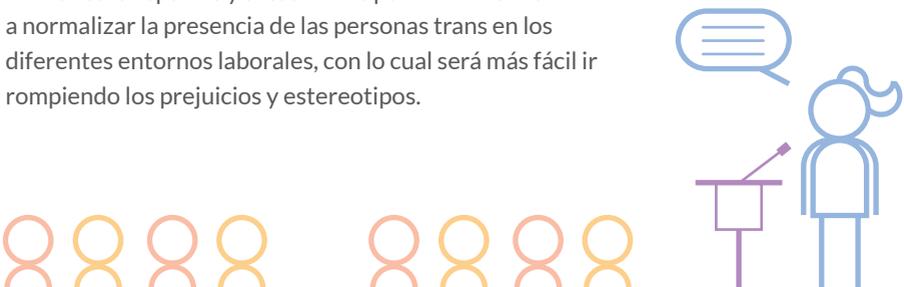
Hacer un reconocimiento público, desde los Ayuntamientos u otras administraciones públicas a las empresas que contraten personas trans, a través de los medios de comunicación locales, de eventos empresariales, etc. Sería una manera de hacer difusión de buenas prácticas y reducir así el miedo de otras empresas a contratar personas trans.

Organización de actos o actuaciones para la sensibilización de las empresas

Una de las acciones que se pueden llevar a cabo con las empresas es organizar actos o diseñar actuaciones para promover la incorporación de colectivos con mayores dificultades de inserción en sus plantillas, en este caso, a personas trans. Estos actos o intervenciones se pueden enfocar de varias maneras:

- Crear eventos para visibilizar las buenas prácticas en las empresas y con referentes positivos de personas trans.
- Exposición de experiencias/ testimonios de personas trans contratadas.
- Actos de intermediación laboral dirigidos a empresas que estén abiertas a incorporar personas trans en las empresas. También se pueden vincular a actos a los que tenga sentido incorporar esta acción tan específica, como puede ser una jornada o una de las actividades de un programa específico.
- Incorporar la perspectiva de género y de diversidad en las acciones dirigidas al tejido empresarial.
- Organizar eventos dirigidos a personas emprendedoras donde se invite a personas trans que trabajan por cuenta propia o que han creado sus propios negocios, a fin de visibilizar la realidad trans.
- Incluir personas trans a la hora de diseñar campañas publicitarias de los programas y servicios dirigidos a las empresas para contribuir a la visibilización del colectivo.

Todos estos espacios y actuaciones pueden contribuir a normalizar la presencia de las personas trans en los diferentes entornos laborales, con lo cual será más fácil ir rompiendo los prejuicios y estereotipos.



A large, light blue, semi-transparent number '5' is positioned on the left side of the page, serving as a background element. The text is centered horizontally and vertically within the upper portion of the page.

Bibliografía, leyes y normativas

Bibliografía

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.

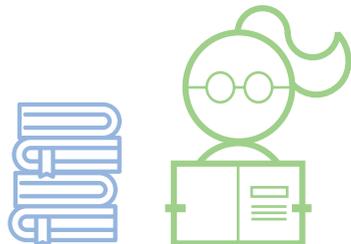
FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

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>

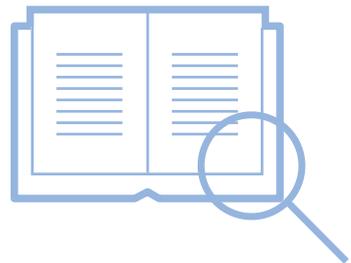
Schilt, K. (2006). *Just one of the guys? How transmen make gender visible at work*. *Gender and Society*, 20(4): 465-490.



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.



Marcos normativos

Estos protocolos se sustentan y se amparan en diferentes artículos y marcos normativos en materia laboral y de abordaje de las discriminaciones, a tener en cuenta:

LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

Directiva europea 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del trabajo y el empleo, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Declaración de la Asamblea General de la ONU sobre identidad de género, orientación sexual y derechos humanos (2008)

Resolución del Parlamento Europeo suscribiendo de la declaración de la ONU (2011)

Informe derechos humanos e identidad de género del comisario europeo de Derechos Humanos Thomas Hammarberg (2009)

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Constitución española

Art. 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». El Tribunal Constitucional precisó a través de la STC 41/2006 que en «otra condición o circunstancia personal o social» se incluirán los motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público. Los empleados y empleadas públicas tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, la propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral; a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se considera así una falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su legislación de desarrollo establecen el deber del empresariado de abordar y gestionar los riesgos psicosociales de la misma manera que el resto de riesgos: identificar, evaluando, planificando y estableciendo las medidas necesarias para controlar su eficacia. Con la adopción de estas medidas se pueden mejorar las condiciones laborales y el bienestar de las personas trabajadoras y crear un entorno de trabajo respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, que regula los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando la inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género, que también prevé el cambio del nombre propio.

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE CATALUÑA

Estatuto de los trabajadores

Modificado por la Ley 62/2003, que recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato, y que quedó recogido de la siguiente forma:

Art. 4.2 c) En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho «a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites que marca esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a un sindicato o no, así como por motivos de lengua dentro del Estado español.»

Art. 4.2 e) En la relación laboral, los trabajadores tienen derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual

y frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

Art. 17.1 «Se consideran nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por motivos de edad o discapacidad, o que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.»

Art. 54.2 g) En cuanto al despido disciplinario, se consideran incumplimientos contractuales «el acoso por causa de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual hacia el empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Ley Catalana de Igualdad: Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estatuto de Autonomía de Cataluña

Art. 15.2 «Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de «explotación», de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.»

Art. 25.3 «Todos los trabajadores tienen derecho a ejercer las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud, la seguridad y la dignidad de las personas.»

Ley 11/2014 en Cataluña. Para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Con relación al mercado laboral (Capítulo III), destacamos:

- La obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores.

El deber del Gobierno de:

- Impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.
- Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas:
- Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos.
- Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades.
- Incentivar los agentes sociales a hacer campañas divulgativas.
- Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias.

- Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.
- Desplegar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero.
- Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo catalán que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.
- Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que

pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad en cuanto a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

- Instar a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o haya riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.
- Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBI y los agentes sociales correspondientes.

Respecto al régimen de infracciones y sanciones, el artículo 31.3 de la ley establece:

- «Cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que tenga lugar en el ámbito laboral, tanto en la selección o la promoción de personal como en el desarrollo de las tareas, incluido el acoso, constituye una infracción y ha de ser objeto de investigación y, en su caso, de sanción, de acuerdo con el procedimiento y la tipificación establecidos por la legislación laboral.»

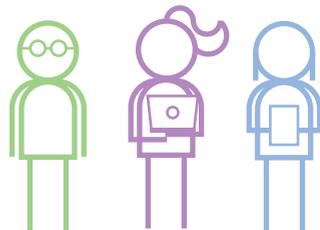
OTRAS

Decreto presidencial de Argentina: Decreto 721/2020 Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público de 3 de septiembre de 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primeria/234520/20200904>

Decreto de Alcaldía S1/D/2020-909 de 22 de octubre del Ayuntamiento de Barcelona: “Decreto de Alcaldía por el cual se garantiza el derecho de las personas transexuales y transgénero y las personas intersexuales a ser tratadas y llamadas según se identifican”

Protocolos y guía para hacer protocolos para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Departamento de Trabajo. Generalitat de Catalunya. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, por la cual “en las ofertas públicas de ocupación realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará una cuota no inferior al 1% de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”



A large, stylized number '6' is positioned on the left side of the page. It is composed of several overlapping circular and semi-circular shapes in various shades of blue, creating a layered, 3D effect. The word 'Glosario' is written in white, bold, sans-serif font across the middle of the '6'.

Glosario

G

Género: constructo social, cultural y psicológico que determina el concepto de mujer, de hombre y otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de la identidad y comportamiento en el eje entre mujer, identidades no binarias y hombre.

I

Identidad de género: vénero con el que las personas se identifican y, por tanto, desean ser tratadas socialmente. En algunas personas la identidad de género se corresponde con su sexo biológico, pero en otros no. Las identidades de género más mayoritarias en nuestra cultura son hombre y mujer, pero otras personas se identifican como personas trans o con género no binario.

Identidades de género no binarias:

la identidad de género se presenta en nuestra sociedad como una categoría exclusiva y excluyente. Según esta lógica, todas las personas han de ser hombre o mujer, no se puede no ser ninguna de las dos y no se puede ser las dos al mismo tiempo. Pero, de hecho, muchas personas tienen identificaciones de género mucho más complejas que a menudo escapan

al binarismo de género: desde personas que no se identifican con ninguna de las dos identidades de género principales, a personas que fluyen entre ellas ocupando espacios intermedios.

Interseccionalidad: perspectiva que plantea que la posición social de las personas es el producto de la interacción entre los diferentes ejes de desigualdad, lo que, en el campo de la política pública, requiere romper la lógica monofocal y buscar formas más complejas de abordaje de las desigualdades.

Intersexualidad: condición natural en la que la persona presentan una discrepancia entre su sexo cromosómico (XX/XY) y sus genitales y gónadas típicamente establecidos. Se pueden presentar características de ambos sexos, pero que, actualmente, al nacer se someten a cirugía para determinar a qué categoría normativa pertenecen.

L

LGTBI: siglas compuestas por las palabras: Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales. Agrupa a personas con las orientaciones sexuales, identidades sexuales y de género relativas a estos conceptos, con el fin común de combatir la discriminación y exclusión con la que se encuentran frecuentemente de forma cotidiana.

N

Nombre sentido/escogido: nombre con el que quiere ser tratada una persona independientemente de su sexo biológico. Es la voluntad expresada de la persona sobre su identidad.

O

Orientación sexual: patrón de atracción sexual hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es independiente de la identidad de género, por lo que la identidad de género no presupone la orientación sexual, y viceversa.

P

Persona cis: persona que se identifica con la identidad de género que le estuvo asignada al nacer o, en cualquier caso, no desea modificarla. Se utiliza el término “cis” como contrario a “trans”.

Persona trans: persona que no se identifica con la identidad que le fue asignada al nacer en función de su sexo biológico, y ha pasado o está pasando por un proceso para ser reconocida con la identidad de género con la que se identifica:

Transgénero: persona que cuestiona la necesidad de elegir entre los roles masculinos y femeninos (roles de género) y que no considera necesario establecer una correspondencia normativa entre sexo y género, mediante una modificación corporal completa, aunque puede decidir realizar algunas.

Transexual: persona en la que la identidad de género difiere al género asignado al nacer. Generalmente, la persona transexual considera necesario transformar su cuerpo a través de tratamiento hormonal y/o cirugías de reasignación sexual y se identifica en el marco del binomio hombre-mujer.

Passing: el hecho de que una persona trans pase desapercibida en nuestra sociedad en cuanto persona que ha realizado una transición de género y, por tanto, nació en un sexo biológico que no es lo que se le atribuye socialmente. En general, y debido a la transfobia social, las personas trans que tienen *passing* viven menos discriminación dada su invisibilidad.

R

Rol de género: conjunto de normas sociales y de comportamiento percibidas como apropiadas para un determinado género en un grupo o sistema social dado. Estas normas se construyen y perpetúan en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y feminidad y de lo que se espera de ellos.

S

Sexo: categoría para definir las características biológicas del cuerpo relacionadas con las características sexuales primarias (órganos sexuales)

y secundarias (desarrollo del cuerpo en función de las hormonas). El sistema biomédico ha definido el sexo de forma binaria: hombre y mujer, pero existen también formas diversas del desarrollo sexual englobadas en el paraguas de intersexualidades.

T

Transición de género: proceso social, médico y o legal mediante el cual una persona trans modifica aspectos de su cotidianidad para que estén acordes a la identidad de género sentida.

Transfobia: miedo y/u odio hacia las personas trans. Se manifiesta en forma de violencias, acoso y discriminación. Las consecuencias de las violencias transfóbicas pueden ir desde el maltrato psicológico o la exclusión social, hasta consecuencias aún más graves.

Entidades participantes en el Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans de la Red de Municipios LGTBI de Cataluña

Con la coordinación y edición de Barcelona Activa y el Ayuntamiento de Barcelona

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

Con la participación de:

Generalitat de Catalunya - Dirección General de Igualdad
Servicio Público de Empleo de Catalunya



**Ajuntament
de Barcelona**

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya



**Ajuntament
de Barcelona**



**Barcelona
Activa**