

Guia per **elaborar** **protocols de transició** de **gènere** al lloc de treball

PER A EMPRESES I ADMINISTRACIONS



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

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

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

Data de publicació juliol 2021

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Índex

1

Introducció

pàg 6

2

Aspectes clau per a l'elaboració de protocols de transició de gènere en el lloc de treball

pàg 12

Què és una transició de gènere i què implica
pàg 14

Diferents moments d'una transició de gènere en el lloc de treball
pàg 15

Com iniciar el procés de transició de gènere en una organització
pàg 17

La transició social a la feina
pàg 19

La transició més pràctica
pàg 21

La transició mèdica
pàg 29

Discriminació i assetjament
pàg 30

Accions de comunicació sobre l'existència d'un Protocol de transició adreçades a la plantilla
pàg 33

Recomanacions per implantar un protocol de transició de gènere a una organització
pàg 33

3

Recursos

pàg 34

4

Glossari

pàg 35

5

Annexos

pàg 40

Model de document
per comunicar a
l'organització l'inici del
procés de transició de
gènere
pàg 41

Marc normatiu
pàg 42

1 Introducció

La realitat de les persones trans al mercat de treball és, avui en dia, una situació complexa donat que el desconeixement social sobre aquesta qüestió alimenta sovint estereotips negatius i prejudicis, que dificulten que les persones trans puguin desenvolupar-se professionalment i millorar les seves competències. D'una banda, les persones trans que tenen baix nivell de *passing* o que són visibles socialment¹ tenen importants dificultats en l'accés al mercat de treball perquè són molt poques les empreses que aposten per la seva contractació. I d'altra banda, **les persones que tenen una feina i desitgen fer una transició de gènere sovint acaben abandonant el lloc de treball per incomprensió dels seus entorns laborals o per por al rebuig.**

El present document està enfocat a donar recursos per tal que les persones ocupades que volen iniciar una transició de gènere no hagin d'abandonar la feina.

Les persones que tenen una feina i desitgen fer una transició de gènere sovint acaben abandonant el lloc de treball



¹ Quan es parla de persones trans visibles es fa referència a aquelles persones que poden ser identificades pels seus trets físics com a persones que han fet una transició de gènere, és a dir, que no passa desapercebut que són trans. Aquesta situació està molt estigmatitzada socialment.

Abandonar el lloc de treball per fer una transició de gènere ha estat una pràctica històricament freqüent per part de les persones trans. Això ha suposat que persones que tenien un lloc de treball i, fins i tot, una trajectòria professional extensa, passin a una situació de desocupació i, un cop iniciada la transició de gènere, tornin a buscar feina al mercat de treball. En molts casos, tot i el seu bagatge, poc sovint aconsegueixen retornar al mercat de treball, especialment en els casos que tenen baixos nivells de *passing*. En ocasions, aquest abandonament està basat en que l'entorn laboral és hostil amb el fet trans i, en altres casos, està basat en la por a viure discriminacions i humiliacions.

En altres ocasions, aquest canvi tan important en la vida de la persona implica la necessitat o voluntat de fer una reorientació professional a curt o mig termini, o permanent.

El que alguns estudis² assenyalen en relació a aquest fenomen és que, si l'objectiu és mantenir el lloc de treball, és més efectiu treballar amb les empreses i l'entorn laboral per tal que es pugui fer una transició de gènere sense abandonar la feina, que no pas deixar la feina i intentar el retorn al mercat de

treball una vegada iniciada la transició. **Moltes de les persones trans que estan actualment en situació de desocupació tenien feina abans de fer la transició de gènere; per tant, del que es tracta és de que la conservin.**

D'altra banda, en qualsevol context laboral és imprescindible que el/la treballador/ora pugui desenvolupar-se amb la major llibertat possible i, a més, això millorarà els seus resultats i la seva professionalització. **Una transició de gènere no hauria de ser mai la raó per la qual una persona se senti limitada professionalment, o que aquest sigui el motiu per abandonar la feina.** De fet, és el contrari. Aquesta experiència és una oportunitat transformadora per al conjunt de l'organització, perquè permet visibilitzar valors positius entre els equips de treball, com són el respecte, el suport davant situacions clau de la trajectòria vital i la diversitat.

² Coll-Planes et al (2018) i FELGTB i CCOO (2016)

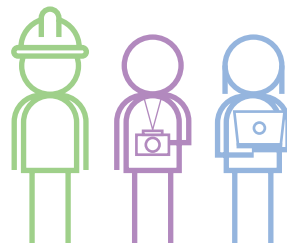
Una de les recomanacions que es proposen, precisament, per incidir en reduir l'abandonament del lloc de treball és donar eines i recursos a les empreses perquè sàpiguen com han de gestionar i acompanyar la transició de gènere d'un/una treballador/ora.

La principal eina per assolir aquest objectiu és la inclusió per part de les empreses de **Protocols de transició de gènere**, que guiïn les actuacions que són necessàries per facilitar els canvis que la persona trans està efectuant.

En els darrers anys, diverses empreses han anat incorporant protocols d'aquestes característiques, però en el nostre context és encara una pràctica molt residual.

Aquesta guia per elaborar protocols de transició té com a objectiu inspirar les administracions públiques i les empreses i organitzacions a adoptar aquestes idees o a desenvolupar-ne d'altres adaptades als seus contextos de treball (cal tenir en compte que el teixit empresarial és molt divers, englobant des de petites i mitjanes empreses fins a grans companyies).

Els protocols de transició de gènere en les empreses guien les actuacions que són necessàries per facilitar els canvis que la persona trans està efectuant



Alhora, el marc legal català insta també als actors del mercat de treball a desenvolupar accions per millorar l'ocupació del col·lectiu trans. En la Llei 11/2014³ s'expressa la importància de desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere (art. 21 apartat c) i l'establiment de reglaments perquè les persones trans siguin tractades segons el nom i gènere sentits en els diferents àmbits de les administracions públiques (art. 23).

Per tot això, és especialment rellevant que **les administracions públiques (locals, autonòmiques i estatals) treballin de forma coordinada, donat que no només són importants les/les contractadors/ores sinó que tenen també una funció exemplaritzant per al conjunt de la societat.**

Aquesta guia l'ha elaborat el Grup de Treball Ocupació i Col·lectiu Trans de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya, amb la col·laboració de Miquel Missé, entre els mesos de novembre de 2018 i abril de 2019. Ha estat una iniciativa impulsada des de la Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya i ha estat liderada des de Barcelona Activa. Els objectius d'aquest Grup de Treball han estat els següents:



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

En base als resultats d'aquestes anàlisis, l'objectiu ha estat elaborar una guia dirigida al personal dels serveis d'ocupació, per tal de donar-li eines per atendre d'una forma més ajustada les necessitats específiques amb les que es troben algunes persones trans en la recerca, la incorporació al mercat de treball i en el manteniment d'aquest. I que, per tant, ajudin a millorar la seva ocupabilitat.

³ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



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

En base als resultats d'aquesta anàlisi, el segon objectiu del Grup de Treball ha estat redactar aquesta guia per elaborar protocols de transició de gènere al lloc de treball, adreçada a empreses i administracions. Amb això es contribuirà a l'estabilitat laboral de les persones que volen iniciar el procés de transició i, alhora, a que les empreses no perdin talent i guanyin en diversitat.

Un altre document d'aquesta col·lecció és la **Guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans (adreçada a equips d'ocupació)**



Aspectes clau per a l'elaboració de protocols de transició de gènere en el lloc de treball

A continuació es despleguen tots els elements que caldrà tenir en compte a l'hora de definir un Protocol de transició de gènere en el lloc de treball. Les administracions públiques, empreses i organitzacions que així ho desitgin poden assumir íntegrament les propostes que es realitzen o, senzillament, inspirar-s'hi per portar a terme processos interns per desenvolupar protocols propis.



Què és una transició de gènere i què implica

Una transició de gènere és el fet de passar de viure de la identitat de gènere que va ser assignada en néixer a una altra categoria de gènere diferent. La majoria de transicions de gènere es produeixen d'home a dona i de dona a home, però algunes persones fan transicions cap a categories no binàries.

Les transicions de gènere tenen principalment tres dimensions



Dimensió social (transició social)

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



Dimensió corporal (transició corporal):

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



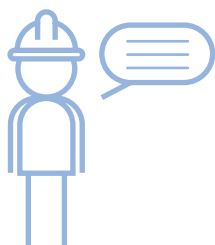
Dimensió legal (transició legal)

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

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


Diferents moments d'una transició de gènere en el lloc de treball

Una organització pot trobar-se davant de tres moments diferents en relació a una persona treballadora i al seu procés de transició de gènere.



A. Una persona que ja treballa per a l'organització i que, en un moment donat, comunica que vol iniciar un procés de transició de gènere.

Si es dona aquesta situació, es recomana recórrer a un Protocol de transició de gènere per posar de manifest tots els factors que cal tenir en compte en el procés.


 La informació especialment relacionada amb aquest cas es pot consultar en els apartats:

- » Què és una transició de gènere i què implica
- » Com iniciar el procés de transició de gènere en una organització
- » La transició social a la feina
- » La transició més pràctica
- » La transició mèdica
- » Discriminació i assetjament



B. Una persona que s'incorpora a treballar a l'organització, que ja ha realitzat una transició de gènere social i/o mèdica, però que encara no té la documentació oficial modificada.

Encara que aquesta situació és menys complexa, és important tenir en compte tots aquells elements que siguin necessaris per mantenir la privacitat de les seves dades (per exemple, el seu nom anterior).


 En cas que una organització es trobi amb la incorporació d'una persona en aquesta situació, és recomanable consultar especialment els apartats:

- » Què és una transició de gènere i què implica
- » La transició més pràctica
- » La transició mèdica
- » Discriminació i assetjament



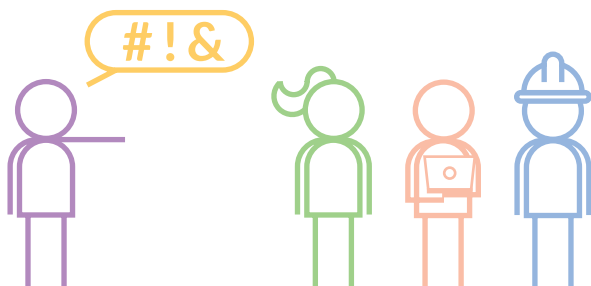
C. Una persona treballadora que ja ha realitzat una transició de gènere i ha modificat també la seva documentació oficial, però, tot i així, és molt visiblement trans i té baix nivell de *passing*.

En aquest cas, el que caldrà treballar principalment seran els reglaments per prevenir i combatre la discriminació al lloc de treball.

 Aquest document no es centra en aquest tipus de situació, però és important tenir-la en compte. Per això, es recomana consultar principalment l'apartat:

» Discriminació i assetjament a la feina

Tot i que aquesta guia es centra en la primera situació descrita, el contingut d'aquest document pot ser útil per a les organitzacions contractants en qualsevol de les tres situacions que es plantegen.



Com iniciar el procés de transició de gènere en una organització

Per iniciar un procés de transició de gènere en una organització n'hi ha prou amb la comunicació de la persona treballadora d'aquesta voluntat al/a la seu/seva superior o a la persona responsable de Personal o de Recursos Humans. Per tant, no és necessària cap acreditació mèdica ni cap tipus de certificat oficial.

La comunicació es pot fer de forma verbal o a través de comunicació escrita. En el cas de fer-se de forma escrita, és recomanable que s'assenyali el desig explícit de ser

tractada segons un altre nom i gènere per part del conjunt de l'organització i explicitar quina és la nova identitat amb la qual vol ser tractada (*Veure exemple a l'Annex*).

És també aconsellable fer-ho saber, si n'hi ha, a la part de representació dels treballadors i de les treballadores de l'empresa, mitjançant el Comitè d'empresa, perquè formin part del suport i l'acompanyament d'aquest procés.

És recomanable que en l'organització hi hagi alguna **persona de referència** en el Departament de Recursos Humans o equivalent, que pugui fer-se càrrec de l'acompanyament d'aquest procés. Seria de molt valor que aquesta persona tingui formació especialitzada en diversitat

sexual i de gènere o, en tot cas i en el seu defecte, que compti amb sensibilitat per a la temàtica.

La persona més adequada per fer aquest seguiment és la responsable de les qüestions d'igualtat en l'organització.

El recomanable és que en l'organització hi hagi alguna persona de referència en el Departament de Recursos Humans o equivalent que pugui fer-se càrrec de l'acompanyament d'aquest procés

Però en la majoria de situacions, i atès que al nostre context la majoria del teixit empresarial són petites i mitjanes empreses, és probable que no hi hagi un Departament de Recursos Humans o, en cas que existeixi, no compti amb aquesta figura. Per tant, en aquests casos el més pràctic és que la persona de referència d'aquest procés sigui la que més disposició i sensibilitat tingui per fer-ho, i que, alhora, tingui la suficient legitimitat dins l'organització. És important que

l'organització li faciliti la possibilitat de formar-se en relació al fet trans en hores de feina, perquè pugui acompanyar amb les majors eines i recursos possibles a la persona trans.

Cal assenyalar que aquesta persona, referent a l'empresa, s'ocuparà de l'acompanyament al procés en tota la seva globalitat, procurant fer extensiva la informació pertinent i la consideració de formació a tots els nivells de l'organització, així com estar a disposició per atendre consultes en relació a la temàtica. Un cop l'organització ha

designat una persona de referència, el següent pas serà establir el que anomenem el **Pla de transició**. En aquest document s'establiran tots els compromisos que l'organització assumirà en els següents mesos, per tal de respectar la identitat de gènere de la persona treballadora en els diferents àmbits que sigui necessari. El Pla de transició té com a objectiu guiar el procés i pot ser modificat de forma consensuada entre la persona treballadora i l'organització en qualsevol moment.

Els principals elements que ha de recollir aquest instrument són:



El nom amb el qual vol ser tractada la persona.



En quins àmbits cal fer el canvi de nom i identitat. (documentació, aplicacions, correu-e, web, etc.).



En quin moment es vol comunicar al conjunt de l'equip o de la plantilla.



De quina manera es vol gestionar aquesta qüestió amb la clientela, i les empreses vinculades.



Qui serà la persona de referència per fer el seguiment del Pla de transició de gènere.

La transició social a la feina

Un dels eixos principals en una transició té a veure amb la socialització en el gènere escollit. En aquest sentit, és clau la col·laboració de l'entorn de feina de la persona per poder expressar-se amb llibertat, donat que l'àmbit laboral és un dels principals espais de socialització de les persones.

Per això, **l'organització i la persona trans han de consensuar una estratègia per comunicar a l'equip de treball aquesta informació**. Tot i que cada cas és diferent, detallem algunes recomanacions perquè es tinguin en compte en el Pla de transició:



QUI HO COMUNICA I QUAN HO FA

És la persona trans qui decidirà en quin moment se sent preparada per comunicar a l'entorn de treball la seva decisió de transitar en el gènere, i pactarà amb la persona de referència com es portarà a terme la comunicació, per part de qui i en quin moment.



A QUI S'HA D'INFORMAR

Segons les dimensions de l'organització, es tindrà en compte si tots els equips han de ser informats alhora o si s'estableixen diferents fases i, en un primer moment, s'informa a l'entorn laboral més directe i es comunica, més endavant, al conjunt de l'organització.

Si es tracta d'una organització molt gran, s'ha de valorar si té sentit informar als departaments amb els que no té cap mena de relació la persona trans. En

qualsevol cas, cal tenir en compte que aquest tipus d'informacions generen alguns rumors i que, de vegades, la millor manera d'eliminar-los és explicant clarament la situació a totes les persones de l'organització. Això, a més, contribueix a llançar un missatge intern de que **l'organització** està compromesa amb la diversitat de gènere de les persones treballadores de la plantilla i vetllarà perquè es respectin els seus drets.



COM I QUI REALITZA AQUESTA COMUNICACIÓ

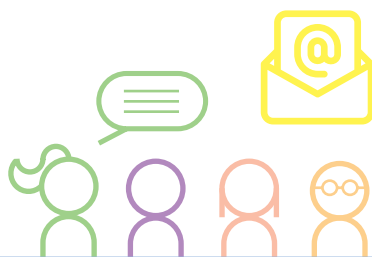
És important especificar si es realitza mitjançant un correu electrònic o si s'aprofita una reunió d'equip, si és la pròpia persona trans qui explica la situació o és la persona referent del Pla de transició de gènere o la persona responsable del departament qui ho fa. Caldrà valorar la realitat de l'empresa per decidir quina pot ser la millor estratègia de comunicació i serà la persona trans la que triï com se sent més còmoda. En aquest sentit, hi ha qui prefereix utilitzar el correu electrònic perquè dona peu a que els seus companys i les seves companyes li responguin de forma privada i, fins i tot, li expressin el seu suport. Altres persones prefereixen aprofitar el període de vacances perquè el seu equip en sigui informat i no haver de donar explicacions quan tornen a incorporar-se a la feina.

És clau explicar molt clarament en aquesta comunicació **què s'espera de l'entorn laboral**: que anomenin a la persona trans pel nou nom (nom sentit); que utilitzin l'altre gènere per referir-se a ella; o que sapiguin que aquesta persona utilitzarà els lavabos o els vestidors del

gènere amb el que s'identifica, entre d'altres.

Finalment, aquesta comunicació pot ser també l'espai en el qual **proposar una sessió informativa/formativa de sensibilització** sobre què suposa fer una transició de gènere i resoldre possibles dubtes al respecte. Com més informació tingui l'entorn, més fàcil li serà acompanyar, de forma respectuosa, a la persona en el seu procés. Per desgràcia, hi ha múltiples estereotips i idees prefixades sobre el que suposa fer una transició de gènere.

A partir d'aquesta sessió inicial es poden proposar altres sessions formatives per a tota la plantilla relacionades amb l'aprofundiment en la diversitat o el fet trans.



No sempre el fet trans suposa un recorregut únic d'un gènere a l'altre, sinó que **hi ha infinites formes de fer transicions de gènere**. Per exemple, no totes les persones trans modifiquen el seu nom d'ús. A vegades, mantenen el diminutiu o el sobrenom que ja utilitzaven. De fet, no totes les persones trans volen fer modificacions corporals o mèdiques i no totes les persones trans assumeixen canvis estètics marcats en el gènere, sinó que, de vegades, prefereixen mantenir una certa imatge andrògina.

Atès que hi ha múltiples possibilitats, és important que l'entorn laboral entengui o conegui aquesta multitud de matisos i no se senti sorprès o estranyat davant del procés de transició de gènere d'una altra persona. La sessió informativa/formativa de sensibilització pot dur-la a terme la mateixa persona trans o una persona externa experta en la matèria.

La transició més pràctica

En aquest apartat es donen indicacions sobre els aspectes més rellevants i pràctics que cal tenir en compte a l'hora de facilitar el procés de transició de la persona treballadora dins l'organització:

Tràmits administratius o informàtics

Aquest apartat fa referència a tots aquells tràmits administratius o informàtics que són necessaris per modificar el nom i el gènere dins de l'organització. En relació a aquesta qüestió hi ha dos nivells:





Si la persona no ha modificat la seva documentació oficial (DNI o altres documents oficials d'identitat).

Es tracta de canviar el nom i el gènere en la documentació interna de l'organització. Aquest és l'escenari més probable, ja que si la persona està iniciant una transició de gènere possiblement no haurà realitzat encara aquest tràmit a nivell oficial.



Si la persona sí que ha modificat la seva documentació oficial.

Es tracta de canviar el nom i el gènere, tant en la documentació interna de l'organització com en la documentació legal.

Més enllà de la distinció entre aquests dos nivells (l'íntern i el legal), el cert és que a la vida quotidiana en el lloc de treball la majoria de vegades que apareix el nom de la persona és en registres públics, que no estan vinculats a documents legals. Els documents legals estan generalment custodiats pel Departament de Recursos Humans i protegits per la Llei de Protecció de Dades⁴. Per tant, que la persona no hagi modificat el seu DNI no hauria de ser cap problema perquè el seu nom d'ús estigui actualitzat en les seves principals eines de treball.

4 Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

A continuació se suggereixen els principals àmbits o contextos en què les organitzacions registren el nom, i en alguns casos, també el gènere, de les persones treballadores. Caldrà tenir-los en compte a l'hora de fer modificacions de nom i gènere:



Correu electrònic corporatiu



Signatura del correu electrònic i en documentació



Targetes de visita



Intranet o Portal de l'empleat/ada



Aparells de telèfon i directoris telefònics



Plaques identificatives en portes de despatxos, escriptoris i uniformes



Agendes compartides i calendaris



Graelles de torns



Organigrames i directoris de l'organització



Rellotge de fitxatge



Targetes d'accés i d'aparcament



Programes informàtics i Apps



Targetes de Ticket Restaurant



Directoris en web o referències al personal tècnic de l'organització

Documents relacionats amb bases de dades oficials

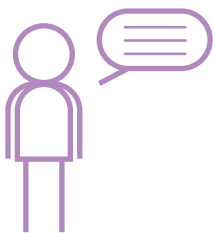
A continuació, es relacionen els principals documents vinculats amb bases de dades oficials. S'ha de tenir en compte que el nom que indiqui en el DNI/NIE és el que ha d'aparèixer en els següents documents:

- Contracte de treball
- Nòmines
- Documentació de la Seguretat Social i les mútues
- Plans de pensions
- Permisos i llicències
- Certificats de formació contínua

Protecció de dades personals

La privacitat i la protecció de les dades és avui dia una qüestió de màxima importància per a totes les persones treballadores. No obstant, en el cas de les persones trans hi ha algunes dades que poden resultar especialment sensibles en el cas de ser desvetllades.

En l'apartat "Diferents moments d'una transició de gènere en el lloc de treball" es distingien tres moments en relació a una persona treballadora i el seu procés de transició de gènere. A continuació s'especifiquen els dos primers i com, en aquests casos, s'ha de considerar la protecció de dades personals:



Una persona que ja treballa per a l'organització i que en un moment donat comunica que vol iniciar un procés de transició de gènere.



En aquest cas, i encara que probablement la majoria dels i de les treballadors/ores seran coneixedores de la situació de transició de la persona, perquè hauran conviscut amb el seu procés de transició, la privacitat de les dades segueix sent molt important de cara a les persones que s'incorporin a treballar a l'organització en el futur.

La persona trans no pot triar que els seus companys i companyes de treball sàpiguen d'aquesta transició, donat que és un fet que s'ha donat en el si de la organització, però sí que pot triar que els seus futurs companys i futures companyes de treball no disposin d'aquesta informació.



Una persona que s'incorpora a treballar a l'organització, que ja ha realitzat una transició de gènere social i/o mèdica, però que encara no té la documentació oficial modificada.

Aquí la protecció de les dades és especialment important, atès que desvetllar aquesta informació suposa assenyalar públicament que una persona treballadora és una persona trans, i aquesta informació només pot donar-se amb el seu consentiment.

Quan una persona trans entra a treballar en una organització i no ha modificat el seu document d'identitat, les úniques persones que poden tenir accés a aquesta informació són les del Departament de Recursos Humans.

En aquest sentit, s'ha de garantir



que la recollida i el registre de la informació compliran amb la normativa establerta a la **Llei orgànica 3/2018 de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD)** i a les **Lleis d'Igualtat**.

La normativa dona directrius de protecció de dades en funció de cada suport en el que es recullen aquestes dades personals, com suports informàtics (aplicatius o expedients), i documentació en format paper, així com en relació a la informació que es pot o no transmetre a terceres persones.

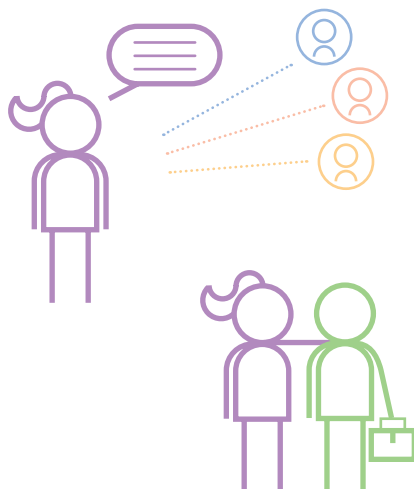
Com comunicar la transició de gènere a la clientela i a les empreses proveïdores de l'organització

La qüestió sobre com comunicar a la clientela, o usuaris i usuàries de serveis o empreses proveïdores que la seva persona de contacte a l'organització ha seguit un procés de transició de gènere és també una qüestió sensible. De fet, la reacció del personal i de les empreses externes sol ser una de les pors més grans dels Departaments de Recursos Humans a l'hora de contractar persones trans visibles en les organitzacions. I és que, sens dubte, **encara hi ha molta discriminació i desconeixement al voltant de la qüestió trans.**

Precisament per això, s'ha de traçar una estratègia realista i detallada que estableixi els passos a seguir per donar a conèixer aquesta informació. I s'haurà de treballar mitjançant el consens entre la persona trans i l'organització.

L'estratègia més recomanable i també la que requereix un major apoderament per part de la persona trans, és aquella que sigui el més natural possible a l'hora de comunicar aquesta informació. És a dir, que la persona trans expliqui obertament a la clientela o a les persones usuàries que, a partir d'ara, vol ser anomenada per un altre nom i tractada en un altre gènere, i especificar quin.

Probablement, si la clientela percep que l'organització no té cap problema amb aquesta nova situació i es planteja de forma completament normalitzada, li serà més fàcil assumir-la. Si, en canvi, és una altra persona de l'organització, diferent de la persona trans, la que comunica aquest fet, apareixeran en escena altres actors de l'organització que fins llavors no havien existit en la relació amb la clientela, simplement per parlar d'aquest fet. En aquest cas, se li estarà atorgant una magnitud o importància que pot incrementar la sensació d'estranyesa davant la transició de gènere de la seva persona de referència.



Però una vegada més, es tracta d'escollir l'estratègia que sigui més oportuna, tenint en compte les necessitats de la persona trans, les particularitats del context laboral concret i els graus de complicitat i confiança amb cada persona client o usuària.

D'altra banda, algunes persones, quan inicien el seu procés de transició de gènere, prefereixen temporalment no haver de tractar amb clientela i/o usuaris/àries. I per això, en aquesta situació, **algunes persones trans plantegen i consensuen amb la seva organització ser reubicades temporalment.** L'objectiu d'aquesta reubicació sol ser donar un temps al fet que la socialització amb el gènere escollit en l'equip s'hagi naturalitzat o que alguns canvis físics hagin començat a cobrar efecte. D'aquesta manera, la persona trans no se sent tan exposada en l'inici de la transició de gènere, el període més delicat de tot el procés.

En alguns casos, donada la mida de l'organització o el tipus de treball, és impossible realitzar una reubicació, però, en molts altres, és perfectament possible i val la pena valorar aquesta opció si la persona trans se sent més segura per iniciar el seu procés.

En qualsevol cas, **mai es pot obligar una persona trans a ser reubicada si aquesta no ho desitja** i, en el cas de desitjar-ho, ha de ser sempre reubicada en un lloc en el que es **mantinguin les seves condicions i categoria laborals**, consensuant-se amb l'organització i sempre i quan el canvi no representi cap perjudici per a la persona trans.

De nou, el Pla de transició de gènere és l'eina que farem servir per decidir i establir les diferents opcions.

Mai es pot obligar una persona trans a ser reubicada si aquesta no ho desitja, i en el cas de fer-ho ha de ser de forma consensuada i el nou lloc ha de mantenir les condicions laborals

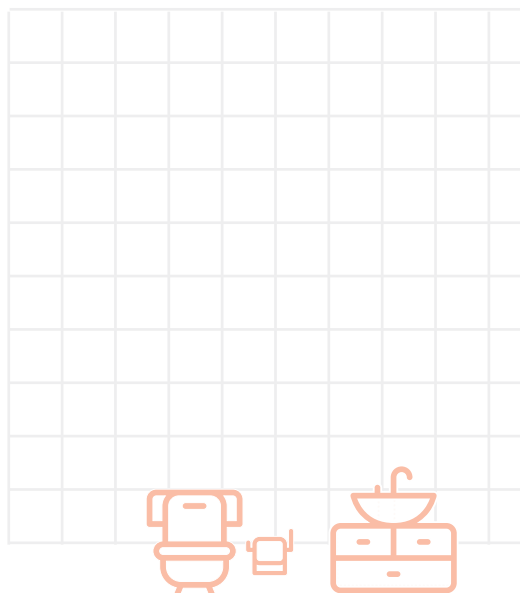
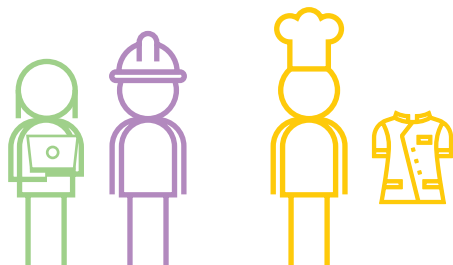
Uniformes, lavabos i vestidors

Un altre element a tenir en compte té a veure amb l'ús d'uniformes, lavabos i vestidors, en els casos en que aquests facin distinció per sexe o gènere.

En quant a l'ús dels **uniformes**, avui dia moltes organitzacions són flexibles a l'hora que els seus treballadors i les seves treballadores triïn com vestir, independentment del seu sexe o gènere, sempre que siguin peces de l'uniforme oficial de l'organització. Per exemple, algunes treballadores que utilitzen uniforme fan servir els pantalons de l'uniforme dels homes sense que això suposi cap inconvenient. Però, en altres casos, els uniformes estan pensats de forma molt binària, de manera que les dones estan obligades a utilitzar unes peces en concret i els homes unes altres. En aquests casos, el més recomanable és preguntar-li a la persona amb quin dels dos uniformes es vol vestir.

En quant a l'ús de **lavabos i vestidors**, en alguns espais són mixtes, però en molts altres segueixen estant segregats per gènere. En aquests casos, de nou serà la persona trans la que triï usar els lavabos i vestidors on se sent més còmoda.

Algunes vegades, i sobretot a l'inici de les transicions de gènere, algunes persones trans prefereixen utilitzar lavabos o vestidors individuals perquè se senten més segures així.



D'altra banda, pot succeir que algunes persones no se sentin còmodes amb que una persona trans canviï de lavabo i/o de vestidor. És molt important abordar amb honestetat aquesta situació, buscant totes les alternatives possibles i, si cal, proposant a la persona en qüestió que se sent incòmoda utilitzar un lavabo o vestidor individual en cas que existeixi. **Però el que no és recomanable fer és limitar l'ús de l'espai de la persona trans perquè altres persones s'estan sentint incòmodes.** Al cap i a la fi, l'existència

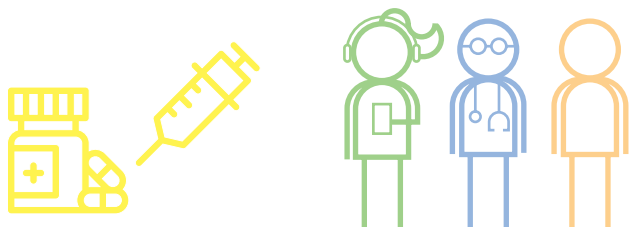
d'una persona trans no hauria de generar incomoditat a les altres persones i, quan això passa, hem de pensar com acompanyar aquestes persones en l'acceptació de la diversitat de gènere, però mai censurar la diversitat de gènere en si mateixa.

De nou, tots aquests elements hauran de tenir-se en compte en el Pla de transició de gènere per establir en quin ordre es produiran, en quin moment i com es gestionaran.

La transició mèdica

Les qüestions relatives a la transició mèdica són totes aquelles que tenen a veure amb els processos de modificació corporal als quals se sotmeten algunes persones trans. En general, es tracta de tractaments hormonals o cirurgies puntuals i, en alguns casos, sobretot a l'inici de les transicions de gènere, poden anar acompanyades de suport psicològic.

Per tant, la transició mèdica no suposa cap complexitat específica a l'hora de gestionar la situació, ja que es tractaria de **faltes o baixes amb justificació mèdica com les de qualsevol altra situació**, sempre i quan es formalitzi com a visita mèdica o com a incapacitat laboral transitòria i, per tant, amb cobertura de la Seguretat Social.



En alguns casos, algunes persones trans desitgen romandre un temps allunyades del context laboral per iniciar els canvis físics i sentir-se més segures amb el seu cos a la feina. En aquest cas, hi ha l'opció de sol·licitar a l'organització un **permís de treball sense retribució econòmica o una excedència voluntària** amb motiu d'una transició de gènere, depenent del temps que la persona necessiti i en funció del conveni que s'apliqui.

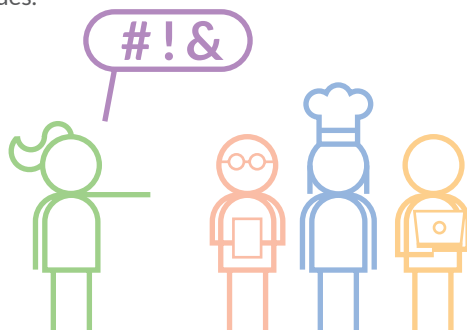
En qualsevol cas, és molt important tenir en compte que els tractaments mèdics de les persones trans són molt diversos i, sobretot, són opcionals. No existeix una única forma de fer una transició de

Les persones trans han de poder decidir amb llibertat si es volen sotmetre a un tractament mèdic o no

gènere i això es trasllada també a les modificacions corporals. Per això, les persones trans han de poder decidir amb llibertat si es volen sotmetre a un tractament mèdic o no. En cap cas es pot pressionar a aquestes persones perquè iniciïn tractaments si aquestes no ho desitgen.

Discriminació i assetjament

La discriminació no és una qüestió menor a l'hora de contemplar els efectes que una transició de gènere pot generar en un entorn laboral. És més, és una de les qüestions a les que s'haurà de mostrar més atenció durant el procés. **L'assetjament laboral a persones amb expressions de gènere diverses segueix sent molt freqüent en la nostra societat.** En general, acostumen a ser formes de violència de baixa intensitat com són els rumors, les bromes i els comentaris ofensius. De fet, la seva baixa intensitat o la seva aparent insignificança és el que fa que siguin tan difícils de denunciar per part de les persones assetjades.



És molt probable que si en una organització una persona treballadora inicia una transició de gènere, aquestes dinàmiques es donin, encara que només sigui per part d'una minoria de persones de l'equip.

Per prevenir l'assetjament, el més important és que l'organització prediqui amb l'exemple, és a dir, que **mostri obertament el seu suport a la persona que està realitzant la transició de gènere**. La forma més contundent de demostrar aquest suport és, precisament, desenvolupar un Pla de transició de gènere consensuat amb la persona trans i fer-ho sense obstacles i amb naturalitat. De fet, **les organitzacions que disposen de protocols de transició de gènere han de comunicar-ho als seus equips**, sense haver d'esperar a que ho sol·liciti alguna persona treballadora.

Lamentablement, mostrar el suport a la persona trans a vegades no és suficient per frenar dinàmiques d'assetjament i, en aquests casos, **l'organització ha de prendre mesures ràpides i eficaces per frenar aquestes dinàmiques**.

El més important és que la persona

trans tingui a qui explicar aquestes experiències i se senti escoltada i rebí suport. El Pla de transició de gènere ha d'establir com ha de procedir i a qui pot acudir la persona trans si en algun moment se sent violentada per part

L'assetjament laboral a persones amb expressions de gènere diverses segueix sent molt freqüent en la nostra societat

d'algun company o companya de feina, així com per part d'algun/a responsable de departament.

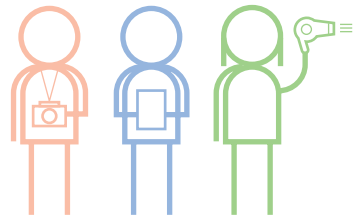
En alguns casos, les organitzacions ja compten amb **Protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe**, i val la pena incorporar en aquests instruments l'assetjament **per motius de diversitat sexual i de gènere**. Si és així, seria adient que la persona de referència de la persona trans per aquestes qüestions fos la mateixa responsable d'aquest protocol. Quan aquest document no existeixi és important establir una persona de

referència que sàpiga com actuar davant d'una denúncia per discriminació, ja sigui el Departament de Recursos Humans, les i els delegades i delegats sindicals, el personal de riscos laborals o d'igualtat.

Així mateix, des de la responsabilitat del Departament de Prevenció de Riscos Laborals s'ha de contemplar i introduir en les eines de valoració de riscos psicosocials elements que detectin situacions de discriminació no aparent.

Per a més informació sobre la transfòbia en l'entorn laboral es recomana consultar l'apartat de Recursos on es facilita bibliografia per abordar la qüestió.

En alguns casos, les organitzacions ja compten amb Protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i val la pena incorporar en aquests documents l'assetjament a persones trans, però també lesbianes, bisexuals, gais i intersexual



Accions de comunicació adreçades a la plantilla sobre l'existència d'un protocol de transició de gènere

Tot i que pugui resultar obvi, és fonamental que es faci saber al personal que l'organització compta amb un Protocol de transició de gènere a la feina. Aquesta informació es pot fer a través de les vies habituals que faci servir l'organització per comunicar informacions a la plantilla, com poden ser els comunicats, la informació en plafons informatius, utilitzar alguna cartelleria específica o incloure un apartat a la intranet on s'informi sobre aquesta qüestió.



Recomanacions per implantar un protocol de transició de gènere en una organització

És possible que, per a moltes organitzacions, la inclusió d'un protocol de transició de gènere sigui una cosa llunyana o de la que es té molt desconeixement, però que, tot i així es vulgui implicar en millorar la situació dels treballadors i de les treballadores trans a la seva organització. Per això, es recomana que les organitzacions facin ús dels Serveis d'Atenció i Informació (SAI) presents en molts municipis. Aquests serveis estan especialment adreçats a atendre situacions entorn la qüestió LGTBI i poden acompanyar les organitzacions mitjançant assessoraments, formacions o mediacions quan sigui necessari.





Recursos

[“Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición”](#)

FELGTB i CCOO. 2016.

[“Workplace Gender Transition Protocols”](#) Ajuntament de Providence (Estats Units). 2017.

[“The workplace and gender reassignment. A guide for staff and managers”](#) a:gender. 2016.

[“Draft Gender Transition Plan”](#) SHRM. 2009.

[“Guidelines for Employers amb Businesses”](#) Transgender Europe. Stephen Whittle i Lewis Turner. 2017.

[“Gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa. Guia de bones pràctiques”](#) Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona. 2019

[Guía ADIM LGTBI+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones](#) Universidad Complutense de Madrid. 2019

[Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona. Coll-Planas et al TRANS-LAB](#)

Ajuntament de Barcelona, 2018.

[Guia per a l'elaboració de plans locals LGTBI. Col·lecció Fines. ODLGTBI](#) Fundació Surt; UVic, Diputació de Barcelona, 2017.

[Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia a Catalunya](#) Generalitat de Catalunya.

[Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.](#)





Glossari

G

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

I

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

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

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

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

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

L

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

N

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

O

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

P

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

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

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

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

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

R

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

S

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

T

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

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

A large, light blue, stylized number '5' is positioned on the left side of the page, partially overlapping the word 'Annexos'.

Annexos

Model de document per comunicar a l'organització l'inici del procés de transició de gènere

_____, amb DNI/NIE n.: _____ treballador/ora de l'organització

EXPOSO

Que, atès que la meua identitat de gènere no es correspon amb el sexe assignat en el meu naixement, estic duent a terme un procés de transició de gènere i per això

SOL·LICITO

- Que, tot i que a efectes oficials i legals el nom que l'organització utilitza és el meu nom i sexe expressats en la meua documentació (que encara s'ha de mantenir per temes administratius i legals, com nòmines, Seguretat Social, Hisenda, etc.), tot el personal de l'organització hauria de dirigir-se a mi segons el meu nom elegit, que és _____, i la meua identitat de gènere que és _____
- Que em proporcioni una nova identitat corporativa adequada a la meua identitat i/o expressió de gènere, materialitzant-se en la rectificació adequada de les bases de dades de l'organització, correu electrònic, targetes d'identitat, de control d'accés, etc.
- Que, així mateix, la meua identitat de gènere ha de ser respectada i se m'ha d'adequar l'uniforme o roba de treball i permetre l'accés a qualsevol espai on hi hagi segregació per sexes, com banys, vestidors, etc., segons la meua elecció.
- Que, amb la finalitat que l'aplicació d'aquestes mesures per part de l'organització sigui el més efectiva possible, seria convenient impartir formació i sensibilització específica en el fet trans i la diversitat a tot el personal de l'organització.
- Que es mantingui confidencialitat sobre les meves dades i se sol·liciti el meu consentiment per a qualsevol acció sobre aquestes, en compliment de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

A ..., ... d ... de 20 ...

Signat: (El/La treballador/ora)

Signat: L'organització

(Que es dona per assabentada i presta la seva conformitat)

Marc normatiu

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

LEGISLACIÓ DE LA UNIÓ EUROPEA

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

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

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

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

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

Constitució espanyola

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

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

Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Els empleats i empleades públiques tenen dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la

persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral; a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es considera així una falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, entre altres motius, per raó de sexe, així com l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i la seva legislació de desenvolupament estableixen el deure de l'empresari d'abordar i gestionar els riscos psicosocials de la mateixa manera que la resta de riscos: identificant, avaluant, planificant i establint les mesures necessàries per controlar- ne

l'eficàcia. Amb l'adopció d'aquestes mesures es poden millorar les condicions laborals i el benestar de les persones treballadores i crear un entorn de treball respectuós amb els drets humans i la dignitat de les persones.

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

LEGISLACIÓ AUTONÒMICA DE CATALUNYA

Estatut dels treballadors

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

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

Art. 4.2 e) En la relació laboral, les persones treballadores tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.»

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

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

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

Estatut d'Autonomia de Catalunya

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

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

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

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

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

El deure del Govern de:

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

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

- Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
- Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
- Incentivar els agents socials a fer campanyes divulgatives.
- Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
- Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat, i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.
- Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses

i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.

- Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- Instar els/les responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.
- Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

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

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

ALTRES

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

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

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

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

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

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

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

Amb la participació de:

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



**Ajuntament
de Barcelona**

**Xarxa de Municipis LGTBI
de Catalunya**



Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya



Ajuntament
de Barcelona



Barcelona
Activa