

TRANS
VISIBLES



TransVisibles

Una guia professional per a la inclusió laboral
i l'empoderament econòmic de les dones trans

Aquesta publicació és un producte del projecte:

“**TRANSVISIBLE** - Innovació metodològica per a l'orientació professional i l'empoderament econòmic de les dones trans”. Núm.: 2018-1-ES01-KA204-051023

Coordinació

Fundació Surt

Autoria

Alba Elvira, Nagore García i Miriam Solá (Fundació Surt, Catalunya, Espanya)

Gerard Coll-Planas i Miquel Missé (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, Espanya)

Andrea Schuler i Gabriel_Nox Koenig (Bundesverband Trans*, Alemanya)

Denise Breen, Gordon Grehan, Andy Martin i Cearbhall Turraoin (Transgender Equality Network Ireland, Irlanda)

Nikolett Kardos i Bea Sándor (Háttér Society, Hongria)

Traducció

Marina Garcia Blanes

Disseny i maquetació

Ainara Fernandez Beristain (disseny gràfic limoiura.com)

2020



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Aquest projecte ha estat finançat amb el suport de la Comissió Europea.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores, i la Comissió no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.



Aquesta publicació està subjecte a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

AGRAÏMENTS

Aquesta publicació ha estat possible gràcies a la participació de diferents persones i organitzacions. Volem expressar el nostre agraïment a totes aquelles persones que han contribuït a aquesta guia, especialment a la Belén Camarasa (Fundació Surt), el Cristian Carrer (Observatori contra l'Homofòbia) i la Lauren Grant (Háttér Society).



Índex

INTRODUCCIÓ	7
CAPÍTOL 1:	
L'ÀMBIT LABORAL EN LA TRAJECTÒRIA DE LES PERSONES TRANS	9
1.1 UNA REVISIÓ DELS PRINCIPALS ESTUDIS SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES PERSONES TRANS.....	11
1.2 FACTORS CLAU EN ELS PROCESSOS D'INSERCIÓ LABORAL	12
1.3 ITINERARIS LABORALS I PERFILS VULNERABLES.....	15
CAPÍTOL 2:	
EMPODERAMENT DE DONES TRANS PER A LA INSERCIÓ LABORAL	17
2.1. QUÈ SIGNIFICA L'EMPODERAMENT FEMINISTA?	18
2.2. L'ACOMPANYAMENT EN ELS PROCESSOS D'EMPODERAMENT ECONÒMIC DE DONES TRANS.....	20
2.3. PASSOS CLAU EN ELS PROCESSOS D'EMPODERAMENT.....	25
CAPÍTOL 3:	
CLAUS PER A LA INTERMEDIACIÓ LABORAL: ELS BENEFICIS D'UNA ORGANITZACIÓ O EMPRESA INCLUSIVA I DIVERSA	30
3.1. L'AVUACIÓ DE COSTOS I BENEFICIS	31
3.2. LA RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA	35
3.3. ELS APRENENTATGES DEL SECTOR.....	37
3.4. COMUNICACIÓ	38
3.5. RECURSOS HUMANS I LA TASCA DE LA INCLUSIVITAT TRANS.....	39
CAPÍTOL 4:	
RECOMANACIONS I EINES PER A CREAR UN ENTORN LABORAL INCLUSIU	42
4.1. QUÈ ÉS UN ENTORN LABORAL INCLUSIU I PER QUÈ ÉS NECESSARI.....	43
4.2. ELS CONTEXTOS LABORALS.....	45

4.3. SITUACIONS EN QUÈ UN ENTORN DE TREBALL INCLUSIU ÉS NECESSARI I EINES PER A MILLAR-LO	47
4.4. ASPECTES ADDICIONALS SOBRE UN ENTORN DE TREBALL INCLUSIU	49

CAPÍTOL 5: SELECCIÓ DE BONES PRÀCTIQUES 50

QUÈ DEFINEIX UNA BONA PRÀCTICA?.....	51
El dispositiu de Mercat de Treball Especialitzat LGTBI, Ripollet (Barcelona).....	54
El grup Sororitat Trans*, Barcelona	58
El projecte Creando, Illes Canàries.....	62
El programa d'inserció sociolaboral TransOcupació, Barcelona.....	66
<i>Poden ser qualsevol cosa?: estudi sobre l'ocupació i la discriminació en el lloc de feina envers les persones LGBTQI, Hongria.....</i>	<i>70</i>
<i>SomAquí: sensibilització i formació sobre el personal LGTBI, Hongria.....</i>	<i>73</i>
La política i les directrius per a la transició de gènere a l'entorn laboral de l'empresa d'autobusos de Dublín, Irlanda	76
La política d'expressió i identitat de gènere per al personal i l'alumnat del Reial Col·legi de Cirurgia, Irlanda.....	79
Un projecte de mentoria laboral trans*, Alemanya	82

GLOSSARI 86

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES 89



Introducció

Aquesta guia té com a objectiu millorar la situació laboral de les dones trans² i vol ser un recurs pràctic per a professionals, càrrecs polítics i activistes. Ha estat elaborada en el marc del projecte *TransVisibles* (www.transvisible.org), una iniciativa finançada pel programa Erasmus+ de la Comissió Europea, liderada per la **Fundació Surt** (Catalunya, Espanya) i amb la participació de **TENI** (Irlanda), **Háttér Society** (Hongria), **Bundesverband Trans*** (Alemanya) i el **grup d'estudis sobre interseccionalitat i diversitat sexual i de gènere** de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (Espanya). Les propostes d'aquesta guia estan desenvolupades en el context europeu i més concretament estan contextualitzades en la realitat de les grans ciutats europees.

Les dones trans troben diversos obstacles per accedir al mercat laboral, especialment aquelles que són visiblement trans i aquelles que exerceixen el treball sexual. És per això que aquesta guia aborda aquesta situació i ofereix recursos per a millorar la inclusió laboral i l'empoderament econòmic del col·lectiu. Els capítols següents proposem estratègies que posen el focus en els diferents factors que intervenen en el procés: l'empoderament de les dones trans, la transformació de la visió de les empreses, el lideratge de les administracions públiques i la sensibilització de les professionals en l'àmbit de la inclusió laboral.

És necessari desenvolupar programes per a treballar amb empreses i organitzacions per tal que es comprometin a generar una cultura empresarial oberta i inclusiva. Conscienciar els departaments de recursos humans (RH) o les persones que gestionen el personal és important perquè es reconeguin i es visibilitzin els beneficis d'un ambient de treball igualitari i divers.

També és convenient promoure la conscienciació d'altres agents rellevants en el món del treball com ho són la representació sindical, la direcció, les organitzacions i les administracions. Per tal d'eliminar les desigualtats amb efectivitat, cal que s'esborrin els prejudicis i els estereotips que afecten les persones trans i que impedeixen el seu desenvolupament professional.

2 La paraula "trans" és un terme paraigua per a referir-nos a les diverses realitats trans, entre les quals hi ha les dones trans i les persones trans femenines. En aquesta guia, per qüestions de comprensió, es farà servir l'expressió "dones trans" per a descriure les dues condicions anteriors.

Aquesta introducció va seguida d'un primer capítol sobre la importància de l'àmbit laboral en la trajectòria vital de les persones trans. El segon capítol està dedicat a les estratègies d'empoderament de les dones trans en els processos d'inserció laboral. El tercer capítol aborda la qüestió de com vincular les empreses i proposa eines per conscienciar el sector de recursos humans sobre la situació de les persones trans. En el quart capítol es desenvolupen una sèrie de propostes amb l'objectiu de garantir que les característiques del lloc de feina són més inclusives en diversos aspectes. Finalment, la guia conclou amb una selecció de bones pràctiques a Espanya, Alemanya, Irlanda i Hongria, i ofereix recursos específics en relació a la millora de l'ocupabilitat de les dones trans.



Capítol 1:

L'ÀMBIT LABORAL EN LA TRAJECTÒRIA DE LES PERSONES TRANS

Escrit per la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

UVIC

En aquest primer apartat introductori, volem explicar per què és clau abordar la qüestió de l'ocupació de les dones trans. Per a fer-ho, expliquem la importància de l'àmbit laboral en la trajectòria vital de les persones trans i compartim també el que han dit els principals estudis sobre la qüestió. Alhora, abordem quins són els mecanismes que expulsen les persones trans del mercat de treball i com incorporar una mirada interseccional en aquesta anàlisi. Per últim, enfoquem quines són les principals situacions en què es troben les dones trans amb dificultats en l'àmbit laboral.

L'àmbit laboral juga un paper clau en la realitat de totes les persones per raons econòmiques, però també de desenvolupament personal a causa dels obstacles, les oportunitats i els reptes que implica. A continuació abordem aquestes especificats i destaquem les dades més importants que ha aportat la recerca sobre la situació laboral de les persones trans.

El mercat laboral i la capacitat de funcionar dins d'aquest, no només com a mitjà de subsistència econòmica, té connotacions específiques en relació a les persones trans. L'àmbit laboral és un dels principals àmbits de socialització en la vida quotidiana de les persones i, per aquest motiu, el reconeixement social en l'àmbit laboral és clau en les transicions de gènere que fan les persones trans.

Els processos de transició de gènere es poden pensar fonamentalment en tres dimensions: la social, la mèdica i la legal. La dimensió social té a veure precisament amb el fet de viure socialment amb una identitat de gènere diferent de la que va ser assignada en néixer. Els passos principals que implica una transició social estan relacionats amb demanar a l'entorn que et tracti amb uns pronoms de gènere diferents, escollir un nou nom i, en alguns casos, també assumir una nova estètica més d'acord amb el gènere amb què la persona s'identifica. La dimensió mèdica es refereix a les modificacions corporals que algunes persones trans porten a terme mitjançant tractaments hormonals i quirúrgics, i la dimensió legal està vinculada als canvis de nom i sexe en la documentació oficial. Aquestes tres dimensions es combinen de formes molt diverses i teixeixen múltiples itineraris vitals possibles que fan que la població trans sigui molt diversa. Algunes persones trans les faran en un ordre diferent, o simplement en faran algunes, o potser cap.

En general, la transició social acostuma a ser l'eix vertebrador de la transició i també sol ser l'espai més complex pel que fa a les relacions socials. Quan les persones trans comencen el procés de la transició el que volen, essencialment, és que les altres persones les reconeixin amb el gènere amb què s'identifiquen. Tornant al que hem assenyalat anteriorment; com que

el lloc de feina és un dels principals eixos de socialització de la vida diària, és un espai on les persones trans lluiten pel reconeixement i la llibertat d'identificació de gènere.

Les actituds que històricament s'han mantingut envers les persones trans (la criminalització o la patologització de les identitats trans) encara poden influir en la percepció que avui en dia tenim d'elles. Per això, durant molt de temps, les persones trans han deixat de banda el reconeixement de la seva identitat de gènere per tal de poder accedir a un lloc de treball (amb totes les limitacions pel desenvolupament personal que això implica). D'altra banda, les poques persones trans que han decidit arriscar-se a viure la seva identitat de gènere sentida habitualment han trobat una resposta nefasta per part de l'àmbit laboral. En general, l'àmbit laboral ha trigat a incloure les persones trans o a prendre mesures de manera proactiva per a fomentar la diversitat. La manca d'accés al mercat laboral ha alimentat un cercle viciós de pobresa, marginació i estigmatització amb conseqüències dramàtiques per a moltes persones trans.

Aquesta tensió entre la necessitat de reconeixement i la necessitat de subsistència és la que fa que l'àmbit laboral sigui un espai tan important en la trajectòria de moltes persones trans. I en les darreres dècades, fruit de l'empoderament de moltes persones trans, ha emergit una forta voluntat de transformar l'àmbit laboral perquè sigui inclusiu pel que fa a la diversitat de gènere.

1.1. UNA REVISIÓ DELS PRINCIPALS ESTUDIS SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES PERSONES TRANS

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

Pel que fa a la discriminació, una enquesta de l'Agència de Drets Fonamentals (FRA, 2020) feta en el context europeu mostra que el 35% de les persones declaren haver-se sentit discriminades pel fet de ser persones trans mentre buscaven feina, mentre que un 36% de les enquestades han patit discriminació en el darrer any. Com veurem a continuació, aquestes desigualtats han de ser tractades específicament.

A més a més, el lloc de treball és percebut com un entorn hostil per bona part de la població trans, fet que genera que moltes persones decideixin endarrerir la seva transició de gènere o a viure una doble vida per por a perdre la feina. En aquest sentit i d'acord amb l'Agència de Drets Fonamentals (FRA, 2014) les persones trans que expressen la seva identitat trans a la feina representen només un 16% en comparació amb el 46% que en la majoria dels casos o sempre ho amaguen. El fet d'amagar la seva identitat de gènere té conseqüències rellevants en el desenvolupament professional i personal en l'àmbit laboral.

1.2. FACTORS CLAU EN ELS PROCESSOS D'INSERCIÓ LABORAL

En aquest apartat abordarem quina relació existeix entre l'exclusió laboral i el fet trans, i quins són els factors que funcionen com a facilitadors o obstacles en els processos d'inserció laboral de les persones trans.

Per tal de combatre les dificultats d'inserció laboral del col·lectiu trans és clau entendre quins són els mecanismes que estan participant en aquest engranatge. En aquest sentit, és important assenyalar que l'experiència trans no és homogènia, és a dir, no totes les persones trans es troben amb les mateixes dificultats. Hi ha persones trans que desenvolupen trajectòries professionals d'èxit i altres ni tan sols troben una feina. I aquest fenomen és la prova que, si bé el fet trans pot implicar dificultats en la inserció laboral, no representa un factor d'exclusió laboral per si sol, sinó que interacciona amb altres factors.

A continuació, proposem realitzar una anàlisi interseccional de les trajectòries laborals trans per descobrir quins són els principals factors que alimenten l'exclusió laboral.

Com hem mencionat, és fonamental desxifrar ben bé quins factors estan actuant en les dificultats d'inserció laboral del col·lectiu més enllà de les dificultats que suposa el fet d'haver fet una transició de gènere. A continuació analitzem quins són els principals factors que intervenen en aquest engranatge: el gènere, el *passing*, l'edat, la generació, el suport de l'entorn, l'origen, l'educació, la posició socioeconòmica i el treball sexual².

2 Aquesta selecció de factors principals es basa en l'article de Coll-Planas, G. i Missé, M. (2018) "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona" *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1): pp-pp-45-68.

Gènere

Les dones trans tenen majoritàriament moltes més dificultats que els homes trans per trobar feina. És per això que aquesta guia i la majoria de polítiques i campanyes dirigides a combatre l'exclusió laboral del col·lectiu trans estan centrades en la realitat de les dones trans. Aquest fet s'explica per la consideració social que té una transició d'home a dona, a diferència de la que té una transició de dona a home. En l'imaginari col·lectiu, decidir viure com una dona implica sovint una pèrdua d'estatus social a causa del sexisme que regeix la nostra societat. En canvi, alguns homes trans experimenten el fet contrari: la mateixa feina que feien abans de la transició es valora més i la seva veu es té més en compte (Schilt, 2006 i Schilt i Wiswall, 2008).

Passing

El *passing*, concepte de l'argot trans que indica el fet de passar o no desapercebuda socialment com a persona trans, el qual depèn de factors com l'aparença física o la documentació. El *passing* és un concepte molt problemàtic, ja que implica que hi ha un conjunt estàndard de característiques que et defineixen per l'aspecte "masculí" o "femení". Tanmateix, per algunes persones trans tenir *passing* pot ser un mitjà de supervivència.

El *passing* pot ser un factor clau en l'àmbit laboral, ja que les persones trans que no són visiblement trans experimenten menys situacions de discriminació pel simple motiu que no són identificades com a trans en el seu entorn. El fet de tenir *passing* o no depèn de molts elements: si s'han realitzat determinades intervencions mèdiques o quirúrgiques, si s'ha pogut assumir el cost d'aquests tractaments, si es vol o pot fer el canvi legal de nom i sexe a la documentació.

Temporalitats

En primer lloc, l'edat en què una persona fa la transició és un element clau. Les persones que inicien la transició a l'edat adulta o avançada sovint han pogut desenvolupar-se professionalment sense la tensió de la transfòbia, mentre que aquelles que inicien el procés en edats més joves poden trobar-se amb una major exclusió durant l'etapa educativa, i això pot comportar l'abandonament i el fet d'accedir al món laboral amb una qualificació menor. D'altra banda, les persones que inicien transicions molt joves aconsegueixen una major invisibilitat a causa de la major eficàcia dels tractaments hormonal i quirúrgics.

En segon lloc, la generació és un aspecte important perquè determina l'època històrica en

què la persona va començar la transició de gènere. Sens dubte, és incomparable el significat social (criminalització, patologització, etc.) que tenia ser una persona trans fa 50 anys amb el que té ara (en què hi ha un creixent reconeixement de drets en molts països europeus).

En tercer lloc, també és rellevant en quin moment de la transició es troba una persona en procés de cerca de feina. En aquest sentit, el moment de major fragilitat és l'inici de la transició, quan la majoria de la gent pot necessitar invertir molts diners (per permetre's la transició mèdica, sobretot en països que no proporcionen finançament públic per aquests tractaments) i dedicar molta energia a fer pedagogia en el seu entorn immediat sobre el fet de ser trans.

Finalment, l'edat de la persona també és un factor a tenir en compte, tot i que no és específic de les persones trans. En els sectors menys qualificats, els perfils de persones més grans de 45 anys estan sovint penalitzats. A més, a causa de la intersecció entre gènere i edatisme, l'impacte d'aquest factor per a les dones trans pot ser encara més fort.

Suport de l'entorn

L'inici de la transició és un moment de fragilitat per a moltes persones, ja que comporta un gran esforç per a la persona trans: decidir com dur a terme la transició social, mèdica i legal; donar explicacions a la gent de l'entorn; i en alguns casos, patir discriminació i transfòbia. Per tant, és molt important comptar amb el major suport que sigui possible a l'hora d'iniciar la transició, especialment de la família.

Malauradament, en molts casos aquest suport no hi és i això genera que moltes persones trans abandonin els estudis o endarrerixin la decisió de fer la transició, provocant sovint ansietat.

Origen i situació legal

Aquests factors representen un obstacle en relació al mercat de treball per moltes persones a Europa, independentment de la seva identitat de gènere. En el cas de les persones trans la situació empitjora, sobretot perquè en molts casos les dones trans poden experimentar molts tipus de discriminació, així com transfòbia, i el fet de no tenir la nacionalitat dificulta els processos de canvi de nom i/o sexe a la documentació del país de residència (en els casos en que el reconeixement de gènere és possible per a la ciutadania legalment registrada al país).

Posició socioeconòmica

Una vegada més, aquest factor no és específic de les persones trans, però sens dubte té un efecte molt important en una transició de gènere. L'accés als recursos financers i al capital social és crucial per a poder dur a terme una transició de gènere en les millors condicions: per la facilitat d'accedir a informació de més qualitat, als tractaments hormonals i quirúrgics que no estan coberts per la sanitat pública, etc.

Educació

Estretament relacionat amb la posició socioeconòmica, és especialment rellevant el nivell d'estudis. En alguns casos, la trajectòria formativa es veu truncada per episodis d'estrès que fan que algunes persones trans hagin d'abandonar l'escola. A la vegada, això té un efecte negatiu en les seves oportunitats al mercat de treball.

Treball sexual

L'exercici del treball sexual és un factor ambivalent. D'una banda, és i ha estat històricament una ocupació que moltes dones trans han realitzat per tal de subsistir i a causa de l'exclusió laboral que pateixen. D'altra banda, per a algunes dones trans també és un espai on sentir-se reconegudes i valorades.

En qualsevol cas, el cert és que el context en què el treball sexual es desenvolupa a la majoria de ciutats europees comporta una desprotecció dels drets socials i laborals, en alguns casos, fins i tot persecució policial i gairebé sempre un fort estigma social i una gran exposició a la violència.

1.3 ITINERARIS LABORALS I PERFILS VULNERABLES

Tenint en compte tots els factors que intervenen en l'exclusió laboral de les persones trans en general i de les dones trans en concret, el que plantegem ara és quins són els tres perfils vulnerables: les persones trans la visibilitat de les quals els dificulta trobar feina; les persones trans que comencen la transició mentre treballen; i les treballadores sexuals trans.

La visibilitat trans i la inserció laboral

Si haguéssim de definir el perfil que generalment té més dificultats per inserir-se al mercat laboral, aquest seria el de les dones visiblement trans. El fet de ser una dona trans i ser-ho visiblement són dos elements que comporten una vulnerabilitat especial en relació a les lògiques del mercat de treball. És a dir, neutralitzen la resta de factors explicats anteriorment, de tal manera que una dona visiblement trans i desocupada tindrà importants obstacles per accedir al mercat de treball, encara que tingui una posició econòmica acomodada, un alt nivell d'estudis, estigui en un estadi avançat de la transició de gènere i sigui una persona blanca, no migrada i amb una situació legal totalment regularitzada.

La transició a la feina

És molt freqüent que quan les persones volen realitzar una transició de gènere i tenen una feina sovint decideixen endarrerir l'inici de la transició fins l'inici d'una altra etapa vital (la jubilació, per exemple) o que abandonin el lloc de feina per a fer la transició en situació d'atur, amb la idea d'incorporar-se de nou a l'àmbit laboral ja amb la seva nova identitat.

Aquesta dinàmica està principalment alimentada per la por a viure situacions de discriminació. Ara bé, cal plantejar-se la necessitat de promoure iniciatives perquè les persones puguin fer transicions de gènere al lloc de treball sense abandonar la feina. Aquesta estratègia es basa en que, tal com assenyalàvem en el punt anterior, és més probable fer la transició i mantenir la feina que trobar-ne una de nova com a persona trans, especialment si es tracta d'una dona trans.

El treball sexual trans

Les dones trans que exerceixen el treball sexual representen un grup vulnerable a causa de l'estigmatització i la manca de drets laborals que suposa la seva ocupació. Per abordar aquesta situació, és important tenir en compte la diversitat de necessitats que presenten aquestes persones. Els escenaris inclouen des de dones trans que volen exercir el treball sexual en condicions d'igualtat en relació a altres professions (cotitzacions a la seguretat social, prestacions d'atur i de jubilació, etc.); dones trans que volen exercir el treball sexual alhora que exploren altres itineraris laborals al mercat laboral formal; fins a dones trans que el volen abandonar definitivament i necessiten suport per a millorar la seva ocupabilitat.



Capítol 2:

EMPODERAMENT DE DONES TRANS
PER A LA INSERCIÓ LABORAL

Escrit per la Fundació Surt

SURT

En aquest capítol proposem una metodologia basada en l'empoderament per a l'orientació professional de les dones trans. L'empoderament econòmic de les dones trans es promou des d'un enfocament multidimensional que té en compte els factors estructurals, personals i de competències que afecten les oportunitats laborals de les dones trans.

2.1. QUÈ SIGNIFICA L'EMPODERAMENT FEMINISTA?

El concepte d'empoderament neix de la teoria i el moviment feminista³. Fa referència a un exercici individual i col·lectiu a través del qual les persones (en aquest cas, les dones trans) prenen consciència de la seva posició de desigualtat estructural, així com dels seus drets i de la necessitat de transformar aquesta situació d'opressió i modificar les relacions de poder entre les persones.

A continuació presentem les principals característiques d'un model d'acompanyament a les dones trans:

Reconeixement de drets i interessos

Des d'una perspectiva feminista, l'empoderament implica prendre consciència de què significa tenir drets: del dret a la vida, a la llibertat, a la dignitat i la igualtat, i també dels drets econòmics, socials i culturals com el dret a l'ocupació, a la salut, a l'educació, a l'habitatge, etc.

L'empoderament feminista implica que les dones trans reconeixin la seva pròpia autoritat, així com l'autoritat d'altres dones trans. Significa guanyar confiança per assolir objectius propis. Per desenvolupar l'autoritat personal, les dones trans han de tenir confiança, així com adquirir seguretat subjectiva i legitimitat per a ser qui són i existir plenament.

Presa de consciència de la subordinació

L'empoderament comença des de dins, mitjançant un procés individual i grupal de sensibil-

3 L'empoderament és un concepte encunyat a la IV Conferència Mundial de Beijing. Tot i que es tracta d'un terme que en els seus inicis va sorgir en el context de les lluites feministes i d'emancipació de les dones, actualment s'ha ampliat tan el seu significat com els seus usos i es presenta com un estratègia útil que pot ser reapropiada per qualsevol col·lectiu en situació de desigualtat o vulnerabilitat, ja sigui per raó de gènere, sexualitat, classe social, diversitat funcional, salut mental, raça, procedència, religió, etc.

ització sobre les relacions de poder de gènere, sexualitat, classe social, ètnia, origen, diversitat funcional, etc. Aquest procés ajuda a identificar les estructures i relacions socials que condicionen la desigualtat i vulnerabilitat de les dones trans.

Presa de consciència de les possibilitats de transformar la situació actual i establir noves relacions de poder

L'empoderament, com exercici de llibertat i d'enfortiment de la pròpia agència, ha d'afavorir que les persones comencin a prendre determinats decisions, a assumir el control sobre assumptes importants de les seves vides i ser capaces d'actuar i participar de manera decisiva en la definició i construcció del seu futur.

A la vegada, qualsevol procés d'empoderament necessita d'una dimensió col·lectiva que posi en el centre la interdependència i la construcció de vincles estables i saludables. En aquest sentit, l'empoderament requereix d'elements imprescindibles, com la solidaritat, l'ajuda i el suport mutu o la cooperació i el respecte i la confiança en les altres que estan condicionades per les mateixes o altres desigualtats i discriminacions, o que es presenten com aliades.

Per tant, tot procés d'empoderament és multidimensional i implica, al menys, quatre dimensions que han de ser abordades de forma paral·lela i que resumim a continuació:

- › **Empoderament personal** (la dimensió cognitiva i psicològica): comprensió de les condicions i causes de les desigualtats estructurals, així com el foment de la creença en una mateixa i en la capacitat d'actuar i transformar la situació de subordinació i les relacions de poder.
- › **Empoderament econòmic** (la dimensió material): la millora en l'accés i el control sobre els recursos materials i productius, de manera que garanteixin un cert grau d'autonomia material i financera.
- › **Empoderament comunitari**: la reconstrucció i construcció de nous vincles d'afecte i de suport mutu que siguin sòlids i estables a partir de l'entorn.
- › **Empoderament sociopolític**: la construcció d'estructures organitzatives col·lectives que fomentin l'acció social i política per a aconseguir canvis socials, transformar les estructures de poder i millorar les condicions de vida.

2.2. L'ACOMPANYAMENT EN ELS PROCESSOS D'EMPODERAMENT ECONÒMIC DE DONES TRANS

a. EL ROL DE LES PROFESSIONALS

En els processos d'empoderament feminista, el paper de les persones professionals és l'acompanyament. És a dir, la intervenció amb perspectiva de gènere implica superar les posicions professionals paternalistes, victimitzants i assistencials i preservar l'autonomia i la agència de les persones participants, així com respectar i prioritzar les seves decisions i necessitats durant tot el procés. En aquest sentit, és clau potenciar el treball participatiu, interactiu i cooperatiu aportant elements per la reflexió, l'acció i la transformació.

b. RECOMANACIONS BÀSIQUES

Hi ha diversos principis bàsics que les professionals que treballen amb persones trans han de tenir en compte per proporcionar un servei o programa de qualitat que inclogui la perspectiva de gènere i que sigui respectuós amb la realitat de les persones trans.

Sovint la manca de formació, sensibilització o els prejudicis transfòbics de les professionals fan que les persones trans que busquen ajuda sentin que no han rebut un servei de qualitat. Fins i tot poden sentir que s'han exposat a una nova situació de discriminació o violència, la qual cosa es coneix com a victimització secundària. Això fa que moltes persones s'allunyin dels serveis i recursos disponibles, cosa que evidencia que les professionals haurien de fer tot el possible per evitar aquest tipus de situacions.

A continuació, es proposen una sèrie de recomanacions bàsiques per a professionals que ofereixen atenció i acompanyament a persones trans, especialment a dones trans.

RECOMANACIONS PER A L'ACOMPANYAMENT A DONES TRANS

Qüestionar els prejudicis, els rols i els estereotips de gènere interioritzats i perpetuats de les persones professionals (sovint de forma inconscient).

Per exemple, s'ha d'evitar assignar determinades conductes, patrons, rols o responsabilitats als homes o a les dones. Els rols limiten i encapsulen la diversitat de formes de viure, sentir i actuar. S'han d'evitar les actituds que fomenten el binarisme de gènere, ja que la diversitat humana no es pot restringir a dues caselles estanques.

El primer pas en qualsevol procés d'acompanyament és crear un entorn de confiança i un espai *trans-friendly* en què les persones se sentin segures demanant ajuda i siguin conscients dels seus drets i dels recursos disponibles.

Cal adreçar-se a una persona trans emprant el nom i el gènere amb què s'identifica, independentment del punt en què es trobi el procés de transformació corporal o que hagi canviat o no legalment el seu nom o el seu gènere.

Cap persona no està obligada a revelar la seva identitat de gènere. Tot i que una persona comparteixi aquesta informació amb una persona o un grup, això no vol dir que necessàriament vulgui ser visible per a la resta de persones.

Si es plantegen dubtes sobre com tractar una participant, la millor estratègia és preguntar-li directament d'una forma curosa, respectuosa i honesta: "Ho sento, com t'agradaria que em dirigís a tu?". Això farà que la persona senti que s'han tingut en compte les seves necessitats i, fins i tot, pot ajudar a crear un entorn de confiança i seguretat.

No hi ha cap forma única de ser trans o de fer la transició d'un gènere a un altre. Totes les transicions són vàlides i no hi ha persones trans de primera o segona classe. Algunes persones intenten modificar el seu cos (mitjançant cirurgia, hormones, etc.), mentre que d'altres no. S'han de reconèixer les identitats de gènere de totes aquestes persones mitjançant l'ús dels noms i gèneres amb què s'identifiquen.

Un acompanyament de qualitat s'ha de centrar en l'individu, la seva situació i les seves necessitats. Les professionals han de situar la persona, les seves necessitats, la seva voluntat i les seves estratègies d'afrontament i supervivència al centre de la intervenció. També és necessari acompanyar-les a construir i desenvolupar les seves competències transversals.

La comunitat trans és heterogènia. Ser un home trans no és el mateix que ser una dona trans. Algunes persones trans també poden identificar-se com a no binàries. Una perspectiva basada en el gènere ajuda a recordar que, a causa de la transfòbia i el masclisme, les dones trans es veuen més greument afectades per la discriminació, la violència i l'exclusió social.

Les persones trans no només fan front a la discriminació pel fet de ser trans. S'han de tenir en compte altres causes de desigualtat, com l'ètnia, l'origen, la religió, la situació administrativa, la salut mental o la diversitat funcional. Tots aquests factors actuen de forma simultània i poden generar situacions de més vulnerabilitat i exclusió social (vegeu el capítol 1).

S'ha de prestar especial atenció a les situacions d'irregularitat administrativa de les dones trans. El rebuig social causat per la transfòbia, les dificultats d'arrelament com a conseqüència de les migracions i la violència institucional, sovint provocada per les lleis d'estrangeria, intensifiquen totes les situacions d'aïllament, la manca d'una xarxa de suport i de vincles emocionals amb què es troben les dones trans que busquen ajuda en els serveis d'atenció.

Estereotips i rols de gènere

Tant les persones professionals com les usuàries estan influenciades per una sèrie de rols de gènere i estereotips ben establerts a la nostra societat. Aquests atribueixen maneres normatives d'ésser, actuar i pensar en funció del gènere de la persona.

Per a les persones trans i, en particular per a les dones, la pressió per complir amb aquestes normes de gènere és més intensa. La medicina acostuma a tractar les persones trans com si patissin un trastorn. El problema no rau en el fet que una persona sigui trans, sinó en una societat binària, masclista i transfòbica que penalitza la diversitat. Com a resultat, és fonamental promoure models més amplis de feminitat i masculinitat que no estiguin vinculats al sexe d'una persona. A més, no tothom s'identifica com a home o com a dona. La comunitat trans és extremadament diversa i sovint s'allunya de la normativitat social. Aquesta diversitat i riquesa

s'hauria de promoure com quelcom inspirador.

D'altra banda, les dones trans també han d'abordar els seus propis estereotips de gènere en relació al lloc de treball. Per exemple, algunes dones trans poden tenir una àmplia experiència en un sector o professió "masculí" abans de la transició, però rebutjarien buscar feina en aquest sector precisament per ser "masculí". Per tal de qüestionar aquests estereotips, pot ser crucial encoratjar les dones trans amb experiència prèvia en un camp a treure'n el màxim profit.

Visibilitat transpositiva

La realitat de les persones trans ha de ser visibilitzada mitjançant referents positius i alternatius que evitin representacions negatives o estereotipades i que, en canvi, presentin trajectòries de persones trans exitoses i felices. Per exemple, es poden oferir referències a través de l'art, el cinema, la literatura o la fotografia, valorant i promovent la diversitat d'experiències trans.

L'imaginari col·lectiu ha d'incloure una riquesa de possibilitats d'existència que puguin contribuir a crear una societat més lliure.

Visibilitat transpositiva en el lloc de treball

És important remarcar que les dones trans que pateixen discriminació o exclusió pel que fa al món laboral i la majoria de les que busquen ajuda en els serveis d'ocupació són dones visiblement trans.

De fet, estratègies com el currículum cec (un currículum que no inclou la foto, el gènere o l'edat de la persona), vàlides per a candidates amb un nivell competencial alt, podrien ser fins i tot contraproductives per a grups amb risc d'exclusió social. En aquest cas, hi ha el risc que la discriminació o violència transfòbica no es produeixi quan es seleccionen els currículums, sinó a l'entrevista de feina, quan el o la professional de RH s'adona que han seleccionat una dona trans.

Els departaments de selecció de personal haurien d'estar preparats per a aquest tipus de situacions, que poden posar en risc la persona i que pot suposar un retrocés en el procés d'empoderament.

Comptat i debatut, la visibilitat transpositiva, la promoció de la diversitat de gènere i el fet trans com a valor afegit han de ser centrals en els processos d'empoderament de les persones trans.

c. ELS FACTORS ESTRUCTURALS, PERSONALS I COMPETENCIALS

Existeixen diferents factors que afecten la inserció social i laboral de les dones trans, els quals haurien de ser considerats en qualsevol procés d'empoderament.

Els **factors estructurals** són factors econòmics, polítics i socials externs a les dones trans, però que afecten les seves possibilitats d'inserció i tenen un impacte directe sobre la desigualtat i el risc de pobresa, exclusió social i violència a què s'enfronten. Alguns exemples de factors estructurals són la situació del mercat laboral o la infraestructura econòmica del territori, els prejudicis i els estereotips associats a les persones trans, la patologització de la transsexualitat, la criminalització de les dones trans i la seva associació amb el món de l'espectacle, el treball sexual o el consum de drogues.

D'altra banda, els **factors personals** tenen a veure amb les característiques, la situació i el comportament de la persona. Actuen com a condicionants, mecanismes de selecció o potenciadors. La majoria es poden modificar; però, només la mateixa persona té dret i capacitat per fer-ho.

Finalment, els **factors competencials** o les competències professionals (que tractarem més endavant) són l'element clau per a millorar, a través del seu desenvolupament, els factors personals. Es tracta d'un conjunt articulat de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals que es posen en lloc per a l'execució d'una activitat laboral concreta.

Segons aquest model, es poden organitzar les **competències professionals** en 3 grups:

- › Les **competències tècniques** són aquelles competències associades al lloc de feina o la professió, com ara l'atenció al client, les tècniques de perruqueria o la preparació d'aliments, etc.
- › Les **competències bàsiques** són aquelles necessàries per realitzar qualsevol feina en el mercat laboral com ara la lectura i l'escriptura, les competències digitals o els idiomes.
- › Les **competències transversals** s'apliquen en diversos contextos laborals i en diferents

circumstàncies, com per exemple gestionar emocions, comunicar, treballar en equip, etc.

La identificació de factors estructurals, personals i competencials és una estratègia clau en el procés d'empoderament econòmic. També és crucial evitar la victimització. Tot el procés s'ha de centrar en recuperar la capacitat d'acció i agència de les participants, posant en valor les seves estratègies d'afrontament i ajudar-les a desenvolupar les seves habilitats.

FACTORS ESTRUCTURALS	FACTORS PERSONALS	FACTORS COMPETENCIALS
Situació del mercat laboral Estereotips Transfòbia social Estigma i exclusió Violència ...	Situació socioeconòmica (salut, habitatge, educació, etc.) Situació administrativa Experiència laboral formal i informal Formació Actitud envers el treball Estat de salut ...	Competències tècniques associades a l'ofici o al perfil professional específic. Competències bàsiques: habilitats analògiques i digitals, idiomes, etc. Competències transversals: consciència dels recursos, identificació i valoració de les característiques personals, predisposició a l'aprenentatge, adaptació a les circumstàncies, comunicació, etc.

2.3. PASSOS CLAU EN ELS PROCESSOS D'EMPODERAMENT

Tal com s'ha exposat anteriorment, qualsevol model d'orientació basat en l'empoderament ha de tenir en compte les dimensions personals, econòmiques, comunitàries i sociopolítiques.

Per fer-ho es poden organitzar sessions individuals o de grup:

Les **sessions individuals** són útils per a treballar en el projecte vital de cada persona, detectar qualsevol violència i discriminació que pugui haver experimentat i abordar el seu impacte

mitjançant un acompanyament que no sigui assistencial.

En cas que sigui necessari, aquestes sessions també poden servir per a resoldre qüestions concretes com la regularització de la situació administrativa, l'accés a l'habitatge, l'accés a l'assistència sanitària, etc.

Les **sessions de grup** pretenen crear un espai igualitari on les participants puguin compartir estratègies per fer front a les situacions quotidianes. Aquestes sessions també poden ajudar a promoure el pensament crític i a fer propostes col·lectives d'acció i transformació.

Tenint en compte la importància de treballar en paral·lel les quatre dimensions, a continuació es presenta una proposta metodològica per a orientar els processos d'empoderament econòmic amb dones trans en diferents passos:

a. EL PROJECTE VITAL

El projecte vital és una eina de suport, a través de la qual s'acompanya a cada participant a identificar els seus propis interessos i objectius. El projecte vital és una eina per a ser desenvolupada en clau de procés; s'inicia amb un diagnòstic i una avaluació en primera persona i inclou indicadors d'avaluació tant per part de la participant com de la professional. Aquest eina està pensada perquè la professional pugui realitzar la valoració inicial del cas a la vegada que la persona atesa treballa amb una primera identificació dels seus recursos, desitjos i necessitats en les diverses esferes i àmbits de la seva vida: la salut, les relacions socials i afectives, l'habitatge, la formació, la feina, etc.

Algunes de les preguntes que poden guiar la intervenció són: "Com estic / Com m'agradaria estar? Quines dificultats o pors tinc? / Quins recursos tinc per afrontar-les?". Aquestes preguntes es poden aplicar a diferents àmbits de la vida.

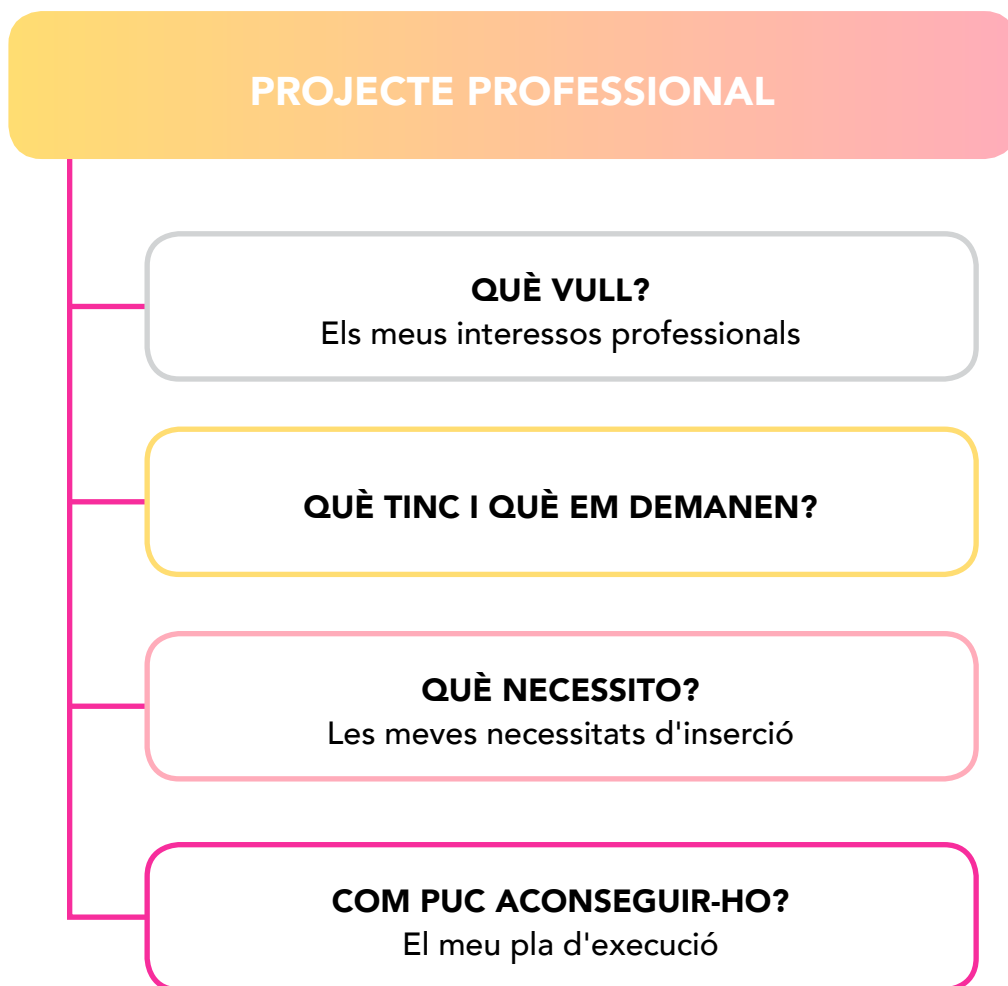
b. EL PROJECTE PROFESSIONAL

En aquest cas es tracta d'ajudar a la persona a aclarir, planificar i executar el seu projecte professional. El projecte professional és també una eina de suport o intervenció.

El projecte professional també s'ha de pensar en clau de procés, i contempla el disseny d'indicadors d'avaluació inicials, intermedis i finals, tant per part la protagonista com per la professional.

Algunes de les accions que hauríem d'incloure en la preparació del projecte professional podrien centrar-se en els aspectes següents:

- › Primer, la definició dels objectius professionals en funció de les expectatives, la formació, les competències i l'experiència de la persona (Què tinc, què necessito o què em falta?)
- › Aproximació al mercat laboral: una mirada inicial a la realitat del mercat de treball (perfils, demanda, tipus de feina, etc.)
- › Elaboració d'un pla d'execució del projecte professional (què he de fer o quins passos he de fer per a aconseguir el que vull?)



c. LA DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

Cal treballar la capacitat de definir objectius viables i realistes a partir de les següents variables:

- › Referents positius de persones trans o no binàries en els camps professionals d'interès de la persona
- › Motivació
- › Concreció de l'objectiu professional (quines opcions laborals em plantejo?)
- › Context (limitacions circumstancials)
- › Procediment (com aconseguir-ho)
- › Cronologia i calendari de treball
- › Futur (més subjectiu; on em veig d'aquí a deu anys?)

d. L'ANÀLISI DE L'OCUPABILITAT

Aquesta anàlisi s'ha de realitzar tenint en compte les característiques del mercat de treball i les de la pròpia ocupabilitat de la persona, ja que tot aquesta és dinàmica, relativa i variable. Alhora, hauríem de considerar factors com:

- › Factors estructurals: la desigualtat social, la feminització de la pobresa, l'accés a l'habitatge, les lleis d'estrangeria, etc.
- › Factors personals: els efectes de la violència, la salut mental i física de la persona, la situació administrativa, l'habitatge, l'alimentació, la formació, l'experiència professional, etc.
- › Factors competencials (competències tècniques, bàsiques i transversals): quines habilitats té la persona (capital competencial)?

e. LA MILLORA O EL DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

L'ampliació i la millora del ventall de competències professionals (competències bàsiques i tècniques) ajuda a millorar l'ocupabilitat. És important oferir un acompanyament que ajudi a la persona a accedir als recursos i serveis disponibles al territori per tal de desenvolupar aquelles habilitats més adequades, en base a l'objectiu establert prèviament.

f. LES COMPETÈNCIES TRANSVERSALS

Mentre que les competències bàsiques i tècniques es poden aprendre, les transversals s'han de

construir i desenvolupar a partir de les experiències viscudes o els aprenentatges en diferents àmbits de la vida i transferir-les a l'àmbit laboral. És a dir, a partir de l'experiència vital de la persona en diferents esferes, les competències transversals es transfereixen a altres àmbits i, en aquest cas, a l'àmbit laboral.

Les competències transversals poden nodrir-se de qualsevol aspecte de la vida, així com de qualsevol experiència passada, comportin o no opressió. L'objectiu és poder aplicar aquests aprenentatges a un nou context; concretament, al laboral. De fet, aquesta capacitat d'utilitzar-los en diferents contextos és pràcticament una meta-competència.

Acompanyar des d'una perspectiva de gènere significa interioritzar, tant per part de la professional com de la persona atesa, que les competències no tenen gènere. En el cas de les dones trans, molt sovint, les competències associades tradicionalment a la masculinitat (capacitat de negociació, competitivitat, iniciativa, perseverança, lideratge, etc.) estan amagades per causa de l'autoodi que genera la transfòbia social. Per tant, s'ha de treballar per a superar o minimitzar aquest autoodi i poder aprofitar l'existència d'aquestes competències desenvolupades en altres àmbits o moments de la seva vida per a afavorir l'empoderament econòmic.

A més, igual que qualsevol altre grup que pateix discriminació, les persones trans desenvolupen una sèrie d'estratègies al llarg de la seva vida per a superar els obstacles originats per la transfòbia i l'exclusió social. En el procés d'empoderament econòmic és molt important que es puguin transferir aquestes habilitats a l'àmbit laboral.



Capítol 3:

CLAUS PER A LA INTERMEDIACIÓ LABORAL:
ELS BENEFICIS D'UNA ORGANITZACIÓ O
EMPRESA INCLUSIVA I DIVERSA

Escrit per Transgender Equality Network Ireland



Transgender
Equality
Network
Ireland

Aquest capítol aborda la qüestió de com dur a terme la intermediació amb organitzacions i empreses per a la inclusió de persones trans i es proposen eines per a conscienciar el sector de recursos humans sobre la situació de les dones trans. També s'aborda la responsabilitat social corporativa en relació a aquesta qüestió.

Tal com s'ha indicat en altres parts d'aquesta guia, les pràctiques inclusives amb les persones trans en el lloc de feina fan que la seva ocupació i la seva vida en general sigui més fàcil i de més qualitat, especialment, en el cas de les dones trans. Més enllà dels beneficis per a les dones trans, altres grups, dins i propers a l'entorn laboral, també es veuen beneficiats quan es creen entorns de treball positius per a persones trans a les empreses.

3.1. L'AVALUACIÓ DE COSTOS I BENEFICIS

Les empreses són cada cop més conscients de que les pràctiques inclusives amb el col·lectiu LGBTI+ són molt beneficioses per a la satisfacció de tota la plantilla, per a mantenir persones LGBTI+ a l'equip i per a la contractació en general. Aquests beneficis també s'estenen a la resta de la societat, ja que la percepció social de les organitzacions inclusives millora significativament pel que fa a la seva imatge pública en comparació amb les organitzacions no inclusives.

La imatge pública

Hi ha més evidències concretes dels beneficis de la inclusió de les persones LGBTI+, però aquest concepte també es pot aplicar a la inclusió de persones trans específicament. Les empreses que són inclusives i donen cabuda a les dones trans, en general, gaudeixen d'una millor imatge pública en comparació amb les que no ho són.

Concretament, les empreses mitjanes i grans que realitzen campanyes publicitàries poden observar-ne els beneficis, amb un increment de la participació o el compromís de les persones consumidores i una millor percepció entre la població en general quan es mostra aquesta tendència inclusiva.

Alguns exemples d'aquesta tasca inclouen participar en esdeveniments relacionats amb el Dia de l'Orgull, la igualtat entre organitzacions, la inclusió i la diversitat; incloure persones o famílies LGBTI+ a les campanyes publicitàries; i mostrar un compromís públic amb els drets i igualtat LGBTI+, per exemple, recolzant públicament les iniciatives socials i legislatives per

protegir i promoure els drets LGBTI+.

Aquest treball el poden fer empreses individualment. En tenim exemples d'arreu d'Europa: des de petites organitzacions que donen suport a esdeveniments locals LGBTI+ o de l'orgull trans, fins a grans empreses multinacionals que donen suport públic als esforços nacionals o internacionals en matèria de drets humans.

Aquest treball també es pot emmarcar en un paraigua més ampli, com quan una empresa compta amb el suport d'un organisme col·laborador o no regulador que li ofereix suport i garanteix que la seva tasca és sostenible, adequada i responsable. Es poden veure exemples en diversos països europeus, com per exemple el programa Stonewall Diversity Champions al Regne Unit⁴.

Cal assenyalar que en el moment de la publicació d'aquesta guia, la inclusió trans al món laboral s'està posant en pràctica en molts països, però continua en un punt molt més endarrerit en comparació als avenços per incloure persones lesbianes, gais, bisexuals i queer al món laboral. Possiblement, un dels motius és que les xarxes i les organitzacions encara no ofereixen prou consells i guies de bones pràctiques que beneficiïn específicament les dones trans.

Una organització amb uns ingressos determinats, per exemple una empresa o organització benèfica, que sigui coneguda per treballar per la inclusió social i pels drets de les persones trans, pot beneficiar-se d'un augment en la captació de fons o les vendes. Ara bé, el recolzament públic a la inclusió trans ha d'implicar un esforç significatiu i no un gest buit per a reforçar les campanyes de màrqueting.

El treball sectorial en xarxa

A l'hora de fomentar la inclusió en una organització, pot haver-hi exemples concrets d'accions o pràctiques laborals que requereixin orientació i acompanyament especialitzat.

En els sectors empresarials i laborals amb accions o xarxes per la igualtat i la diversitat, formar part d'aquest treball o unir-se a aquestes xarxes pot ser una manera accessible d'aconseguir assessorament i orientació d'altres professionals d'aquest àmbit i pot ajudar a abordar qüestions concretes i específiques del sector sobre la inclusió de les persones trans.

4 Per a més informació: <https://www.stonewall.org/diversity-champions-programme>

Pel que fa als sectors on no sigui possible trobar aquest suport, pot ser útil en qualsevol cas familiaritzar-se amb els recursos produïts per altres sectors del mateix territori, ja que molts aspectes bàsics relacionats amb la llei, la recollida de dades, el llenguatge i els recursos humans poden ser igualment aplicables.

La millora dels processos de contractació

Les empreses que inclouen plenament les dones trans a la seva cultura i activitat també estenen aquesta inclusió als processos de contractació. Tal com es desenvolupa també en el capítol 4, els processos de contractació en què participin dones trans poden requerir algunes adaptacions, ja que les candidates poden tenir complicacions pel que fa a la documentació legal o pel fet que les referències requereixen un tractament curós.

És més probable que les dones trans participin en processos de selecció i que es presentin obertament com a dones trans en organitzacions amb pràctiques inclusives i que són reconegudes com a tals públicament. Les dones trans conformen un grup molt divers que engloba tots els sectors professionals. Això fa que augmenti el nombre de candidates adequades per a la posició, la qual cosa és especialment útil en camps reduïts o especialitzats. La millora dels processos de selecció i contractació també augmenta les probabilitats que el personal continuï a l'empresa i promocioni internament.

La millora de la promoció i la retenció del personal

Una de les principals raons de l'elevada taxa d'abandonament laboral de les dones trans és la pressió implícita i explícita sobre aquestes a les organitzacions a causa de la seva condició trans, així com de l'hostilitat rebuda per part de la direcció, el personal, el voluntariat i/o el públic en general.

Quan les dones trans se senten recolzades per la seva organització i poden accedir a un acompanyament i suport adequat, en cas de requerir-ho, la probabilitat que continuïn treballant en l'empresa, desenvolupin les seves competències i augmentin el seu rendiment intern incrementa substancialment. Això és particularment útil en camps reduïts o especialitzats.

Convé recordar que a les organitzacions més grans és molt possible que hi hagi treballadores trans, encara que no ho hagin expressat obertament.

La millora dels processos, la política i la cultura empresarial en matèria d'inclusió trans també beneficiaran aquestes persones.

La millora en l'expertesa interna

En un món en què la inclusió trans està cada cop més estesa, especialment en els entorns laborals i, sobretot a Europa, és cada cop més important desenvolupar coneixements i competències per a la inclusió de persones trans als equips, així com tenir capacitat per acollir ràpidament i oferir acompanyament a les persones trans que s'incorporin a l'empresa.

Els coneixements que obtenen les professionals de selecció, recursos humans i suport a través de la formació per a fomentar la diversitat permeten que el seu treball sigui més competent en general i que puguin oferir, no només un millor acompanyament a les persones trans que tenen a la plantilla, sinó també una acollida fluida i sense barreres a les persones trans que són contractades per l'empresa.

El fet de comptar amb personal trans també pot millorar el coneixement intern sobre la qüestió trans. Tanmateix, a menys que sigui rellevant per a la descripció del seu lloc de feina, és inapropiat demanar a les treballadores trans presents a l'empresa que siguin la base del coneixement per a fomentar un espai trans inclusiu. No només perquè les necessitats de cada dona trans poden ser ben diferents, sinó també perquè això augmenta substancialment el risc de fer públiques internament dades sobre la vida privada i la identitat del o la treballadora (en anglès, *outing*). És important evitar la responsabilització de les persones trans en benefici de l'empresa.

La millora en la recollida de dades

Quan es treballa amb personal trans o potencials candidates, o quan es treballa amb la població general per a fer investigacions de mercat, participació ciutadana o altres projectes, és important fer les preguntes adequades per a obtenir informació demogràfica concreta i registrar-la amb precisió.

En aquest sentit, només s'han de registrar dades sobre la identitat trans del personal, el voluntariat o d'altres grups quan sigui pertinent, de manera que es protegeixi la privacitat i s'utilitzi un mètode que permeti l'autoidentificació sense invisibilitzar realitats.

Per exemple, preguntar si algú és "home, dona o transgènere" només permet una recollida de dades pobre. Si en canvi es pregunta pel gènere d'algú seguit d'una segona pregunta perquè la persona indiqui si és 'transgènere', obtenim dos tipus de dades per separat i de qualitat. En molts llocs, les dades relatives a la condició trans es consideren dades confidencials i s'han de tractar com a tals. A banda de les obligacions legals pel que fa al tractament de dades confidencials, exposar públicament a dones trans com a tals per accident o deliberadament (en anglès, *outing*) pot ser un delict i sovint comporta conseqüències socials importants per a aquestes dones.

3.2. LA RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Quan l'organització o la cultura corporativa desenvolupa, per obligació o opció, accions que promouen la responsabilitat social o la diversitat, la inclusió de persones trans pot contribuir a assolir aquests objectius. En general, la inclusió de grups que han estat marginalitzats i estigmatitzats dins de les organitzacions, en molts casos afavoreix també l'acceptació d'aquests i d'altres grups marginalitzats.

En combinació amb l'avaluació de costos i beneficis exposada anteriorment, el potencial del progrés social derivat del suport organitzatiu a les dones trans resulta molt beneficiós, tant dins com fora de les empreses.

L'impacte social

Europa ha vist evolucionar els drets LGBTI+ de manera substancial a molts països en l'última dècada. Entre els avenços lligats al progrés social, l'impacte que ha tingut per a la societat en general l'aposta d'organitzacions de totes les mides per la inclusió de les persones trans ha estat considerable i significatiu. Hi ha hagut iniciatives relacionades amb els drets del col·lectiu LGBTI+ que han rebut un important recolzament públic per part d'empreses i organitzacions, com a Irlanda del Nord, on hi va haver un gran suport públic a la reforma legislativa del matrimoni igualitari⁵.

Quan les empreses tenen un compromís i una missió que s'alinea amb el progrés social, els drets

5 Per a més informació: Businesses for Love Equality (Northern Ireland) -<https://loveequalityni.org/businesses-for-love-equality/>

humans i la qualitat de vida del seu personal, les comunitats locals o la població en general, els seus esforços envers la inclusió poden suposar una empenta per a assolir aquests objectius. Tot i que no és molt comú, l'existència de requisits en la contractació que tinguin en compte la diversitat o les quotes afavoreixen que l'objectiu d'incloure persones trans al món laboral es pugui complir i, a més, que es puguin incorporar bones pràctiques en matèria de diversitat. Tanmateix, l'objectiu de la inclusió no ha de ser poder "marcar la casella" o complir de forma ràpida amb uns requisits, sinó que ha de comportar un canvi institucional profund.

La visibilitat transpositiva

Les dones trans experimenten alts nivells de marginació social, aïllament, pateixen delictes d'odi i maltractaments a tota Europa. A mesura que les dones trans surten de l'armari més ràpidament i a edats més joves, són més les dones que experimenten aquestes situacions i durant períodes de temps més llargs.

Una de les maneres en què les organitzacions poden ajudar a aquesta situació és afavorint la representativitat de les dones trans com a treballadores, voluntàries i clientes. Trencar els prejudicis envers les dones trans (i de les persones trans en el seu conjunt), té un efecte subtil però significatiu a l'hora de deslegitimar els arguments que utilitzen algunes persones per a perpetuar la discriminació envers aquest col·lectiu.

Quan les dones trans estan degudament representades, es genera un espai de seguretat per a elles. La visibilització de les persones trans com a membres d'una comunitat permet que aquesta les reconegui, les entengui i les accepti com a membres en igualtat.

La representació de dones trans en organitzacions de totes les mides també potencia el recolzament públic a les pràctiques transinclusives en general, i amb el temps fins i tot millora les actituds envers les persones trans a nivell social. Això fa que les probabilitats d'assolir els drets legals i d'una major inclusió social de les dones trans en general s'incrementin.

La coordinació amb les empreses

La comunicació amb altres organitzacions sobre la inclusió trans s'ha de fer sobre una base que millori l'aprenentatge en aquestes organitzacions alhora que protegeix la privacitat i la seguretat de les persones trans que en formen part d'aquestes.

Sobre la protecció de dades

Com s'ha indicat anteriorment, en molts països, les dades relatives al fet de ser una persona trans es consideren dades confidencials i s'han de tractar com a tals. A més, en alguns llocs, el fet que una persona trans tingui un certificat de reconeixement de gènere, un certificat de naixement modificat o qualsevol altre document específic per a la transició de gènere pot ser considerat també una dada confidencial.

Per exemple, al Regne Unit, la condició trans està coberta per la llei general de protecció de dades com una dada confidencial, però a més a més una persona trans amb un certificat de reconeixement de gènere té proteccions addicionals i específiques relacionades amb aquest certificat i la seva concessió.

En aquest sentit, és molt important conèixer la legislació vigent sobre protecció de dades i drets trans al país de l'organització o empresa en qüestió i, també la de qualsevol altre lloc on operi o pugui transferir-hi dades.

3.3. ELS APRENTATGES DEL SECTOR

Quan sigui rellevant contactar amb la competència o socis en relació a la inclusió trans, ja sigui per demanar o per oferir assessorament, és recomanable comunicar que no es pot treure de l'armari les persones trans de manera individual (en anglès, *outed*), *i tampoc haurien de ser utilitzades com a font de coneixement, tret que sigui rellevant. Cal exposar amb antelació aquells aspectes que es volen tractar.*

Per exemple, en un procés de selecció pot ser útil posar-se en contacte amb una organització que treballi en un sector altament regulat en relació al seu enfocament en matèria de protecció de dades o d'investigació dels antecedents penals del personal trans. L'assessorament sol·licitat o ofert ha de facilitar informació sobre la inclusió de persones trans en general, i no s'ha de basar en els requisits específics d'una única o d'un petit grup de dones trans. Per exemple, un pla per a sortir de l'armari a l'entorn laboral no s'ha de basar en l'exemple d'una dona trans que ja ha realitzat una transició mèdica, perquè un gran nombre de dones trans consideraria que això no es correspon amb la seva situació personal.

L'assessorament ha de proporcionar flexibilitat, respectar les diferents realitats de les dones

trans i no ha de poder ser utilitzat per treure algú de l'armari. Per exemple, encara que presentem un cas específic d'inclusió exitós i eliminem el nom de la dona trans en qüestió, és possible que correm el perill de fer-li "outing" si és l'única dona trans en aquella organització.

Quan una organització té un agent regulador, s'ha de buscar l'assessorament d'aquest agent.

3.4. COMUNICACIÓ

La comunicació en relació a les persones

En ocasions, pot ser rellevant comunicar la condició trans d'una persona a una altra organització. Per exemple, si dins d'una organització benèfica algú del personal vol demanar ajuda amb la persona contractant d'una altra organització. No obstant això, aquesta informació s'ha de donar amb cautela per a garantir que les dades confidencials estan controlades i preservades, que la comunicació és respectuosa i que es fa correctament a través dels canals adequats.

Per exemple, pot ser necessari informar de l'anterior nom d'una dona trans a una organització de cerca d'antecedents penals o a un servei d'atenció a la salut. És possible que moltes de les organitzacions acostumades a rebre aquestes dades tinguin protocols o canals específics per fer-ho. Les empreses que tractin amb aquestes dades haurien de preguntar si existeixen aquests protocols específics disponibles abans d'emprar els canals i protocols generals, en cas de disposar-ne.

Quan es revelen aquest tipus de dades, generalment s'ha de fer amb el consentiment exprés de les persones trans implicades i sempre s'ha de complir amb la normativa de protecció de dades i/o autodeterminació del gènere pertinent.

En els casos en què no es requereixi el consentiment, per exemple, quan es comunica un incident de seguretat entre organitzacions juvenils del sector i a través dels canals pertinents, només s'ha de fer referència a la condició trans si és específicament rellevant pel tema en qüestió. La comunicació amb els departaments de recursos humans.

La comunicació amb els departaments de recursos humans

Quan sigui necessari establir contacte amb un departament de recursos humans o amb una

professional sobre la inclusió trans o sobre una persona trans en concret, també s'ha de fer de manera que es protegeixi la privacitat i que es reconegui la posició social de les dones trans a l'empresa, d'acord amb la missió general de ser transinclusiva. Per exemple, no és estrany que els departaments de recursos humans rebin denúncies relacionades amb la condició trans d'una dona, per exemple, una queixa relacionada amb l'ús dels lavabos o la seva participació en una organització professional de dones. La comunicació al voltant d'això ha de tractar-se amb cura per a garantir que es protegeixi la privacitat i la dignitat, a l'hora que s'aborden els conflictes o riscos subjacents, d'acord amb les bones pràctiques de recursos humans.

3.5. RECURSOS HUMANS I LA TASCA DE LA INCLUSIVITAT TRANS

En les organitzacions amb una estructura de recursos humans establerta, ja sigui un departament, un subcomitè o una única persona, les persones que treballen en aquesta àmbit han de tenir accés a una formació adequada i àmplia sobre la inclusió trans tan aviat com sigui possible, i no només a l'espera que s'incorporin dones trans a l'organització en un futur.

La formació

La formació de les professionals de recursos humans sobre la inclusió de persones trans a les organitzacions ha d'estar adaptada al context legal i cultural a nivell local, regional i nacional. Per exemple, pot ser adequat referenciar recursos destinats al públic en general com a bones pràctiques, però és molt poc probable que aquests siguin adequats per a abordar els requisits legals i les qüestions específiques relacionades amb el llenguatge propi de les organitzacions.

La formació hauria d'incloure qüestions culturals, com el llenguatge i la terminologia trans-inclusiva en qualsevol idioma operatiu a l'organització; una explicació de les implicacions del sistema legal per a les persones trans al país o països pertinents; i informació sobre bones pràctiques d'altres organitzacions similars a l'hora de tractar les queixes i altres assumptes dirigits a recursos humans que impliquen a persones trans del personal.

Polítiques i procediments

És important revisar periòdicament les polítiques i procediments interns i interorganitzatius per assegurar-se que són adequats per a la organització i que estan actualitzats. Això també implica assegurar-se que siguin adequats per a les persones trans de l'organització.

És útil i recomanable fer una auditoria de les polítiques i procediments d'una organització, per exemple, per tal d'assegurar-se que els requisits de la documentació s'adaptin a les necessitats específiques de les dones trans o que la difusió de dades no exposa o victimitza inadvertidament les dones trans. D'aquesta manera, es garanteix que les accions de recursos humans per a la inclusió trans es realitzen de manera proactiva en un termini de temps pausat i racional, i no com una resposta precipitada i urgent a una problema per al qual l'organització està mal preparada.

La inclusió trans pot formar part de les polítiques d'igualtat i diversitat, però també s'ha d'integrar en altres àmbits. Tal com s'assenyala en el següent capítol d'aquesta guia, per exemple en les normes de vestuari, els requisits en la documentació i els protocols de seguretat.

Queixes

Tal com s'ha descrit anteriorment, és possible que una organització rebi queixes sobre una dona trans a causa de la seva condició trans i per part d'un altre membre del personal o d'una altra persona que no comparteixi l'esperit inclusiu de l'organització o la normativa. És important assegurar-se que les queixes no estan fonamentades en l'hostilitat, la transfòbia o l'homofòbia. I en cas que no siguin rellevants, no haurien de suposar l'inici de cap procés de mediació o d'una acció disciplinària. Quan es produeixen situacions d'hostilitat o intolerància, han de ser tractades com a tals i les professionals de recursos humans han de comptar amb el suport de la seva organització i els comandaments per a treballar d'acord amb una perspectiva inclusiva.

Assetjament i abús

En aquells casos en què les dones trans tenen rols d'atenció al client o al públic o quan es relacionen amb moltes membres del personal és possible que visquin situacions d'assetjament i/o abús a causa de la seva condició trans. La resposta davant d'aquestes situacions ha de ser coherent amb la que es dona en altres casos d'assetjament o abús i no s'ha de veure com un cas menys greu o més acceptable simplement per la motivació que hi ha al darrere.

És important identificar quines són les situacions que poden constituir assetjament a les dones trans. A banda de les formes més recognoscibles, l'assetjament pot implicar:

- Negar-se a dirigir-se a una persona trans pel nom i/o el pronom correcte.
- Referir-se a una persona trans com "això".

- Fer preguntes inapropiades sobre els seus genitals o les modificacions corporals.
- L'assetjament sexual, el qual pot es pot manifestar de forma diferent en el cas de les dones trans en comparació amb el que pateixen les dones cis.
- Ignorar o excloure algú pel fet de ser una persona trans.
- Fer comentaris sobre com de "convinent" és una persona trans en relació a la seva expressió de gènere.
- Negar-se a reconèixer que una persona ha fet o està fent la transició⁶.

Altres qüestions de recursos humans

Com s'ha explicat en altres punts d'aquesta guia, en ocasions les dones trans poden necessitar sol·licitar la baixa per malaltia o altres formes de baixa per a accedir a l'atenció mèdica específica. Com que això forma part de l'atenció bàsica, les professionals de recursos humans han de tractar la sol·licitud de la mateixa manera que ho farien amb qualsevol altra tipus de baixa mèdica. En alguns països, el fet de negar-s'hi pot constituir una forma de discriminació sexual o discriminació basada en la identitat de gènere o la condició trans.

⁶ Per a més informació: Transgender Europe: Trans-Inclusive Workplaces (https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf)



Capítol 4:

RECOMANACIONS I EINES PER A CREAR UN ENTORN LABORAL INCLUSIU

Escrit per Bundesverband Trans*



En aquest capítol repassem els següents temes: per què l'entorn laboral inclusiu ha de ser un requisit, què significa aquest terme, com podem aconseguir-ho, quins són els beneficis d'un entorn inclusiu per al personal, la direcció i, en conseqüència, les persones usuàries. Tot i que aquesta guia es centra en les necessitats de les dones trans, la revisió dels processos interns i l'aplicació de les recomanacions beneficiarà no només a les dones trans, sinó a totes aquelles persones amb cossos que no s'ajustin a les normes establertes i a aquelles que pateixen altres formes de discriminació.

4.1. QUÈ ÉS UN ENTORN LABORAL INCLUSIU I PER QUÈ ÉS NECESSARI

Com s'ha descrit en els capítols anteriors, les persones trans i, en especial, les dones trans i les persones trans amb expressió de gènere femenina pateixen d'una gran pressió en el lloc de feina. La sensació de no semblar suficientment femenina o la necessitat que poden sentir per a complir amb els estàndards de bellesa normatius és un recordatori constant que es troben en un procés de transició. Les dones trans que són reconegudes com a tals fan front a tot tipus de problemes en el lloc de feina. Aquelles que van fer la transició en el passat que no són reconegudes i eviten que se les identifiqui com a trans, poden tenir la por constant de ser descobertes. Això pot provocar alts nivells d'estrès. Un entorn de treball inclusiu per les persones trans pot minimitzar aquesta pressió i protegir les necessitats de les dones trans.

a. LA DIVERSITAT DE CONTEXTOS I D'ORGANITZACIONS

En aquest subapartat examinem diferents escenaris que il·lustren els aspectes que s'han de tenir en compte a l'hora de crear un entorn de treball inclusiu per les persones trans. La informació que es presenta no pretén ser exhaustiva, ja que es tracta d'un tema molt complex i només un estudi específic sobre cada cas pot aportar solucions concretes. Les propostes següents han de ser considerades com unes pautes a partir de les quals es poden fer adaptacions, segons la situació particular.

b. MIDES I TIPUS D'ORGANITZACIONS

Les necessitats i els recursos varien molt en funció de la mida de l'organització. Mentre que una empresa "Euro Stoxx 50" disposa de recursos per a posar en marxa més accions i amb diferents enfocaments, és més difícil o, fins i tot impossible, contactar directament amb tota

la plantilla, els proveïdors i la clientela per a informar-los sobre les polítiques o els canvis que es vulguin fer. En canvi, això no suposa un problema per una petita empresa familiar o una empresa emergent.

Empreses grans i mitjanes amb un departament de la diversitat

Es convenient contactar amb el departament o àrea encarregada de la diversitat a l'organització per a conèixer les mesures de què ja disposen i facilitar-los informació sobre de l'existència d'aquesta guia i com adaptar els continguts als procediments interns. Segons la mida de la plantilla, és possible que hi hagi dones trans a l'equip. Si no ho fan públic és molt possible que no se sàpiga. Fins i tot, si són reconegudes com a trans és possible que el departament de la diversitat no en tingui constància, ja que moltes persones trans no es consideren a elles mateixes part del col·lectiu a qui s'adreça un departament de la diversitat o un grup LGBTI+ de l'entorn laboral. Sovint només l'entorn immediat, les companyes i companys, superiors i recursos humans són coneixedores de la seva transició.

Empreses grans i mitjanes

Com hem mencionat abans, un departament o àrea de la diversitat no és en si mateix una garantia de la inclusió trans a l'entorn laboral. Tanmateix, és un espai on coordinar els esforços perquè l'entorn laboral esdevingui inclusiu per les dones trans. L'òrgan de la diversitat s'hauria de crear amb funcions en matèria de personal, de manera que no estigui subjecte a la jerarquia establerta i pugui oferir seguiment i consells fora del flux de feina habitual.

Empreses petites

En funció de la mida de l'organització i de la normativa local, és possible que no hi hagi cap departament, àrea o persona de referència de la diversitat.

En aquest cas, la direcció o el departament de recursos humans poden implementar directament els canvis necessaris per a crear un entorn de treball inclusiu per les dones trans. Per les empreses petites, les oficines públiques d'ocupació i diversitat poden esdevenir una gran recurs per a facilitar aquests processos.

4.2. ELS CONTEXTOS LABORALS

Per determinar la importància d'un entorn de treball transinclusiu, els següents exemples mostren diferents situacions que poden ocórrer a qualsevol organització.

Noves contractacions

El primer escenari té a veure amb l'arribada d'un nou membre a l'equip: inclou des de l'oferta de treball, al procés de presentació de candidatures, la recollida de documentació, i fins a les proves mèdiques que puguin ser necessàries.

Si el teu objectiu és crear un espai perquè les dones trans se sentin benvingudes i valorades, no és suficient que l'organització prengui la decisió d'obrir les portes a aquest col·lectiu. Prendre aquesta decisió és un primer pas i, tot i que és molt important, és només el punt de partida. La part més important és crear des d'aquest inici un clima vertaderament positiu envers les persones trans a l'organització. Aconseguir-ho requereix un esforç honest. En els següents punts es presenten possibles passos per a crear una cultura trans inclusiva a l'organització.

L'oferta de feina i la presentació de l'organització

Abans de crear una oferta de feina és important avaluar quina és la percepció pública de l'organització i comprovar si és reconeguda pel seu suport al col·lectiu LGBTI+.

Quan es prepara un anunci de feina, és important tenir en compte que sovint les dones presenten la seva candidatura a un lloc de feina només si senten que estan qualificades (oficialment) i confien en les seves pròpies capacitats. En canvi, moltes vegades els homes ho veuen com un repte i presenten la seva sol·licitud per a complir-lo, fins i tot quan no compleixen amb tots els requisits. A més, les dones trans poden tenir por de si seran acceptades en el nou lloc de feina.

Per tant, és de gran importància que els anuncis de feina es corresponguin amb els requisits reals i, si es considera oportú, es poden especificar amb claredat les habilitats complementàries en una secció independent i identificada com a tal. Per a moltes dones trans els permisos i les prestacions d'assistència mèdica són de gran importància. Com s'ha esmentat, el recolzament explícit a la comunitat LGBTI+ i, especialment a les candidates trans, són una pas molt important per a crear un entorn positiu per les persones trans. Si s'han posat en pràctica algunes dels mesures descrites en aquesta guia, és recomanable mostrar-les, escriure'n un

breu paràgraf i afegir un enllaç amb informació sobre les accions que ja s'han implementat. És convenient també afegir una declaració en què s'exposi que les sol·licituds de dones trans són ben vingudes i que l'organització està oberta a peticions addicionals.

La recollida de candidatures

Algunes candidates trans utilitzen oficialment un nom diferent del que fan servir a la seva vida diària. Això pot generar por alhora de sol·licitar una feina o malestar per presentar una candidatura amb el nom assignat al néixer i unes fotos que possiblement no reflecteixin la pròpia imatge.

Per tal d'evitar aquest problema es poden acceptar candidatures amb el nom sentit i no sol·licitar foto. De nou, és molt important que s'indiqui clarament aquesta informació a l'anunci de feina. El currículum d'una dona trans podria ser més complex que el d'altres sol·licitants. Si bé es poden donar tot tipus de situacions, sovint hi ha períodes d'inactivitat més llargs, atur o de treball poc qualificat. Aquest temps no és un temps perdut, ja que va ser important per portar a la persona on està ara i pot haver estat un moment de gran creixement personal. Per tant, el fet d'estar oberts a trobar aquests períodes en un currículum és una part important de la contractació de dones trans.

Proves mèdiques

Si hi ha procediments mèdics que formen part del procés de contractació, també s'han de revisar quines són les expectatives respecte als cossos. S'hauria de considerar la possibilitat que la candidata pugui triar el o la professional que s'encarregarà de fer l'examen mèdic. La salut trans és un camp d'especialització molt concret i moltes dones trans han tingut experiències negatives amb el personal mèdic en el passat. En coherència amb això, aquesta recomanació és vàlida en qualsevol altre moment de la relació laboral, en cas d'haver-hi revisions mèdiques.

Sortir de l'armari

En cas que una dona trans vulgui sortir de l'armari és important planificar aquest procés juntament amb ella. Cada dona trans té els seus propis desitjos i el seu ritme en relació a com li agradaria fer-ho. És important que la persona responsable respecti i ofereixi recolzament en tot el procés. Pot ser útil crear un pla de transició, que inclogui una anàlisi de l'entorn i que defineixi les accions que s'han de prendre per a informar les persones interessades. Si és

necessari, la persona responsable ha d'informar la resta de la plantilla que treballa en estreta col·laboració amb la dona trans i la clientela o persones usuàries habituals sobre les accions acordades. Una solució alternativa podria ser l'aplicació d'un protocol de transició de gènere ja establert per l'organització.

Mentre que la persona es troba en la fase de sortir de l'armari és imperatiu que totes les accions es coordinin entre la treballadora i l'empresa, ja que cada acció ha de ser acordada per la dona trans.

Un altre aspecte essencial és que en cada fase de la transició, la dona trans ha de poder aturar, desaccelerar o aturar el procés. Com s'ha descrit anteriorment, és de gran importància que aquest aspecte estigui clarament acordat amb la dona trans perquè sàpiga que sempre té el control sobre el que està succeint.

4.3. SITUACIONS EN QUÈ UN ENTORN DE TREBALL INCLUSIU ÉS NECESSARI I EINES PER A MILLAR-LO

A més dels escenaris de l'últim capítol, les situacions següents formen part dels procediments de treball habituals que posaran a prova la concepció d'un lloc de treball trans inclusiu.

Els codis de vestuari

Si hi ha un codi de vestuari laboral, és important revisar-lo tenint en compte els drets de les persones trans i les persones que no s'ajusten a les normes de gènere establertes. Els codis de vestuari s'han de modificar per tal d'evitar els estereotips de gènere i s'han d'aplicar de manera coherent a totes les persones empleades. Amb l'objectiu de garantir codis de vestuari neutres i evitar codis binaris, és important revisar la selecció que ofereixen els proveïdors i assegurar-se que les empleades trans poden vestir-se d'acord amb la seva expressió de gènere.

L'accés als canviadors/vestidors i lavabos és un tema sensible i cal tenir en compte que negar-ne l'accés a les dones trans és greument discriminatori.

Si hi ha canviadors/vestidors separats per gènere al local, és important reflexionar sobre el seu ús pel que fa a les necessitats de les dones trans, així com a les necessitats d'altres empleades i la normativa vigent. Sovint les necessitats de les dones trans es consideren menys

importants que les presumptes necessitats dels seus companys i companyes cisgènere. És important tenir una política coherent i basada en bones pràctiques, i no en les experiències i opinions individuals.

El fet que les dones trans puguin parlar amb una persona de confiança i que, si se li demana, pugui exposar els seus desitjos a altres companys i companyes, pot millorar la seva sensació de seguretat i de reconeixement, cosa que pot ser difícil d'aconseguir amb altres estratègies.

Documentació i mesures addicionals

Hi ha determinades parts de la documentació que poden trigar molt de temps a canviar-se. Si no existeix la possibilitat de fer una sol·licitud per a fer un canvi complet, per motius administratius o legals, existeixen alternatives més enllà de canviar tota la documentació alhora. Canviar el nom de les credencials d'identificació, les targetes de visita, l'adreça de correu electrònic (àlies), les entrades a la pàgina web de l'empresa i a les llistes de contactes no interferiran en els procediments establerts, però permetrà a l'empleada comunicar-se sense haver d'utilitzar el nom legal i/o el sexe assignat i, per tant, reconèixer la seva identitat de gènere.

Una altra part important del processament de dades és revisar-los d'acord amb la informació recollida sobre l'empleada. Sovint un canvi de nom serà visible al registre, però un canvi de sexe pot ser que no sigui possible, ja que l'identificador està bloquejat i només es pot canviar directament des de la base de dades. En general, el proveïdor del programari del sistema de dades pot fer els canvis necessaris directament. Segons la normativa del país, pot haver-hi polítiques sobre les accions necessàries per mantenir la confidencialitat d'aquests canvis. Tot i això, és important que aquesta informació només s'utilitzi per a les finalitats requerides i que només les persones que hi treballin puguin tenir-hi accés.

Caldria afegir algunes qüestions a aquesta secció: sovint un canvi de nom i sexe és un canvi retroactiu. Això significa que tots els contractes i signatures són vàlids, fins i tot si es van emetre amb un nom que ja no s'utilitza. Sovint es recopila informació que aparentment és important, però en realitat només es recull perquè es recopila de forma sistemàtica.

Un possible risc és que sovint, fins i tot quan s'ha fet els canvis, hi hagi entrades o parts que mantenen la forma antiga, com els noms d'usuari o els URL que es mostren al navegador.

Les mostres de respecte

Els primers moments de la transició són sovint durs per les dones trans. És un moment en què poden sentir-se especialment sensibles sobre el seu aspecte. És molt important que no es facin comentaris sobre el seu aspecte o sobre l'impacte que la transició pot tenir en les altres persones. Algunes dones trans diran que els comentaris sobre la transició o l'aspecte no són importants per a elles. No obstant això, algunes d'elles sentiran que dir una cosa diferent pot tenir conseqüències greus.

4.4. ASPECTES ADDICIONALS SOBRE UN ENTORN DE TREBALL INCLUSIU

Encara que un entorn laboral inclusiu és molt important i beneficiós per a les treballadores trans, és molt important aclarir que això no implica que la persona trans hagi de sortir de l'armari de forma pública ni de cara al personal de l'organització. Mentre que algunes persones volen compartir la seva experiència perquè serveixi d'exemple per a altres, i per tant estaran satisfetes de ser un exemple de diversitat; hi ha altres persones que senzillament volen treballar com ho feien abans, ja que al cap i a la fi aquesta és la feina que han triat.

També és important mencionar que el fet de ser trans no et converteix en una experta de tots els temes relacionats amb la qüestió trans. Les experiències de les dones trans poden ser tan diferents com les de les dones cis. Així, les experiències de les dones trans blanques poden ser completament diferents de les d'una dona trans racialitzada que porta *hijab* (veure capítol 1).



Capítol 5:

SELECCIÓ DE BONES PRÀCTIQUES

Editat per Hátter Society



QUÈ DEFINEIX UNA BONA PRÀCTICA?

A l'hora de recollir bones pràctiques és molt important que definim en què ha de consistir una bona pràctica. El projecte TransVisibles ha seleccionat bones pràctiques a partir d'una gran varietat d'exemples en línia amb l'aproximació a les bones pràctiques de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (*European Institute for Gender Equality - EIGE*⁷). D'acord amb els criteris de selecció per les bones pràctiques de l'EIGE, definim els nostres criteris en tres nivells:

1. **Criteris generals:** proporcionen criteris aplicables a exemples pràctics en qualsevol àmbit;
2. **Criteris comuns:** estableixen els objectius als quals cal contribuir amb els bons exemples pràctics identificats; i
3. **Criteris específics:** estableixen criteris concrets amb els quals s'han d'alinejar els exemples pràctics.

Criteris generals

La pràctica...

- Ha de funcionar bé.
- S'ha d'incorporar dins d'una estratègia més àmplia per a promoure els drets humans i la inclusió social de les persones trans.
- Ha de ser transferible i ha de fomentar que les empreses actuïn de forma més adequada amb les persones trans.

Criteris comuns

La pràctica...

- Augmenta les possibilitats de que les persones trans trobin feina en condicions de treball de llarga durada, d'acord amb la seva qualificació i experiència professional.
- Garanteix la igualtat en l'accés de les persones trans a la formació professional, la promoció i a unes millors condicions de treball.
- Crea un entorn acollidor per a les persones trans, lliure de discriminació i assetjament laboral.

7 Per a més informació: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

Criteris específics

La pràctica...

- És individualitzada, flexible i a mida, proporcionant una atenció que tingui en compte les preferències individuals sobre com pot ser / ha de ser l'acompanyament.
- S'adreça a una gran varietat de persones trans amb identitats i orígens socioeconòmics diferents.
- Es desenvolupa amb la participació de persones trans i / o organitzacions trans;
- Protegeix la privadesa de les persones trans i no genera pressió perquè surtin de l'armari o expressin la seva condició trans.
- Posa el focus en la prevenció de la discriminació i l'assetjament laboral, enlloc de limitar-se a penalitzar qui no compleix amb les polítiques.
- Està alineada amb les iniciatives existents per a abordar la discriminació per raons de gènere i sexe al mercat laboral.
- Posa en pràctica o promou l'ús de les polítiques ja establertes i accessibles per a totes les parts interessades, donant com a resultat procediments coherents i fiables.
- Té en compte les preocupacions de les persones trans en relació a tots els aspectes del funcionament de l'organització i no és una política o pràctica aïllada.
- És comunicada a totes les parts interessades i en totes les etapes de la prestació del servei o de l'activitat, inclosa la contractació d'aspirants/clients.

És important reconèixer que no hi ha una "bona experiència trans en el lloc de feina" definitiva, i que les experiències i necessitats de les dones trans són diferents i varien en cada cas. Per tant, les mesures de suport que es prenguin sempre han de ser flexibles i adaptades per a satisfer les diferents necessitats que les dones trans poden tenir i per aconseguir la seva inclusió en un espai de treball⁸.

Tot i que no hi ha una recepta universal per a eliminar les barreres a les quals s'enfronten les dones trans, les bones pràctiques que s'ofereixen a continuació s'han seleccionat per l'atenció que posen als aspectes personals, situacionals o contextuals, i tenint en compte les necessitats individualitzades d'aquelles persones per a les que van ser dissenyades.

8 Per a més informació: [Supporting trans employees in the workplace](#), ACAS

A continuació oferim nou bones pràctiques per a garantir la inclusió de les dones trans en el mercat laboral:

1. El dispositiu de Mercat de Treball Especialitzat LGTBI, Ripollet (Barcelona).
2. El grup Sororitat Trans*, Barcelona.
3. El projecte Creando, Illes Canàries.
4. El programa d'inserció sociolaboral TransOcupació, Barcelona.
5. *Poden ser qualsevol cosa?:* estudi sobre l'ocupació i la discriminació en el lloc de feina envers les persones LGBTQI, Hongria.
6. *SomAquí:* sensibilització i formació sobre el personal LGBTI, Hongria.
7. La política i les directrius per a la transició de gènere a l'entorn laboral de l'empresa d'autobusos de Dublín, Irlanda
8. La política d'expressió i identitat de gènere del Reial Col·legi de Cirurgia d'Irlanda, Irlanda
9. Un projecte de mentoria laboral trans*, Alemanya.

Aquestes pràctiques ofereixen una gran varietat d'exemples pràctics que inclouen la formació i la investigació i que no es limiten a polítiques i estratègies d'igualtat d'oportunitats.

Hem trobat 4 indicadors claus per a classificar les bones pràctiques:

1. **Dóna resposta a l'assetjament i la discriminació.**
2. **Contribueix a crear una infraestructura inclusiva.**
3. **Millora la cultura organitzativa de l'empresa.**
4. **Proporciona un acompanyament durant el procés de transició.**

Aquests indicadors s'exploraran a través dels casos d'estudi que es mostren a continuació en el context català, espanyol, hongarès, irlandès i alemany.

BONA PRÀCTICA NÚM. 1

El dispositiu de Mercat de Treball Especialitzat LGTBI, Ripollet (Barcelona)

*“En aquest espai les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals poden expressar-se lliurement. No es permeten conductes discriminatòries contra les persones LGTBI”.*⁹

Context del projecte:

L'any 2018 es va presentar el primer pla d'igualtat local per la diversitat sexual i de gènere a Ripollet (Barcelona). Aquest pla es va redactar amb el suport i la coordinació de l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona. Inclou un diagnòstic, un estat de la qüestió sobre les desigualtats que experimenten les persones LGTBI al municipi i les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere promogudes per l'Ajuntament de Ripollet (Barcelona). El pla d'igualtat va identificar diferents objectius estratègics i va proposar un pla d'acció amb mesures específiques a dur a terme entre el 2018 i el 2022 per a cadascun dels objectius identificats.

Segons l'article 21 de la *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* a Catalunya, el departament de l'administració pública amb competències en matèria de treball està obligat a prendre mesures per a garantir la igualtat de drets de les persones LGTBI al mercat laboral. Això inclou tant la promoció i el reforç dels drets laborals de les persones LGTBI, com també garantir una formació adequada per a promoure la igualtat de les persones LGTBI en el mercat laboral.

Descripció del projecte:

El dispositiu de **Mercat de Treball Especialitzat LGTBI** és un projecte que va ser creat per a atendre les necessitats de la comunitat LGTBI en general i les persones trans específicament. El projecte pretén crear un espai d'intermediació laboral entre diferents entitats/empreses i la comunitat LGTBI amb l'interès de facilitar l'accés a l'ocupació i millorar l'experiència laboral.

⁹ L'ajuntament de Ripollet va enviar una carta a totes les empreses del municipi explicant l'adopció d'aquesta nova política trans inclusiva i una descripció del projecte, juntament amb un cartell amb aquest missatge per als centres de treball.

El projecte també té la voluntat de desplegar polítiques actives d'ocupació i formació i ajudar a les persones LGTBI en situació d'atur.

Aquest projecte compleix la Llei 11/2014 esmentada anteriorment, per la qual l'administració pública ha de garantir una formació adequada als professionals del món laboral per promoure la igualtat de les persones LGTBI en el mercat laboral. El projecte mostra la importància essencial de sensibilitzar i formar tots els actors que intervenen en el sector laboral per a promoure mesures específiques dirigides a erradicar mecanismes, conductes i actituds que discriminin i/o excloïen les persones en funció de la seva identitat i/o expressió de gènere.

Objectius del projecte:

Tenint en compte que l'entorn laboral constitueix un àmbit fonamental en la vida de les persones com a espai on es formen i mantenen relacions socials, els objectius d'aquest projecte (incloent el de facilitar la igualtat de les persones trans al mercat laboral) són claus per a garantir els drets laborals de les persones LGTBI. Això afavoreix la creació d'una estructura i una cultura inclusiva al lloc de feina mitjançant la formació, l'empoderament i el desenvolupament de polítiques trans específiques i sòlides.

Els objectius específics d'aquest projecte són:

1. Explorar i comprendre la situació de les persones LGTBI a nivell municipal;
2. Augmentar el coneixement legal de la comunitat LGTBI;
3. Proporcionar formació al personal tècnic i de recursos humans;
4. Fomentar el desenvolupament de capacitats i proporcionar recursos a les comunitats implicades.

Calendari:

01/01/2019 - 31/12/2019

Finançament:

El projecte ha estat finançat per la Diputació de Barcelona i l'Ajuntament de Ripollet.

Execució del projecte:

La implementació del projecte va incloure les següents activitats:

1. Recollida de dades i anàlisi d'indicadors, com la taxa d'atur, les necessitats de millora de l'entorn laboral, l'accés a la formació i la discriminació que pateixen les persones LGTBI en el lloc de treball per obtenir una imatge precisa sobre el grau d'inclusió laboral.
2. Analitzar les polítiques locals i la seva implementació, proporcionant informació sobre les dades i organitzant debats participatius per a mostrar la realitat del mercat laboral en tallers de recerca i formacions.
3. Formar professionals de recursos humans en empreses i membres del col·lectiu LGTBI.
 - a. La formació creada per al personal de recursos humans es va dividir en dues sessions de tres hores cadascuna. La primera sessió va ser una formació general sobre persones LGTBI i, específicament trans, i les seves respectives necessitats en el sector laboral, la segona es va centrar específicament en els protocols antidiscriminació en el lloc de feina.
 - b. La formació desenvolupada per a la comunitat LGTBI va ser una formació de catorze hores de durada que tenia com a objectiu establir estratègies per a superar la discriminació laboral i aplicar diferents tècniques per afrontar els estereotips, els prejudicis i la discriminació durant tot el procés de recerca de feina.
4. Promoure accions conjuntes amb empreses locals per multiplicar l'impacte. El projecte tenia com a objectiu detectar quines empreses utilitzen bones pràctiques per tal d'apropar-s'hi per oferir cooperació en matèria de formació, comunicació pública, etc., perquè puguin servir d'exemple per a altres empreses.
5. Oferir sessions d'assessorament i coaching individuals per a millorar l'ocupabilitat de les persones LGTBI i, especialment, de les persones trans, mitjançant el desenvolupament d'habilitats i tècniques de recerca de treball i assessorament.
 - a. Creació de plans individuals per a millorar les competències. Com que les participants solen ser persones trans amb situacions socioeconòmiques difícils i que probablement han patit discriminació en el món laboral, és important dissenyar accions segons les seves necessitats individuals.

- b. Seguiment per a assolir els objectius.

Resultats, impacte i obstacles:

El projecte va dur a terme un total de vint hores de formació; 6 dirigides a empreses i 14 a persones trans. A la formació dirigida a empreses, van participar-hi la direcció i el personal de recursos humans de set empreses diferents.

El projecte va resultar molt útil per a facilitar la igualtat i la inclusió al mercat de treball de les persones trans gràcies a les següents accions:

1. Informar sobre les necessitats de la comunitat LGTBI a nivell local.
2. Entrevistes a grups i agents d'interès.
3. Sessions de formació sobre tècniques i estratègies de recerca de feina.
4. Formació sobre temes LGTBI, concretament sobre la situació de les persones trans.
5. Sessions de formació per a professionals de recursos humans.
6. Formació per a persones trans.

La barrera més important durant tot el projecte va ser que l'Ajuntament de Ripollet es va trobar amb dificultats per a identificar i arribar a les persones trans per tal de dur a terme el projecte.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Aquest projecte va ser un bon primer pas per a la implementació de polítiques trans inclusives. El seu objectiu d'alinear l'administració pública i les empreses del municipi amb membres de la comunitat LGTBI, concretament persones trans que buscaven feina, va resultar bastant exitós. El projecte va tenir aconseguir promoure una cultura laboral on es tinguessin en compte les necessitats de les dones trans i on no es tolerés l'assetjament i la discriminació contra elles. Aquests èxits tenen un impacte essencial en la posada en marxa de polítiques fortes. Aquest projecte és aplicable en altres contextos molt més enllà del context en què es va executar inicialment.

BONA PRÀCTICA NÚM. 2

El grup Sororitat Trans*, Barcelona

Context del projecte:

Les experiències de discriminació minven les oportunitats de les dones trans en relació a la participació social i laboral, dificulten l'ús de recursos socials, serveis sanitaris i d'assistència legal i també tenen un impacte enorme en la seva salut emocional i integral. La participació de les dones trans és essencial per a qualsevol projecte que busqui donar-los suport en el sector de l'ocupació.

Descripció del projecte:

Sororitat Trans* és un grup de socialització i suport mutu per a promoure l'empoderament de les dones trans. És un grup obert i gratuït per a dones trans. El grup proporciona suport social, emocional i informatiu a les dones trans. Els ajuda a guanyar confiança en elles mateixes i a prendre consciència al llarg del seus processos d'empoderament.

Sororitat Trans* és un projecte liderat per la Fundació Surt, una organització de dones de Barcelona que treballen en programes d'ocupació. El grup Sororitat Trans* va identificar diversos reptes que les dones trans troben de forma repetida en el camp de l'ocupació. Es van identificar les següents qüestions:

- exclusió
- violacions de drets humans
- discriminació
- altres formes de violència

Les participants i dinamitzadores del grup Sororitat Trans* van crear el projecte per a abordar aquestes barreres. L'activitat va començar amb un petit grup de dones trans i es van reclutar noves participants per unir-se al grup a mesura que estava en marxa. El grup de suport està dirigit per una dinamitzadora professional, que és una dona trans.

Objectius del projecte:

El projecte Sororitat Trans* pretén crear un espai de socialització entre iguals i desenvolupar les habilitats de comunicació de les participants alhora que augmentar la visibilitat trans.

Concretament, el projecte pretén aconseguir el següent:

1. Fer front a la discriminació que pateixen les participants.
2. Visibilitzar el context social i polític de la discriminació per a sensibilitzar i passar de l'experiència negativa a l'acció política positiva.
3. Difondre informació sobre els serveis socials, legals i de salut disponibles per a les dones trans.
4. Informar les participants sobre els serveis que ofereixen les institucions locals, regionals i nacionals que puguin donar suport a les seves necessitats.
5. Defensar els drets trans i contribuir a la visibilitat de les dones trans.
6. Sensibilitzar les participants i facilitar l'aprenentatge mutu.

Calendari:

Des de 2017 – actualitat (2020)

Finançament:

Aquest projecte està finançat pel Govern de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona. Les sessions tenen lloc a les oficines de Surt i no requereixen cap material ni recursos específics.

Execució del projecte:

S'organitzen sessions de tres hores de durada dues vegades al mes.

El projecte té cinc àrees de treball:

1. empoderament personal
2. informació i assessorament legal
3. aspectes tècnics en la cerca de feina
4. acció comunitària
5. coordinació amb les empreses

Resultats, impacte i obstacles:

Els resultats més destacables del projecte són els següents:

1. Agència individual i col·lectiva millorada.
2. Major capacitat d'identificar la discriminació homòfoba i transfòbica.
3. Millora del coneixement sobre els drets individuals i col·lectius de les persones LGBTI, especialment les dones trans.
4. Major capacitat per a defensar de forma assertiva aquests drets a través d'una varietat de mecanismes i recursos.

El repte més important per a realitzar aquest projecte fou el d'arribar a la gent i implicar-la activament en el projecte.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Els objectius principals d'aquest projecte estan directament connectats a un dels indicadors enumerats sota "criteris específics" a la introducció d'aquest capítol: respondre a l'assetjament i la discriminació. Aquesta resposta no només pot i ha de ser dirigida cap a l'assetjament i la discriminació (per exemple, mitjançant polítiques sancionadores), sinó també aplicar un enfocament més sistèmic que doni suport a l'empoderament de les dones trans.

Els coneixements i habilitats adquirits per les dones trans que participen en aquest projecte tenen implicacions substancials en la capacitat per defensar els seus drets davant la discriminació i l'assetjament. L'empoderament a través de la millora en la confiança i l'autoestima també tindrà efectes positius i duradors per les participants, que serviran per abordar les causes subjacents i sistèmiques de les seves experiències negatives.

El projecte també demostra la necessitat de dissenyar polítiques específiques trans en l'àmbit laboral. Els esforços per millorar l'empoderament han creat una cultura perquè les dones trans puguin respondre de manera efectiva i conscient a la discriminació i/o l'assetjament.

El projecte Sororitat Trans* també és transferible en el context europeu. És important reconèixer que les persones trans sovint experimenten aïllament i tenen escassos espais comunitaris, esdeveniments i iniciatives per a reunir-se. En moltes regions, pot ser molt difícil que les dones trans trobin espais segurs amb serveis de suport gratuïts. Aquest projecte demostra

la importància de tenir mentores i dinamitzadores de formació que siguin dones trans amb habilitats i competències rellevants per a donar suport a les altres tenint en compte les seves necessitats en relació amb el món laboral.

BONA PRÀCTICA NÚM. 3

El projecte Creando, Illes Canàries

Context del projecte:

Del 2017-2019, Gamá, una organització LGTBI de les Illes Canàries, va desenvolupar un projecte amb l'objectiu d'ajudar les persones LGTB en situació d'atur de Las Palmas de Gran Canària. El projecte va ser finançat pel Departament de Cohesió Social i Igualtat de l'Ajuntament de Las Palmas de Gran Canària en el marc del Programa per a promoure l'ocupació i la inclusió de les persones LGTB.

Descripció del projecte:

Gamá va engegar una iniciativa d'autoocupació a les Illes Canàries, anomenada Creando, i va organitzar un programa de pràctiques per a dones trans vulnerables. Després de detectar que el grup que tenia majors dificultats per a la inclusió laboral eren les dones trans de més edat, la iniciativa va seleccionar quatre dones trans de 45 a 65 anys que havien treballat o encara treballaven com a treballadores sexuals. Tenien xarxes de suport escasses, no tenien formació, ni experiència professional formal i no havien tingut un contracte laboral. Les pràctiques els van oferir l'oportunitat de desenvolupar competències i experiència laboral en l'àmbit de la confecció de roba de vestir.

Objectius del projecte:

L'objectiu general del projecte era el de promoure i facilitar una iniciativa d'autoocupació entre dones trans vulnerables.

Els objectius específics del projecte eren:

1. Formar el grup de participants en la confecció de roba.
2. Formar les participants en el treball per compte propi.

Calendari:

Setembre de 2017 - desembre de 2019

Finançament:

El finançament públic d'aquest projecte va ser concedit d'acord amb unes bases competitives del Departament de Cohesió Social i Igualtat de l'Ajuntament de Las Palmas de Gran Canària els anys 2017, 2018 i 2019.

Execució del projecte:

El 2017 van començar les pràctiques de confecció a través d'una empresa externa ubicada a Las Palmas de Gran Canària. L'any 2018, el projecte va tenir lloc a la seu de l'associació Gamá, on es va preparar una sala per a les necessitats de les participants i equipada amb tota la maquinària bàsica necessària (és a dir, màquines de cosir, ferros, taules, il·luminació, etc.).

Tres de les participants rebien una remuneració mensual i la bonificació del transport durant tot el projecte. Les participants assistien al taller de 10 a 14 hores cada dia laboral i van rebre formació addicional en tasques d'atenció al client, disseny, habilitats socials i administratives. El projecte també va ajudar les participants a vendre les peces creades per tal de generar ingressos i desenvolupar les seves competències pràctiques per a un treball autònom sostenible.

Després de la realització de les pràctiques de confecció per les quatre dones trans, tres d'elles van demanar que es prolongués la formació durant sis mesos addicionals (la quarta dona va tenir un contracte de treball independent en un altre lloc). Per a la seva comoditat, una de les sales de l'oficina principal de Gamá es va convertir en un taller de costura anomenat Transmano posant a la seva disposició maquinària i materials bàsics. Les participants rebien una remuneració mensual per la seva tasca. També van aprendre habilitats relacionades amb el negoci. Els seus mentors i mentores també van cooperar amb treballadores i treballadors socials que els proporcionaven assessorament laboral en processos de seguiment post-projecte. També hi havia un equip tècnic coordinador de l'organització Gamá format per un membre del personal administratiu, una psicòloga, un periodista i una treballadora social.

Durant el tercer any del projecte, el 2019, dues de les tres dones van continuar participant en el programa. Les altres dues participants es van incorporar amb èxit al mercat laboral mitjançant un projecte d'ocupació ofert per una altra organització local.

Resultats, impacte i obstacles:

En acabar la seva participació en el projecte, les quatre dones van rebre un certificat d'aprofitament, van adquirir competències professionals i van utilitzar l'estada en pràctiques com a oportunitat per posar en pràctica les habilitats vinculades a la feina.

Les competències adquirides al llarg del projecte van incloure:

- responsabilitat
- compromís
- treball en equip
- resolució de conflictes
- normes
- rutina

El projecte també va aportar altres resultats com la creixent autoestima de les participants i la millora de les relacions personals.

Per descomptat, aquest projecte va haver de fer front a barreres i reptes:

1. Les limitacions pel que fa als recursos econòmics, tècnics i infraestructurals de l'organització.
2. Manca d'experiència: Gamá no és una organització especialitzada en ocupació i aquest projecte va ser el primer d'aquest àmbit, cosa que va suposar que tot el procés fos una experiència d'aprenentatge constant per a l'organització.
3. Perfil de les participants: es coneixien des de feia diverses dècades i tenien conflictes no resolts. Com a resultat, durant tot el projecte es va haver de treballar contínuament en la cohesió del grup, el comportament no competitiu, el respecte mutu i la resolució de conflictes.
4. Pla de contractació i prestacions: Gamá no tenia recursos per contractar un tercer.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

L'objectiu del projecte era el desenvolupament d'habilitats professionals de les dones trans participants per tal de posar-les en pràctica en un treball autònom o en qualsevol altre entorn laboral.

Un dels objectius principals del projecte va ser crear una cultura de treball inclusiva que fos especialment empoderadora per a les participants. Tot el personal que va treballar amb les participants tenia un grau d'expertesa o es va formar en temes trans per a fomentar l'empoderament.

Tot i que alguns detalls d'aquesta pràctica són molt específics, la idea subjacent del projecte és transferible: acompanyar les dones trans en la construcció de competències professionals i de coneixements necessaris per a trobar i mantenir una feina estable.

El projecte es pot replicar de moltes maneres diferents en diversos contextos. Els períodes de pràctiques formatives com els que s'ofereixen en aquest projecte es podrien gestionar a través de recursos governamentals locals o estatals, particularment a les regions on les administracions polítiques donen suport a la creació de polítiques laborals transinclusives i d'igualtat. Les empreses de mides diferents també poden portar a terme projectes similars, creant oportunitats per a dones trans en els seus propis sectors. Agents de la societat civil, com ara les organitzacions pels drets de les dones o del col·lectiu LGBTI+, també podrien participar-hi.

BONA PRÀCTICA NÚM. 4

El programa d'inserció sociolaboral TransOcupació, Barcelona

Context del projecte:

Amb l'objectiu de conscienciar sobre l'exclusió i la discriminació que pateixen les persones trans al mercat laboral, l'Ajuntament de Barcelona va publicar un informe titulat *Guia Translab: Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Les conclusions principals de l'informe mostren que la diversitat dins d'una empresa millora la retenció del talent i que la inclusivitat augmenta la productivitat. Arran de l'informe, Barcelona Activa, un organisme públic per a la promoció de les polítiques econòmiques i el desenvolupament econòmic nivell local, va desenvolupar un programa anomenat TransOcupació.

Descripció del projecte:

TransOcupació és un programa d'inserció sociolaboral per a persones trans de la ciutat de Barcelona que volen incorporar-se al mercat laboral i/o millorar la seva ocupabilitat.

Objectius del projecte:

TransOcupació és una iniciativa que pretén donar respostes individualitzades a les barreres que es troben les persones trans en situació d'atur quan intenten incorporar-se al mercat laboral.

Els objectius del projecte són:

1. Millorar l'ocupabilitat i l'autonomia dels participants.
2. Donar resposta a les dificultats afegides que troben les persones trans en la recerca de feina.
3. Facilitar l'accés al mercat laboral mitjançant els recursos adequats i processos de recerca de feina.
4. Sensibilitzar les empreses sobre les dificultats (per exemple, la discriminació) a què s'enfronten les persones trans.
5. Fomentar la inserció laboral de les persones trans.

Calendari:

Setembre de 2019 - juny de 2020

Finançament:

El programa va ser finançat pel Departament de Drets de Ciutadania, Cultura, Participació i Transparència de l'Ajuntament de Barcelona i concedit a Barcelona Activa. El pla de finançament incloïa tant el programa TransOcupació com la creació d'una Oficina Tècnica per gestionar el Pla d'ocupació ABITS, un model integral per millorar l'ocupabilitat de les treballadores sexuals de la ciutat de Barcelona.

El pressupost d'aquest programa va ser de 99.000 €.

Execució del projecte:

Com a part integral del programa, es van crear plans d'acció individualitzats per a satisfer les necessitats específiques de cada participant. Es feia una exploració a través d'una entrevista inicial i un diagnòstic professional. L'itinerari individualitzat era flexible i s'adaptava a les necessitats de les participants en el programa. Els plans d'acció incloïen els següents elements:

1. Assolir habilitats interdisciplinàries.
2. Orientació en la recerca de feina.
3. Formació tècnica.
4. Intermediació professional.
5. Seguiment de la inserció professional per a mantenir la feina.

El programa va promoure que s'establís una estreta coordinació entre el personal tècnic i les participants. El projecte fomentava, així, el coneixement dels recursos locals, com ara els programes i serveis prestats per Barcelona Activa i va treballar amb empreses per a conscienciar-les i promoure que incorporessin persones trans a la seva plantilla.

Resultats, impacte i obstacles:

Entre el 2013 i el 2015, 25 de les 36 persones trans inscrites en el programa van completar cada pas de l'itinerari previst. El 2019 es va realitzar una nova edició del programa.

La implementació del programa va suscitar diverses consideracions, les quals es poden classificar en tres categories:

1. Procés de millora de l'ocupabilitat

Dificultats

- Les sensacions intenses de vulnerabilitat psicològica, la por i la confusió que poden tenir les persones trans, especialment durant les fases inicials de la seva transició (la persona pot no sentir-se preparada per a ocupar-se de la seva inserció laboral).
- Necessitat d'un canvi de trajectòria professional.
- Diferències entre el nom sentit i la documentació, per exemple en documents relacionats amb la formació i l'experiència laboral.

Reptes i oportunitats relacionades

- Treball amb un tutor o tutora, acompanyament personalitzat.
- Equip tècnic format en qüestions i perspectives trans.
- Diagnòstic detallat a la primera fase de treball amb la participant i elaboració d'un pla de treball adaptat a la seva situació.
- Treball per competències.
- Si es requereix un canvi de trajectòria, cal tenir en compte aspectes com l'edat, el sexe, el *passing*, el nivell de competències i la formació.
- Les habilitats clau són: l'autoestima, l'empoderament, l'assertivitat, la gestió de l'estrès i les habilitats comunicatives.

2. Treball amb empreses i inserció laboral

Dificultats

- Diferències entre el nom sentit de la persona i el nom que apareix als documents oficials.
- Estereotips de gènere profundament arrelats.
- Prejudicis.
- Necessitat d'intermediació.
- En alguns casos, el sector reproduceix els estereotips de gènere.

Reptes i oportunitats relacionades

- Centrar-se en els requisits del lloc de feina, les habilitats i les competències.
- Treballar amb les empreses per eliminar estereotips, prejudicis i discriminacions.
- Promoure la responsabilitat social corporativa.
- Promoure clàusules socials en la contractació pública per a fomentar la incorporació de persones trans.
- Seguiment individualitzat de la inserció laboral.
- Considerar els resultats de l'emprenedoria.

3. Participació al programa

Dificultats

- Algunes persones trans no tenen motivació per a participar en programes o tenen por d'acostar-s'hi.

Reptes i oportunitats relacionades

- Difusió del programa com a iniciativa destinada a persones trans, promovent aliances entre administracions públiques, les organitzacions i la comunitat trans.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Un element clau de l'èxit d'aquest programa és que a cada participant se li assigna una professional formada específicament en temes d'ocupabilitat de persones trans i que pot oferir un suport personalitzat.

El projecte també va demostrar que a l'hora de treballar amb les empreses s'ha d'incloure la sensibilització sobre la inclusivitat laboral de les persones trans, també s'ha d'incentivar les empreses i les coordinacions del projecte a realitzar activitats de seguiment personalitzades que assegurin l'efectivitat.

Aquest programa és transferible a aquelles organitzacions de l'àmbit públic, privat i del tercer sector que estiguin interessades en oferir programes complets que ajudin a la inserció de les persones trans al mercat laboral.

BONA PRÀCTICA NÚM. 5

Poden ser qualsevol cosa?: estudi sobre l'ocupació i la discriminació en el lloc de feina envers les persones LGBTQI, Hongria

"Aquí és on el món queer i el no-queer es troben en el dia a dia".

Context del projecte:

Un estudi publicat el 2015 per Háttér Society (l'organització LGBTQI més gran i antiga que existeix actualment a Hongria) sobre l'exclusió social de les persones trans a Hongria, el qual resumeix els resultats rellevants de l'enquesta LGBT Survey 2010 i conté dades sobre la discriminació laboral envers les persones trans. De les 2.755 enquestades que van respondre preguntes relacionades amb l'ocupació, 166 eren persones trans, i representaven una àmplia gamma de professions des de fusteries fins a metgesses, responsables de projectes i dependents de botigues.

L'estudi va trobar grans diferències entre les respostes proporcionades per les persones trans en comparació amb la resta de respostes que es van recollir. Per exemple, més del doble de enquestades trans es trobaven en situació d'atur (12%) mentre que la taxa de persones LGB aturades era del 5%. Arran d'aquests resultats, Háttér va decidir engegar el 2015 una nova recerca més qualitativa.

Descripció del projecte:

Entre el juny del 2015 i el juliol del 2016, l'organització Háttér Society va dur a terme un nou projecte de recerca titulat *Stories beyond the data: Documentation of discrimination in the field of employment (Històries més enllà de les dades: documentació de la discriminació en l'àmbit laboral)*. El lloc de feina és un punt de trobada, un dels grans espais compartits de les persones LGBTI, heterosexuales i cisgènere. Háttér volia fer un mapa de la situació de les persones LGBTI+ en el treball, així com de les polítiques existents que tenen un impacte a les seves vides.

Objectius del projecte:

L'objectiu del projecte era complementar les dades existents (majoritàriament quantitatives) amb els resultats de la nova investigació, principalment qualitativa.

El propòsit de dur a terme la investigació era doble:

1. En primer lloc, el personal investigador volia assenyalar els problemes relacionats amb la discriminació laboral de les persones LGBTI+; és a dir, revelar el maltractament a un grup de persones en un entorn que ocupa una part important de la vida dels adults.
2. En segon lloc, volia identificar solucions; és a dir, desenvolupar com els entorns laborals poden ser inclusius, tractant les persones LGBTI+ com a membres de la societat en situació de plena igualtat. L'objectiu principal de la investigació era constituir la base de futurs projectes destinats a eliminar la discriminació laboral de les persones LGBTI +.

Finançament:

El projecte de recerca es va implementar amb el recolzament d'ILGA-Europa dins del seu fons de documentació i suport.

Execució del projecte:

Durant el treball de camp, es van fer diverses entrevistes més llargues amb persones trans sobre les seves experiències laborals. Posteriorment, aquestes entrevistes es van publicar en un volum separa: *Perfils d'exclusió: la discriminació laboral i en el lloc de feina de les persones trans*.

El personal investigador també van fer un esforç especial per arribar al màxim nombre possible de persones entrevistades mitjançant la realització d'una enquesta virtual. Hátter es va posar en contacte amb Transvanilla, una organització trans hongaresa per demanar-los ajuda en la difusió de l'enquesta.

La investigació publicada manté un component substancial específicament trans. L'informe també inclou dos capítols concrets sobre el fet trans, titulats: *Empleades trans - Transició - Expressió de gènere i Bones pràctiques i estàndards mínims per al tractament transinclusiu en el lloc de treball*.

Resultats, impacte i obstacles:

Dos capítols de l'informe (un que analitza les entrevistes a treballadores no LGBTI+ i un sobre els resultats d'una enquesta en línia completada pel personal de recursos humans) expliquen com tant els companys i les companyes de persones LGBTI+ hongareses com el personal de recursos humans hongarès (les persones que fan de mediació entre la direcció i la plantilla) sovint no reconeixen la discriminació i/o no coneixen adequadament la legislació que prohibeix la discriminació en el lloc de treball. Això és especialment cert en el cas de professionals de RH quan se'ls va preguntar sobre la discriminació per identitat de gènere.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

El principi del projecte està connectat a tots els indicadors, ja que la recerca va identificar moltes qüestions relacionades amb la discriminació laboral de les persones LGBTI + i trans, i presenta conclusions claus sobre les possibles solucions i recomanacions exhaustives sobre com els llocs de treball poden ser veritablement inclusius.

La publicació final conté referències a l'anàlisi centrada en les persones trans: els resultats es comparen sovint amb les vivències de les persones LGB i trans.

BONA PRÀCTICA NÚM. 6

SomAquí: sensibilització i formació sobre el personal LGBTI, Hongria

Context del projecte:

Entre l'1 de gener de 2018 i el 31 de desembre de 2019, l'organització Háttér Society, l'Aliança hongaresa LGTBI, la Fundació Rainbow Mission i l'associació Szimpozion van dur a terme un projecte conjunt titulat *WeAreHere: Improving the social acceptance of LGBTQI People in Hungary via community empowerment and awareness raising (SomAquí: la millora de l'acceptació social de les persones LGBTQI a Hongria mitjançant l'empoderament comunitari i la sensibilització)*.

Entre altres tasques, Háttér Society va dur a terme diferents activitats relacionades amb la situació laboral de les persones LGBTI+, que van incloure la formació del personal de recursos humans, l'organització de tallers de sensibilització a les empreses i una campanya per a promoure la inclusió laboral.

Descripció del projecte:

En el marc d'aquest projecte el 2019, en col·laboració amb el [Fòrum de l'Empresariat Hongarès per a la Igualtat d'Oportunitats](#) (en endavant, MEF), l'organització Háttér Society va organitzar set tallers per a professionals de recursos humans procedents majoritàriament d'empreses multinacionals, però també d'empreses públiques.

Háttér també va ser coorganitzador de la conferència anual de MEF que va tenir lloc el [2 d'octubre de 2019](#). Durant els tallers i la conferència, Háttér va tenir especial cura per incloure sempre experiències laborals de persones trans, va comptar també amb un expert trans que va participar a la formació de professionals de recursos humans i contractar persones trans per a la sessió de *Living Library, com a part de la conferència, on els participants van poder dialogar amb treballadores LGBTI+*. Per a realitzar les entrevistes en vídeo per a la campanya de promoció de la inclusió laboral també es va contractar a persones trans.

Objectius del projecte:

Un dels principals objectius dels tallers, les formacions, les conferències i les campanyes realitza-

des per Háttér Society va ser el d'implicar el màxim nombre d'empreses possibles i augmentar la seva sensibilitat, competència i compromís amb la creació de llocs de treball LGBTI+ trans inclusius i proporcionar eines d'ús permanent.

Finançament:

El projecte *SomAquí* va ser finançat per la Comissió Europea.

Execució del projecte:

Els tallers, la formació i la campanya virtual es van executar el 2019. Háttér també va produir materials impresos perquè les empreses els utilitzessin en altres esdeveniments més enllà del projecte, en aquelles ocasions en què les empreses solen posicionar-se sobre la inclusió LGBTI+. Es van elaborar cartells i fulletons amb informació sobre com sortir de l'armari a la feina, la discriminació en el lloc de treball i el paper positiu dels companys i les companyes.

Els principals temes dels tallers realitzats entre gener i setembre de 2019 van ser:

- Per què hem de pensar en el personal LGBTI+ i l'entorn laboral?
- Resultats de la recerca hongaresa i internacional sobre la discriminació laboral i la promoció de la igualtat d'oportunitats.
- Identificació de problemes: la situació de les empleades LGBTI+.
- Discriminació en el lloc de treball i el seu impacte en la productivitat.
- L'estrès dels grups minoritaris i estigmatitzats.
- Les obstacles de les empreses que recolzen la diversitat.
- El biaix inconscient, prejudicis explícits i implícits.
- Del biaix inconscient a l'assetjament laboral.
- La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats.
- Antecedents legals: la Llei d'Igualtat de Tracte, col·laboració, beneficis, transició, etc.
- Com és un entorn laboral inclusiu?
- Elaboració d'un pla d'acció: reflexió sobre què es pot fer a la teva empresa. Passos concrets i possibles accions.
- Accions i experiències de professionals de recursos humans (en relació al personal LGBTI+).
- Creació i posada en marxa de grups de suport LGBTI+ a la feina.
- Les relacions públiques i la imatge de l'empresa: llocs de treball inclusius.

Quan les professionals dels recursos humans ho van demanar, Háttér i MEF també van posar a disposició una publicació titulada [Per què i com crear llocs de treball LGBTQI inclusius](#) (disponible en hongarès).

Resultats, impacte i obstacles:

El conjunt d'activitats va aconseguir aprofundir en la cooperació entre Háttér i les empreses i, com a resultat, també es van dur a terme diversos programes de formació a l'àmbit laboral el 2019 i 2020, alguns específicament per a professionals de recursos humans, alguns al personal en general, i altres per a personal LGBTI +.

Obstacles:

- › El personal de recursos humans compromès no sempre pot convèncer la direcció sobre la importància de la inclusivitat i la nova diversitat i les polítiques d'inclusió o de prevenció de l'assetjament.
- › Algunes empreses mostren resistències com a conseqüència de les declaracions homòfobes i transfòbiques del Govern d'Hongria.
- › És difícil accedir a empreses que encara no han treballat massa en la diversitat i la inclusivitat.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Com que els tallers i la resta d'activitats tenien l'objectiu ampli però profund de reduir l'exclusió laboral de les persones LGBTI+, el principi del projecte està connectat a tots els indicadors que figuren a la secció "Introducció". El projecte es va dur a terme en contacte directe amb professionals de recursos humans, conscienciant-los sobre la legalitat i els aspectes socials i sensibilitzant-los sobre les necessitats del personal LGBTI+ per moltes vies diferents.

Tot i que algunes parts del projecte poden dependre del context geogràfic, les idees principals que hi ha darrere de cooperació amb les empreses i l'organització dels tallers (en part per crear un espai d'intercanvi mutu), la formació, així com el pla d'execució, són generalment aplicables i, per tant, transferibles.

BONA PRÀCTICA NÚM. 7

La política i les directrius per a la transició de gènere a l'entorn laboral de l'empresa d'autobusos de Dublín, Irlanda

Context del projecte:

L'empresa d'autobusos de Dublín (*Dublin Bus*), com a part de la seva estratègia en relació a la igualtat, la diversitat i la no discriminació, està compromesa a gestionar un entorn de treball que integri, beneficï i garanteixi la igualtat a la plantilla, a més de promoure un lloc de treball inclusiu que celebri i promogui la diversitat.

Descripció del projecte:

Dins de la seva estratègia en relació a la igualtat, la diversitat i la no discriminació, l'empresa d'autobusos de Dublín va elaborar el document [Workplace Gender Transition Policy and Guidelines](#) (La política i directrius per a la transició de gènere a l'entorn laboral de l'empresa d'autobusos de Dublín). El document inclou recomanacions per al personal, la direcció i el departament de recursos humans sobre com proporcionar un entorn acollidor i de suport al personal que fa a transició.

L'empresa d'autobusos de Dublín té una oficina dedicada a la diversitat i la inclusió i ofereix un servei d'assessorament gratuït i confidencial, el Programa d'Ajuda als Empleats (PAE), per a tot el personal. L'empresa d'autobusos de Dublín, una de les majors empreses d'Irlanda, amb més de 3.500 persones a la plantilla, i com a companyia de transport més gran, és considerada una de les empreses més progressistes en termes d'inclusivitat i de suport a la diversitat dins de la seva plantilla. La seva tasca fins ara en aquest àmbit ha estat presentada com a cas d'estudi per a les millors pràctiques en relació a la diversitat del lloc de treball davant de la Comissió Europea i de l'IMI / CIPD a Irlanda.

Objectius del projecte:

Les directrius en matèria de transició de gènere es va crear per a ajudar a fomentar el diàleg i la comprensió de les qüestions trans al lloc de treball, així com donar suport a la posició de l'empresa d'autobusos de Dublín com a empresa compromesa amb la celebració i la promoció de la diversitat i la igualtat en l'entorn laboral. Inclouen recomanacions per a treballadores,

direcció i recursos humans sobre com proporcionar un entorn acollidor i de suport al personal trans de l'empresa d'autobusos de Dublín.

Recursos de l'empresa per al personal i la direcció:

- › Pla per dur a terme una transició de gènere a la feina (veure *Workplace Gender Transition Policy and Guidelines*, Apendix A).
- › Representants de recursos humans.
- › Pla de benestar CIÉ (Sistema de Transport Irlandès).
- › Personal d'infermeria i medicina dins del CIÉ.
- › Departament de salut.
- › Programa d'assistència al personal.

Els recursos utilitzats per a crear aquest projecte es van basar en les consultes internes al personal LGBT, el personal de recursos humans i l'equip de lideratge de l'empresa d'autobusos de Dublín.

Execució del projecte:

Aquesta política i directrius proporcionen assessorament tant per al personal com per la direcció/recursos humans sobre com es pot acompanyar el personal trans durant la seva transició i sobre la seva inclusió a l'entorn de treball.

- › Es proporciona un protocol, pas a pas, per a realitzar un procés de transició de gènere a la feina, amb l'objectiu de dissenyar i executar un pla per a la transició.
- › Les persones i els recursos d'acompanyament a la feina per al personal trans, com ara el personal de recursos humans, el personal d'infermeria en salut laboral o de medicina del departament de salut del CIÉ, el pla de benestar CIÉ i el programa d'assistència als empleats (PAE) són explícitament transinclusius.
- › A més, el document és un recurs per a promoure l'ús de pronoms inclusius entre el personal que treballa amb persones trans, guiant-lo en l'ús adequat dels pronoms, entre d'altres.

Resultats, impacte i obstacles:

La política i les directrius van augmentar el compromís i el diàleg entre el personal, l'empresa

i el departament de recursos humans. El personal trans es veu empoderat a l'hora de sortir de l'armari a la feina, mentre que la direcció pot recolzar amb més confiança el personal trans.

Això ha influït en l'estratègia empresarial de futur amb una major consideració d'aquelles oportunitats que condueixin a la inclusió trans, com ara incloure banys de gènere neutre en els edificis que es construeixin d'ara endavant. Com que es tractava d'una mesura nova, l'empresa d'autobusos de Dublín no tenia experiència interna en qüestions trans. Aquest repte es va abordar gràcies a la participació externa de l'organització TENI (Transgender Equality Network Ireland). Tot i així, com a resultat de la mesura, el fet que personal trans hagi pogut sortir de l'armari a l'empresa i hagi col·laborat amb el departament de recursos humans fa que ara hi hagi un nivell més gran d'expertesa interna.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Aquesta pràctica es vincula principalment amb l'indicador de suport durant la transició com a part de l'estratègia per a la igualtat, la diversitat i la no discriminació, que pretenia generar un canvi més profund a l'empresa d'autobusos de Dublín. La percepció de l'empresa va canviar dins de la pròpia plantilla. Com a empresa de transport públic, semiestatal i amb un entorn de treball molt masculinitzat, el canvi s'esperava que fos lent. Per contra, aquest procés va demostrar a l'empresa que poden estar a l'avantguarda del canvi i va reflectir una predisposició al canvi dins de l'organització. Altres organitzacions podrien trobar-se en situacions similars o témer que hi hagi resistències a la inclusió trans. Per a l'empresa d'autobusos de Dublín va ser el contrari, de manera que una lliçó transferible podria ser: no tingueu por, ja que projectes com aquest poden promoure un diàleg positiu, tant internament com externament.

BONA PRÀCTICA NÚM. 8

La política d'expressió i identitat de gènere per al personal i l'alumnat del Reial Col·legi de Cirurgia, Irlanda

Context del projecte:

Aquesta política s'ha de llegir conjuntament amb les següents polítiques del Reial Col·legi de Cirurgia d'Irlanda (*Royal College of Surgeons in Ireland*. En endavant, RCSI), així com qualsevol altra política aplicable al personal:

- › Política d'igualtat d'oportunitats
- › Política de dignitat a la feina
- › Política de contractació i selecció

Aquest document constitueix l'actual política d'expressió de gènere i identitat de gènere del RCSI de Dublín, publicada d'acord amb les disposicions de la Llei d'Igualtat Laboral 1998-2015, la Llei d'Igualtat Formal 2000-2015, la Llei de la Comissió de Drets Humans i Igualtat d'Irlanda de 2014 i la Llei d'Igualtat de Reconeixement de Gènere de 2015.

Les lleis d'Igualtat Laboral i d'Igualtat Formal prohibeixen la discriminació directa i indirecta, l'assetjament, l'assetjament sexual i la victimització en relació a nou indicadors d'igualtat incloent el de gènere. En el marc del gènere es protegeix les persones trans de la discriminació per raons de sexe, és a dir, de la discriminació derivada de la identitat de gènere i de l'expressió de gènere.

La llei irlandesa de la Comissió de Drets Humans i Igualtat va introduir el concepte del deure del sector públic. Aquest fa referència a l'obligació dels organismes públics, en l'exercici de les seves funcions, de tenir en compte la necessitat d'eliminar la discriminació; promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre el seu personal i de les persones a qui presta serveis; i de protegir els drets humans dels seus membres, el personal i les persones a qui presta serveis.

Per últim, la Llei de Reconeixement de Gènere estableix un procediment que permet a les persones transgènere obtenir un reconeixement legal complet del seu gènere sentit i permet l'obtenció d'un nou certificat de naixement que reflecteixi aquest canvi. Gràcies a això totes les persones majors de 18 anys poden autodeterminar la seva identitat de gènere.

Descripció del projecte:

Aquesta política estableix directrius per a atendre les necessitats del personal trans i de gènere no binari i aclareix com s'hauria d'aplicar la llei en situacions en què puguin sorgir qüestions sobre com protegir els drets legals o la seguretat d'aquestes empleades. Aquesta política no preveu totes les situacions que puguin produir-se respecte del personal i les necessitats de cada treballadora s'han de valorar cas per cas. En tots els casos, l'objectiu és garantir la seguretat, el confort i el desenvolupament saludable del personal trans alhora que maximitzem la seva inclusió en el lloc de treball i minimitzem l'estigmatització.

Objectius del projecte:

L'objectiu d'aquesta política és proporcionar informació i orientació al personal i a la direcció, garantir que les treballadores es senten recolzades a RCSI i que s'evita la transfòbia, alhora que garanteix que RCSI compleix amb la legislació.

Finançament:

La igualtat, la diversitat i la inclusió (en endavant, IDI) són principis fonamentals del Pla estratègic 2018-2022 de RCSI. Abans d'impulsar la política d'expressió i identitat de gènere, es va establir una unitat IDI (juliol de 2017) per donar suport al disseny i la implementació de la política. Amb l'objectiu de sensibilitzar i donar suport es va posar en marxa la Xarxa del Personal de l'Orgull (*Staff Pride Network*) el gener del 2018. Una persona representant de la direcció té el rol de defensora de la Xarxa de l'Orgull.

Execució del projecte:

La política proporciona orientació al personal i la direcció sobre:

Formació al personal per a garantir la implementació de la política (per exemple, la formació sobre el biaix inconscient és obligatòria anualment).

- › Confidencialitat i privadesa de la identitat trans del personal.
- › Drets i procediments per al canvi de nom i pronoms als formularis oficials.
- › Procediments per a la tramitació de queixes (per exemple, l'assetjament, la sortida de l'armari forçada, etc.).

- › Una llista dels passos a seguir per a sortir de l'armari a la feina, tant per al personal LGTBI com per al personal de RCSI que acompanya un company o companya en el moment de la seva transició (incloent el nivell social, legal i mèdic).
- › Una revisió de la política i el seu impacte en el personal i l'alumnat trans cada 3 anys.

Resultats, impacte i obstacles:

Des de la posada en marxa de la política d'expressió i identitat de gènere, RCSI ha realitzat més de 25 formacions "Trans 101", amb més de 300 participants del personal i l'alumnat. A més, va acollir les festes prèvies a l'Orgull de l'organització TENI el 2018 i 2019, amb més de 400 assistents i amb el suport de 40 empleades de RCSI i alumnat voluntari. En el moment de la publicació de la guia, un membre del personal ha fet la transició a la feina.

Després de la posada en marxa de la política, mantenir la consciència i la visibilitat és important, però pot ser un repte. A més de difondre la política per internet, pot ser útil mantenir una difusió activa, per exemple durant les activitats de benvinguda al nou personal.

Es pot fer un seguiment del grau de coneixement de la política, les formacions i els esdeveniments relacionats mitjançant consultes anuals al personal de RCSI i l'alumnat (per exemple, enquestes i grups focals).

Per a que la política d'expressió i identitat de gènere fos efectiva, la formació complementària "Trans 101" per al personal i l'alumnat ha estat essencial. El retorn sobre la formació, així com la possibilitat de fer consultes al personal i l'alumnat, permeten garantir que els recursos són adequats per al propòsit.

Inicialment es va oferir formació al personal de primera línia (porteria, seguretat, transportistes, neteja, serveis de biblioteca, serveis per a estudiants, comunicacions, informàtica i recursos humans). Després, es va ampliar la formació perquè arribés a tot el personal.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

Aquest projecte suposa un gran pas per a crear i implementar polítiques trans inclusives en el dia a dia dels espais de feina. Juntament amb la seva estratègia, la formació pot tenir un gran impacte en la cultura laboral i pot afavorir l'inici d'un canvi real (encara que lent). Per tant, aquesta pràctica compleix tots els indicadors. També és fàcilment transferible en el context europeu, especialment en el cas d'empreses multinacionals o més grans.

BONA PRÀCTICA NÚM. 9

Un projecte de mentoria laboral trans*, Alemanya

Context del projecte:

Les persones trans pateixen exclusió laboral a gran escala, encara que les seves qualificacions laborals siguin superiors a la mitjana. L'exclusió afecta el procés de la formació i la qualificació, l'accés al mercat de treball, les perspectives de promoció, així com tot el període de la transició. El projecte de mentoria laboral trans* busca compensar aquest fenomen per tal de millorar les oportunitats laborals de les persones trans. El moviment de defensa dels drets humans dels Estats Units va desenvolupar el mètode de la mentoria com un projecte alternatiu a les anomenades *old boys networks* (xarxes d'antics alumnes a les escoles d'elit per a homes). Aquestes xarxes van suposar un gran impuls per les trajectòries professionals dels participants, però resultaven inaccessibles per a les persones marginalitzades.

Descripció del projecte:

Després dels programes de mentoria ja implementats en administracions i empreses que formen part de la Cambra de Comerç Alemanya (IHK), el projecte pilot de mentoria laboral trans* es va dur a terme durant un període de 15 mesos a Berlín. El seu objectiu era generar un model per a projectes similars en altres parts d'Alemanya. El programa va néixer de la cooperació entre les organitzacions Sonntags Club e.V. i TransInterQueer e.V.

La mentoria és un mètode aprovat de desenvolupament de recursos humans per a millorar les oportunitats en el mercat laboral i la vida social de grups estructuralment desfavorits. El mètode es basa en la creació d'un vincle entre una persona empleada "júnior", generalment més jove, amb una persona més experimentada pel que fa als objectius professionals, i també amb habilitats socials diferents. Com a instrument de desenvolupament de recursos humans, la mentoria consisteix en la pràctica de transmetre les competències professionals i els coneixements d'una mentora més experimentada a una persona menys experimentada. L'objectiu és acompanyar les persones mentorades en el seu desenvolupament personal i professional. La mentoria engloba els àmbits de la formació, la trajectòria professional, la conciliació familiar i laboral i també el desenvolupament personal. El projecte de mentoria laboral trans* també aborda tots els temes relacionats amb la transició i el mercat laboral.

Nombre de participants en el projecte: 12 persones mentorades i 12 mentores, personal del projecte (8 persones) de Sonntags Club i TransInterQueer, i 1 consultora externa de l'associació alemanya de centres d'investigació Helmholtz.

Objectius del projecte:

Oferir assessorament a persones trans en relació a l'accés i la permanència al mercat de treball, així com amb les oportunitats professionals. Suport individual a través de mentores experimentades en qüestions laborals i el treball en xarxa.

Calendari:

Maig 2015 – agost 2016

Finançament:

Projecte finançat per la Fundació Federal Magnus Hirschfeld.

Execució del projecte:

Normalment la mentoria es du a terme en el marc d'una organització. En aquest cas, les organitzacions Sonntags Club i TransInterQueer van actuar com a mediadores per a trobar les persones mentores més adients per a les mentorades que havien sol·licitat individualment participar en el programa. Va ser fonamental per al projecte que el personal del projecte de Sonntags Club i TransInterQueer sorgís d'una àmplia xarxa de mentores de diferents àmbits professionals. Els objectius que cada sol·licitant volia assolir al final del projecte eren molt diferents: realitzar pràctiques en un taller artesanal, començar un doctorat, canviar el sector laboral o de lloc de feina dins del mateix sector. Volien treballar en àmbits molt diferents, com l'atenció sanitària, la informàtica o l'acadèmia.

Fases del projecte:

Les organitzacions Sonntags Club i TransInterQueer van redactar una convocatòria per a les persones interessades i després van revisar les sol·licituds rebudes. A continuació, van intentar trobar les mentores adequades pel que fa al sector laboral i l'experiència. Per a totes les sol·licituds es podia trobar algú. Abans de començar la mentoria, es va fer un taller per a

preparar les mentores per a la tasca. Després d'això, mentores i mentorades es van reunir per veure si eren compatibles.

Després, el projecte es va desenvolupar a partir de les següents accions:

- › Reunions periòdiques entre mentores i mentorades.
- › 4 reunions de mentorades.
- › 3 tallers de cerca de feina.
- › Avaluació intermèdia i final.

L'equip del projecte va decidir treballar amb 12 mentorades, en comptes de les 10 places que el programa havia previst oferir. Per a garantir un compromís amb el programa per part d'ambdues parts, es van prendre les mesures següents:

- › Un taller inicial d'un dia de durada perquè les mentorades es coneguessin, revisessin les seves expectatives i es familiaritzessin amb la mentoria des del rol de mentorada.
- › Les mentorades que no van poder assistir en la reunió inicial van realitzar entrevistes individuals amb l'equip del projecte.
- › Com a resultat de la reunió o de les entrevistes, les participants van signar un contracte de mentorades.
- › Les mentores també van participar a un taller inicial, de mig dia de durada, perquè es coneguessin, intercanviessin expectatives i es familiaritzessin amb la mentoria des del rol de mentora.

Les mentorades i altres persones trans interessades van assistir en els tres tallers per a preparar candidatures laborals. Van elaborar sol·licituds per a ofertes de feina, van fer exercicis d'autorepresentació i van representar que participaven en una entrevista de treball fictícia.

Resultats, impacte i obstacles:

Les organitzacions Sonntags Club i TransInterQueer es van mostrar molt satisfetes de veure que moltes mentorades van assolir els objectius que s'havien marcat conjuntament amb les seves mentores. El programa va aconseguir els seus objectius d'apropar les participants a la formació, el treball i a les noves indústries perquè les mentories coneixien molt bé la tasca i el sector en qüestió. En alguns casos, es van establir relacions d'ajuda mútua a llarg termini que encara es mantenen anys després que el programa de mentoria finalitzés oficialment.

Les organitzacions Sonntags Club i TransInterQueer han après en el procés que, perquè la mentora i la mentorada siguin compatibles, no només és important tenir una mentora de l'àmbit específic, sinó que també comparteixin perspectiva sobre determinats temes (per exemple, enfocament acadèmic vs. holístic en l'atenció sanitària) i una simpatia general de l'una cap a l'altra. Si hi ha compatibilitat, es pot crear un vincle molt fort. El resultat tan positiu van sorprendre les organitzacions coordinadores.

Les organitzacions van treure profit de la seva àmplia xarxa per a atreure les mentores, cosa que consideren bàsica per a dur a terme un projecte de mentoria.

Un aspecte crucial per a la participació de les mentorades va ser la revisió de les expectatives que les organitzacions van fer abans de l'inici del programa. Algunes de les expectatives de les mentorades eren ambicioses i necessitaven un replantejament perquè fos adequat d'acord amb el que realment es podia aconseguir en el marc del programa.

Algunes de les mentores eren trans mentre que d'altres eren cis. Les organitzacions coincideixen en què per a les persones cis és fonamental no només conscienciar-se, sinó identificar-se clarament com a aliada de les persones trans.

Després d'avaluar el projecte, Sonntags Club i TransInterQueer van coincidir en què es podrien haver assolit millors resultats si el projecte de mentoria s'hagués integrat en un marc més ampli. En alguns dels llocs als quals volien accedir les mentorades, s'hauria d'haver recomanat una major formació sobre temes trans.

Per què considerem que aquest projecte és una bona pràctica:

El projecte va oferir acompanyament a les persones trans participants per tal d'assolir els seus objectius. Es van generar relacions de suport mutu de llarga durada. Una parella de mentora-mentorada continua en contacte el 2020. A l'avaluació del programa, les persones trans van assenyalar un canvi en la seva perspectiva. Abans d'entrar al programa de mentoria, pensaven en la seva transició com un desavantatge que calia compensar. Però al llarg de la mentoria es van adonar que la transició els va proporcionar un conjunt d'habilitats útils per a les seves carreres professionals: navegar pel sistema sanitari i jurídic els va ajudar a desenvolupar resistència, assertivitat i persistència. Arran del programa de mentoria van guanyar seguretat.



Glossari

Cisgènere

Persona la identitat de gènere i l'expressió de gènere de la qual està alineada amb el sexe assignat en néixer.

El terme cisgènere o cis reconeix que tothom té una identitat de gènere (és a dir, no es presenta una identitat no trans com allò normal o natural perquè això estigmatitzaria les identitats trans com anormals o antinaturals).

Expressió de gènere

La manifestació externa de la identitat de gènere d'una persona. El gènere es pot expressar a través de la gestualitat, l'aparença, les característiques físiques, les interaccions socials i la forma de parlar.

Identitat de gènere

Fa referència a la identitat sentida de les persones com a home, dona o algun altre gènere. Aquest pot concordar o no amb el sexe que va ser assignat en néixer.

Perspectiva interseccional

La interseccionalitat es refereix a l'enfocament que permet veure com les experiències de les persones amb identitats superposades, com ara l'ètnia, la classe, el gènere, l'orientació sexual, el grau de diversitat funcional, etc., estan afectades per la manera com experimenten l'opressió i la discriminació.

No-binari

Es tracta d'un terme paraigua per aquelles identitats de gènere que no es corresponen amb el binarisme de gènere masculí/femení. Inclou les persones amb una identitat de gènere que no és exclusivament masculina ni femenina, són una combinació de masculina i femenina, les que es troben entre gèneres o fora del gènere. De manera semblant a l'ús del terme transgènere, les persones sota el paraigua no-binari poden descriure's utilitzant un o més termes a partir d'un ampli ventall, com androgin, gènere fluid, gènere queer o gènere no conforme.

Sexe

La designació d'una persona en néixer com a home o dona, en funció de les seves característiques anatòmiques (genitals i/o òrgans reproductors), cromosòmiques i/o hormonals.

La frase "sexe assignat al naixement" (que substitueix el "sexe biològic") és una forma més precisa i respectuosa de reconèixer el procés d'assignació de sexe que es produeix en néixer a partir d'una mirada a l'anatomia externa. En alguns casos pot ser que no sigui possible identificar un individu com a home o dona en néixer (per exemple, en el cas de les persones intersexuals). Per a les persones trans, el sexe assignat pot diferir considerablement de la identitat de gènere (vegeu la definició de Transgènere).

Sexisme

El sexisme és el prejudici o discriminació per raons de sexe o gènere. El sexisme pot afectar qualsevol persona, però afecta principalment a dones i nenes.

Treball sexual

El treball sexual inclou els serveis sexuals a canvi d'una compensació econòmica o d'altres béns materials. El treball sexual és un terme que engloba tot tipus de serveis sexuals, per exemple, serveis de prostitució, serveis de dominació, serveis per càmera web, *sugar dating*, pornografia, ball eròtic, etc.

Orientació sexual

Fa referència a l'atracció sexual, afectiva o romàntica cap a una altra persona. L'orientació sexual és diferent del sexe, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Les persones trans poden identificar-se com a lesbianes, gais, heterossexuals, bisexuals, pansexuals, queer o asexuals.

Transició

És el procés a través del qual algunes persones trans comencen a viure de cara a l'exterior d'acord amb el gènere amb què s'identifiquen, enlloc de l'assignat en néixer. La transició pot incloure canvis socials, físics o legals, com ara sortir de l'armari davant de la família, les amistats, els companys i les companyes de feina o d'altres; canviar d'aspecte; canviar el nom, el pronom i el sexe als documents legals (per exemple, al permís de conduir o al passaport); i sotmetre's a tractaments mèdics (per exemple, mitjançant hormones o cirurgia).

Trans/gènere

Fa referència a una persona la identitat de gènere i/o expressió de gènere de la qual difereix del sexe assignat al naixement. Aquest terme pot incloure identitats de gènere diverses.

No tots els individus amb identitats que es consideren part del paraigua trans es refereixen a si mateixes com a transgènere. En alguns casos, pot ser que s'identifiquen amb un terme determinat (com ara transsexuals o queer) que consideren que descriu amb més precisió la seva identitat. Altres poden sentir que la seva experiència és una condició mèdica o temporal i no una identitat (per exemple, senten que tenen un trastorn d'identitat de gènere però no són transgènere).

Els termes 'transgènere' o 'trans' com a termes paraigua són actualment els més inclusius i respectuosos per descriure les diverses identitats. Tanmateix, reconeixem i respectem el dret de cadascú d'autoidentificar-se de la manera que triï.

Home trans

Persona a la qual es va assignar el sexe de dona en néixer però que viu com a home o s'identifica com a home. Alguns homes trans fan canvis físics mitjançant hormones o cirurgia; d'altres no. De vegades, el terme 'home trans' s'utilitza de forma intercanviable amb FTM (en anglès, *female-to-male*, de dona a home). Tanmateix, alguns homes trans no consideren que hagin fet una transició de dona a home (perquè sempre s'han sentit homes). Algunes persones prefereixen denominar-se homes en compte d'homes trans, mentre que d'altres es refereixen a ells mateixos com a homes amb experiència transgènere.

Dona trans

Persona a la qual es va assignar el sexe d'home en néixer però que viu com a dona o s'identifica com a dona. Algunes dones trans fan canvis físics mitjançant hormones o cirurgia; d'altres no. De vegades, el terme 'dona trans' s'utilitza de forma intercanviable amb MTF (en anglès, *male-to-female*, d'home a dona). Tanmateix, no consideren que hagin fet una transició d'home a dona (perquè sempre s'han sentit dones). Algunes persones prefereixen denominar-se senzillament dones en compte de dones trans, mentre que d'altres es refereixen a elles mateixes com a dones amb experiència transgènere.



Referències bibliogràfiques

Coll-Planas, G. & Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS, Revista de Ciencias Sociales, 13(1), 45-68.

De Cuypere, G. & 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 LGBTI++ survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2020). *A Long Way To Go For LGBTI Equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Háttér Társaság (2018). *A kirekesztés arcai. A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* [Faces of exclusion. The labour market and workplace discrimination of trans people]. Budapest: Háttér Társaság.

Karsay, D. (2015) *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei* [The social exclusion of trans people in Hungary. Results from the LGBTI++ Survey 2010]. Budapest: Háttér Társaság.

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

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

Schilt, K., & 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., & 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., & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Bruxelles: ILGA Europe.

