

Relatoria / Recull de les aportacions



Jornada d'ocupabilitat i persones trans*

Dimarts 18 d'octubre de 2022, Foment de Terrassa.

Conclusions de la Jornada

- Les experiències de les persones trans* estan marcades per moltes variables com el gènere al que transiten, el passing, l'edat del trànsit, l'origen, el nivell socioeconòmic i educatiu, les xarxes de suport, etc. que s'han de tenir en compte a l'hora de dissenyar les polítiques de suport a la inserció sociolaboral.
- Les persones trans* que tenen més dificultats d'inserció laboral són les dones de mitjana edat, migrades, racialitzades que s'han dedicat al treball sexual.
- Els programes d'inserció laboral de persones trans* SOC-trans i Transocupació han estat un gran pas endavant en aquesta tasca.
- El municipi de Terrassa disposa de la iniciativa TransRassa Ocupació, recurs per la inserció laboral de les persones trans* i col·lectiu LGBTI.
- Els programes existents destaquen per treballar des d'una perspectiva integral de la persona i totalment adaptada a les seves necessitats i possibilitats, així com pel seu enfocament empoderador, de col·laboració i xarxa.
- A Terrassa hi ha empreses que tenen contractades persones trans*, com Mútua de Terrassa o el restaurant Tocaboires de Terrassa i no han tingut dificultats.
- Tot i que cada cop hi ha més recursos, encara succeeixen situacions complexes i discriminatòries cap a les persones trans* en l'àmbit laboral.
- Les experiències d'inserció laboral de persones trans* posen en evidència la falta de informació i de sensibilització de les empreses tant a nivell directiu, com de les treballadores, en particular en sectors altament masculinitzats.

Principals reptes per continuar treballant

- Aconseguir la inserció laboral de les persones trans* en situació més vulnerable, degut als diferents eixos de desigualtat que les travessen.
- Revisar els programes d'inserció laboral de persones trans* per a que responguin de manera més encertada a les necessitats del col·lectiu.
- Augmentar la sensibilització i la formació de les empreses i de les persones treballadores sobre les experiències trans*, per a que estiguin preparades per acollir-les i acompanyar-les adequadament quan se les trobin.
- Visibilitzar persones trans* que siguin reconeixibles com a tal, per tal de construir una societat més respectuosa i inclusiva amb les persones trans* en un sentit ampli.
- Erradicar totalment la transfòbia a l'àmbit laboral de Catalunya

Ponència de Miquel Missé, sociòleg, investigador i activista trans*.

«La realitat del mercat de treball i inserció laboral de les persones trans* a Catalunya».

La conferència es va estructurar en 4 grans apartats que es presenten a continuació de manera resumida.

1.- Conceptualització de la població trans*

Els darrers anys hi ha hagut un canvi de paradigma en la manera en que es conceptualitza a les persones trans. Hem passat de les definicions dels catàlegs mèdics (cos equivocat) a posicions més activistes. En els diferents enfocaments cal tenir en compte 3 dimensions:

- (D1) Dimensió social: deixar de ser identificades amb el gènere assignat: té a veure amb l'elecció del nom, dels pronoms, de la indumentària, de l'ús dels espais segregats (lavabos i vestidors).
- (D2) Dimensió de les modificacions corporals: tractaments hormonals i quirúrgics. Són realment necessaris? Diferents posicionaments individuals i col·lectius.
- (D3) Dimensió legal i jurídica: modificació de la documentació; fa referència al reconeixement del nom sentit i/o del sexe en els documents d'identitat.

Aquestes 3 dimensions es poden combinar de diferents maneres en les experiències trans*; però el que sí tenen en comú és la transició social. No obstant cal tenir en compte que parlar de “població trans” és una ficció, ja que -des d'una perspectiva interseccional- es pot apreciar que dins d'aquesta categoria hi ha molts trencaments marcats per variables com: el gènere al que es transiciona (a home/a dona), l'edat a la que s'inicia un trànsit i la generació a la que es pertany (infants/gent gran), la classe social, el (major o menor) suport familiar, l'origen, entre altres.

2.- Estat de la qüestió

Hi ha poques investigacions que abordin específicament la inserció laboral de les persones trans* i les que hi ha ho fan des d'una perspectiva qualitativa, per tant, no hi ha dades quantitatives rigoroses que ofereixin una “foto de situació” exacta. Tot i això, de la recerca disponible sobre el tema, es poden extreure algunes conclusions:

La importància del treball en la trajectòria de la població trans.

- El treball és el principal àmbit de socialització de les persones adultes.
- Les persones que poden viure lliurement la seva identitat a la feina estan millor.

La incidència de l'atur apareix a totes les recerques.

- Però no totes les persones trans* es donen d'alta a l'atur, ja sigui per desconfiança, por a l'assetjament o la discriminació a l'àmbit laboral, etc. **Auto-ocupació.**
- Les formacions que s'ofereixen a les persones trans* com a part dels processos d'inserció laboral no sempre són compatibles amb les seves vides.
- Les persones trans* que s'han dedicat al treball sexual no “venen del no res”, com es pot pensar, sinó que justament a través d'aquella experiència han adquirit moltes competències que cal tenir en compte i posar en valor.

No és del tot encertat...

- No és del tot encertat dir que “les persones trans” tenen dificultats d’inserció laboral; és més precís afirmar que algunes persones trans molt concretes tenen aquestes dificultats: dones trans adultes migrades que s’han dedicat al treball sexual.

3.- Factors de vulnerabilitat.

Quan s’analitzen en detall les trajectòries de les persones trans* i la seva inserció al món laboral, es poden identificar una sèrie de variables que impliquen un major o menor grau de vulnerabilitat:

- *El gènere al que es transiciona.* En una societat patriarcal com la que habitem, les dones trans ho tenen més complicat.
- *La visibilitat (passing).* Al mercat laboral les persones trans* que passen inadvertides els hi va millor. Però si volem transformar la societat, hem d’ exposar la societat a persones trans*, que siguin reconeixibles.
- *L’edat de la transició.* Les persones que transiten en una edat més adulta poden trobar més dificultats en diferents dimensions del procés.
- *El nivell socioeconòmic.* La precarietat econòmica dificulta l’accés a recursos de suport i a les cirurgies.
- *L’origen / la situació administrativa.* Les persones trans* migrades a vegades s’han d’enfrontar al no reconeixement dels documents d’identitat dels seus països d’origen.
- *El nivell formatiu.* Les persones trans* amb un pocs estudis tenen més dificultats per trobar feina.
- *La prostitució.* En les persones trans* que es dediquen a la prostitució es barregen molts dels elements esmentats, la qual cosa dificulta molt l’abordatge.

A partir d’aquests factors es poden identificar 3 grups de persones trans* especialment vulnerables, la inserció de les quals requereixen de polítiques específiques:

Grup-1: persones que estan buscant feina i que són reconeixibles com a trans*

- Polítiques de sensibilització i formació a les empreses, orientades a desmuntar els estigmes, els estereotips i els prejudicis sobre l’experiència trans*.

Grup-2: persones que inicien la transició tenint feina.

- Definir un marc normatiu per facilitar i acompanyar les transicions de gènere a la feina i visibilitzar exemples reals de transicions realitzades per treballadores de les administracions locals.

Grup-3: dones trans que es dediquen al treball sexual.

- Polítiques per garantir que exerceixin la seva activitat en condicions adequades i segures: formacions sobre fiscalitat, normativa, negociació, etc.

4.- Propostes

Per dissenyar polítiques d’inserció laboral de persones trans* que siguin útils i que realment funcionin cal tenir en compte -almenys- els següents aspectes:

1. La importància de l’inici de les transicions (la persona i el seu context).
2. La transició al lloc de treball (facilitar-la, acompanyar-la).
3. La visibilitat trans* (el *passing*). Desmuntar l’estigma, visibilitzar referents.
4. Eines per a la inserció i la intermediació. Preparar el terreny, dir-ho o no.
5. L’enfoc del treball sexual.

Per contribuir en els processos d’inserció laboral de persones trans* el Miquel va presentar dues eines:

Guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans

Aporta claus per a les persones que es dediquen a l'acompanyament de la inserció laboral de les persones trans. Aborda qüestions com: cal crear grups específics de persones trans?, com treballar la prospecció?, hi ha sectors professionals més adients que altres (japonès, tecnologies, seguretat privada)?, com explicar els casos d'èxit?, etc.

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

Ofereix pautes per facilitar els processos de transició de gènere als llocs de treball, de manera que les persones que transiten no hagin de deixar la feina com a conseqüència d'aquest procés. Sobre aquest aspecte es va comentar la importància de que les persones trans* coneguin aquests protocols i que les administracions públiques donin exemple.

Torn de paraules

Sobre l'actitud de les empreses

- Moltes multinacionals han incorporat i protegeixen a les seves treballadores LGTBI+. Cal investigar les seves experiències i aprendre d'elles.
- El repte és treballar amb les petites i mitjanes empreses, que sovint tenen més por a que la presència de la persona trans* al seu equip les faci perdre clients.

Sobre la metodologia per recollir dades de les persones trans*

- Preguntar per les categories home, dona, no binari no ha servit per identificar les persones trans. Cal preguntar-ho explícitament.
- Bona pràctica a l'Uruguai: cens voluntari de població trans.

Sobre la falta de consciència de la transfòbia com a delicte.

- Cal aprofitar la proximitat que tenen els ajuntaments amb la ciutadania i utilitzar els seus mecanismes i recursos per informar i sensibilitzar, com ara els Serveis d'Atenció Integral LGTBI+ (SAI).



Taula rodona 1

Anàlisi de les polítiques actives i iniciatives d'ocupació per a persones Trans al territori

A continuació es presenten de manera sintètica les aportacions de les diferents participants de la taula.

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). Susana Díaz, sots-directora general de polítiques actives.

- A través del programa SOC-Trans realitzen un abordatge integral, holístic i intersectorial de les persones trans*, per tal d'identificar les seves necessitats específiques d'acompanyament en el procés de cerca de feina, fugint d'un enfocament "tutelar" i donant visibilitat al col·lectiu.
- Pel que fa les empreses i institucions on s'insereixen les persones trans*, s'està treballant per oferir un acompanyament en totes les fases del procés, des de la presentació de la documentació per accedir al programa, fins que la persona està totalment integrada en la tasca quotidiana de l'organització.

Barcelona Activa. Sònia Ezquerro, coordinadora d'inserció laboral inclusiva.

- Transocupació és un programa d'inserció sociolaboral de persones trans*. Entre 2019 i 2022 han atès més de 160 persones, de les quals, més del 50% han trobat feina.
- Ofereixen una atenció especialitzada, flexible (sense terminis prefixats) i a mida en totes les fases del procés: diagnòstic, pla de treball, objectius, accions ocupacionals i intermediació laboral.
- Treballen en clau (1) competencial, per posar en valor el que cada persona "porta"; (2) de complementarietat de recursos, per reforçar els processos d'inserció per diferents vies; (3) de coordinació, per crear xarxes que donin suport a aquests processos i (4) integradora, tant amb les empreses com amb les persones usuàries.

Elena Viu (ella), usuària de Transocupació.

- Actualment treballa a una entitat que es dedica a la inserció laboral.
- Va fer la transició ja d'adult; abans d'això es trobava portes tancades i, si trobava feina, s'havia d'enfrontar a diferents situacions de discriminació.
- Destaca la importància de la feina com a espai de socialització, de coneixement mutu, la qual cosa ajuda a desmuntar estereotips.
- Afirma que cal fer accions de sensibilització a les empreses sobre l'experiència trans*, així com accions positives concretes com oferir beneficis fiscals a les empreses que contractin persones trans*.

Dani Aguilar (ella). Cooperativa d'inserció laboral.

- Va transicionar als 22 anys. Abans de la transició treballava al sector del metall. Actualment treballa en una cooperativa d'inserció de persones en situació d'exclusió.
- En el seu procés de transició el principal problema el va tenir amb els companys de feina de la metal·lúrgica. Per aquest motiu, destaca que en els processos d'inserció laboral de persones trans* és important -també- formar i sensibilitzar a les que seran els seus caps i companyes de feina.
- Pel que fa l'acompanyament en el procés de cerca de feina de les persones trans*, afirma que no només s'ha de tenir en compte el currículum acadèmic, sinó també les habilitats que les persones poden haver adquirit a través de l'experiència.

Anabel Benito. Agent d'Igualtat de l'empresa química Amiblu (Camarles).

- A l'empresa hi ha una treballadora de prop de 50 anys d'edat que va fer la transició de gènere fa 3 anys. Inicialment va tenir una bona resposta per part de tothom, el problema va venir quan va voler utilitzar el vestidor de dones.
- Per abordar la situació van aplicar diferents mesures preventives: demanar suport al SAI de Tortosa, impartir una formació sobre diversitat sexual i de gènere, reformar els vestidors i convidar les dones de

l'empresa a que diguessin la seva; també van modificar el protocol d'assetjament intern de l'empresa. Tot i això, la persona trans* quan va tornar de la baixa, va deixar la feina.

- Manté que hi ha una gran desconeixença i falta de sensibilització entre les treballadores sobre l'experiència trans*, sobre què significa i com és el seu dia a dia.

Marc R. Parés. President de LGTBI de Terrassa.

- En els processos d'acompanyament a la inserció laboral cal tenir en compte la violència sostinguda que han patit i pateixen les persones trans, la qual cosa segurament les condiona en diversos aspectes.
- Des de l'associació ofereixen acompanyament a les persones que s'hi adrecen, en coordinació amb el SAI-DASIG de Terrassa.
- La treballar a nivell social, per sensibilitzar, formar i deconstruir moltes creences errònies que hi ha sobre les experiències trans*.

Torn de paraules

Sobre la durada els contractes promoguts pels programes d'inserció

- Es va criticar la durada fixa (d'un any) dels contractes promoguts pels programes d'inserció, ja que plantegen un futur incert per a les persones que s'hi acullen. Es va plantejar que cal buscar mecanismes per garantir la continuïtat de la contractació.
- La representant del SOC va comentar que el programa no només acompanya la contractació, sinó també la inserció posterior, procés en el qual les persones usuàries desenvolupen noves competències. També va indicar que en la prospecció d'empreses es valoren els projectes que hi ha darrera, justament per valorar la possible continuïtat.

Sobre les organitzacions destinatàries d'aquestes polítiques

- Es va comentar que el disseny d'aquests programes no té en compte les diverses realitats del territori, tant per les característiques de les persones trans* com de les empreses o organitzacions que hi ha a cada província.

Sobre els requisits que s'exigeixen a les empreses

- Es va criticar l'excés de requisits i la burocràcia que han de fer les empreses que volen participar del programa per contractar persones trans*. Es va suggerir que els programes donin suport a les empreses en el moment de la sol·licitud, per facilitar el procés.



Taula rodona 2

El paper de l'empresa i les administracions públiques en la inserció de persones trans*

A la taula rodona van participar diferents agents. A continuació es fa un recull de les aportacions de forma sintetitzada.

Hospital Mútua de Terrassa

- Empresa dedicada al sector de la sanitat pública amb una plantilla de 4.500 persones treballadores, de les quals 18 estan contractades a través de diferents plans d'ocupació; d'aquestes, 5 són persones trans* que -un cop acabats els plans- se les garantirà la continuïtat a l'empresa.
- Tenen diferents plans i protocols d'igualtat de tracte i no discriminació. Han elaborat un pla d'acompanyament per garantir la integració de les persones treballadores, sobretot d'aquelles que es troben en situació de risc laboral.
- Les dificultats que s'han trobat amb la contractació de persones trans* majoritàriament són de caràcter administratiu (nom sentit a l'aplicatiu i targetes, etc.).

Restaurant Tocaboira

- Gràcies al programa TransRassa Ocupació van contractar una persona trans*, la qual cosa valoren positivament, ja que ha suposat un aprenentatge per tot el personal, així com un canvi de mirada transversal al negoci, per exemple, amb la utilització dels lavabos unisex per part de les persones usuàries. També han hagut de fer front a les diverses opinions de la clientela, la qual cosa ha requerit un equip unit i format.
- Reflexionen críticament sobre els programes d'inserció existents, ja que tal i com estan dissenyats, la contractació de persones trans depèn de la voluntat de l'empresa. Com a alternativa, suggereixen que un programa de subvencions podria afavorir la contractació de persones trans* al sector privat.

In Via

- Entitat social que treballa per la prevenció i erradicació de tota mena de violències amb col·lectius vulnerables des de fa més de 70 anys amb una mirada integral, de Drets Humans, interseccional, transcultural, de reducció de danys i d'atenció a la diversitat.
- Compten amb un Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament, que té en compte, entre d'altres, la identitat i l'expressió de gènere.
- A través de la normalització multinivell de les persones trans*, han acompanyat a persones trans* en inclusió residencial i en processos emocionals atenent les tres dimensions: social, corporal i legal.
- Actualment tenen 3 persones trans* contractades, entre d'elles l'Àlex Alba (ell/ella/elli) qui explica que vetllen pels seus drets i les fan participants en l'elaboració dels protocols i formacions per a la pròpia empresa.
- Les dificultats que han detectat en la contractació de persones trans* són: necessitat de formació i sensibilització a les empreses, presentar-se amb pronoms i nom, tenir lavabos unisex.

Ca l'Enredus (Sabadell)

- Espai d'acompanyament integral cap al col·lectiu LGTBI i al seu entorn, donant informació, atenció i acompanyament a través de l'escolta activa, realitzant sensibilització a la ciutadania, formació a professionals, disseny i formulació de propostes en les polítiques públiques i participació en plans locals i nacionals.
- La necessitat i demanda principal que han detectat en la relació a l'ocupació és en temes administratius i legals.

TransRassa Ocupació

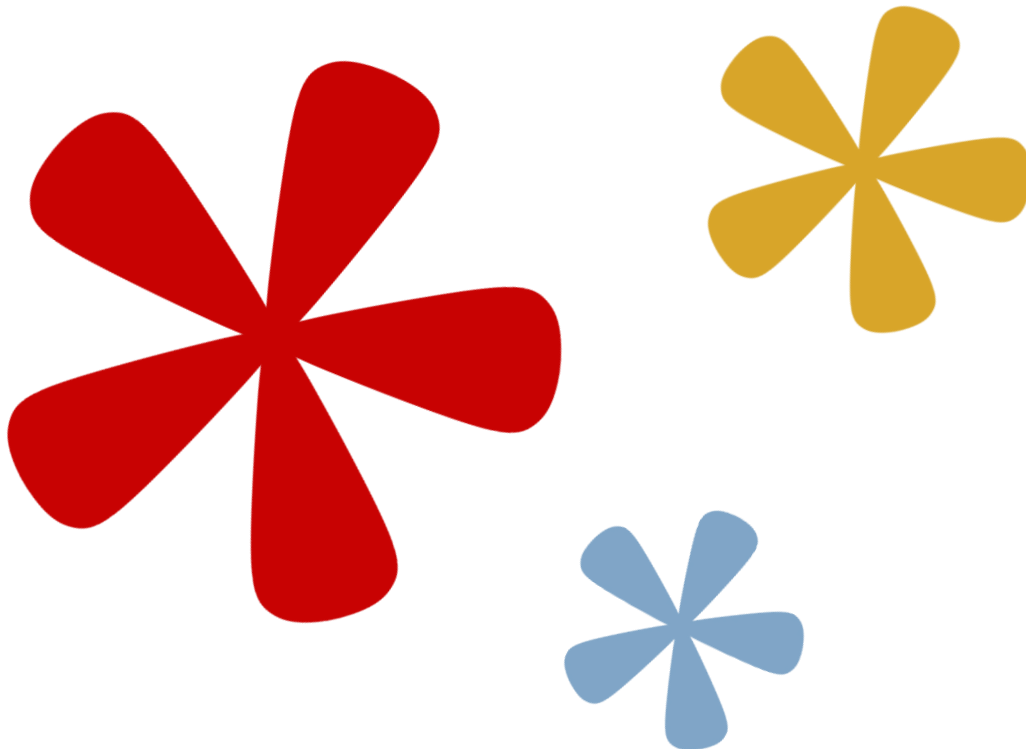
- Programa d'inserció i orientació laboral per a persones trans* i col·lectiu LGTBI. Tenen com a objectiu facilitar la contractació a partir del contacte directe amb empreses del territori amb itineraris personalitzats per desenvolupar les competències personals.
- Destaquen que sigui un projecte propi i específic de l'Ajuntament de Terrassa, que ha donat resposta a les necessitats reals del col·lectiu a partir de una diagnosi.
- També reforcen la necessitat de formació i sensibilització a les empreses sobre l'experiència trans*.

Ferran Machado (ella)

- Dificultats a l'hora de cercar feina a causa de la seva expressió de gènere. No hi ha referents de persones no normatives a l'àmbit laboral, i això fa que les empreses no sàpiguen com tractar i treballar amb les persones trans* i/o dissidents del gènere.
- No ha tingut un bon acompanyament per part de les empreses on ha treballat quan ha rebut violència per part de la clientela.

Clara Palau (ella/elli)

- Per contradictori que sembli, destaca que ha tingut més dificultats abans de la transició que després a l'hora de cercar feina. Comenta que abans de la transició havia buscat feina per compte aliena i el fet de haver de passar tests psicotècnics no li va afavorir.
- El fet d'haver-se fet autònoma li ha facilitat les coses, però quan ha treballat per altres i va començar la transició, la va ajudar buscar estratègies de com dir-ho i en quin moment, buscant aliances amb les companyes més receptives.



Organitza:



Amb el suport de:



