

TENDÈNCIES EN L'OCUPACIÓ DEL COL·LECTIU TRANS* A LA COMARCA DEL BAGES



Ajuntament de Manresa

Autoria:

Alba Rovira Font i Rodrigo Prieto
Institut Diversitas S.C.C.L.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Manresa

Contingut

Introducció.....	4
Marc legal.....	5
Estat de la qüestió	7
Metodologia	10
Diagnosi.....	14
1) CONTEXT ESTRUCTURAL I LOCAL DE LA TRANSFÒBIA LABORAL.....	14
2) DESCRIPCIÓ DEL PERFIL INTERSECCIONAL DE LES PERSONES TRANS* AMB SITUACIÓ DE VULNERABILITAT I DISCRIMINACIÓ AL MERCAT LABORAL 16	
3) ACCESSIBILITAT AL MERCAT LABORAL DE LES PERSONES TRANS*	19
4) TENDÈNCIES EN L'OCUPACIÓ PER PART DE LES PERSONES TRANS*	21
4.1. <i>La discriminació que pateixen les persones trans* en el desenvolupament laboral</i>	21
4.2. <i>El reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral</i>	23
5) PAPER D'AGENTS VINCULATS AL MERCAT LABORAL.....	23
Principals conclusions	26
Estratègia d'intervenció política	28
Bones pràctiques en inserció laboral de persones trans* a la comarca	31
Bibliografia	34

Introducció

La situació laboral de les persones trans* a la comarca del Bages presenta desafiaments i complexitats que requereixen una comprensió profunda i accions concretes per revertir situacions de discriminació i millorar les seves oportunitats d'inserció laboral. En aquest context, aquesta investigació s'aborda amb l'objectiu general de realitzar una diagnosi exhaustiva de les tendències actuals en aquest àmbit i proposar estratègies efectives per a la millora de les condicions laborals de les persones trans*.

La participació en l'esfera pública i en concret al treball remunerat es considera, actualment, no només un dret, sinó també una necessitat per garantir la subsistència econòmica, així com un entorn de gran rellevància per a la socialització, la construcció identitària, la cerca de sentit i el reforç de l'autoestima personal, entre altres elements. En reconeixement de la seva importància individual i social, diferents marcs normatius internacionals, nacionals i autonòmics estableixen que les persones tenen dret al treball, independentment del seu gènere o identitat sexual, i alhora, sanciona a les organitzacions o empreses que no compleixen aquesta premissa.

Marc legal

L'emergència a desenvolupar polítiques específiques per cobrir necessitats i eliminar discriminacions cap al col·lectiu LGTBI+ en l'àmbit laboral que les administracions han detectat s'emmarquen dins el context de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, la qual dona un nou impuls obligant les administracions públiques catalanes a implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGTBI. En concret, l'article 21, fa referència a la necessitat d'implementar mesures en l'àmbit de l'ocupació, i insta (a través de l'article d) a les administracions públiques a desenvolupar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere. Per altra banda, la **Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya**, compta amb una cartera de serveis a coordinar-se amb les administracions locals.

En la mateixa línia, al 2020 es va publicar al BOE la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, amb l'objectiu d'establir un marc legal de regulació per garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia i amb igualtat de tracte i lliures d'explotació, mals tractes o discriminació per raó de: lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

Finalment, la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**, la qual reconeix la lliure autodeterminació de gènere i elimina la patologització del procés en abolir els requisits actuals sobre la necessitat de dos anys d'hormonació i un informe mèdic per canviar el sexe als documents oficials com en el Document Nacional d'Identitat. Aquesta contempla a la secció 3, mesures concretes per erradicar la discriminació de les persones trans* a l'àmbit laboral com promoure la formació dels i les professionals en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, el suport de campanyes divulgatives sobre igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI i l'obligatorietat d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI per a les empreses de més de 50 persones treballadores, entre altres aspectes.

En l'àmbit internacional, l'Organització de Nacions Unides ha adoptat diferents recomanacions que han contribuït a elevar els estàndards internacionals de protecció del dret a la integritat i a la no discriminació de les persones LGTBI. Sobre aquesta matèria poden esmentar-se diverses resolucions del Consell de Drets Humans, com la Resolució del 17 de juny de 2011 (A/*HRC/CAP DE BESTIAR/17/19) «Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere»; la Resolució del 26 de setembre de 2014 (A/*HRC/CAP DE BESTIAR/27/32) «Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere»; o la Resolució del 30 de juny de 2016 (A/*HRC/CAP DE BESTIAR/32/2) «Protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere». També l'Alt Comissionat de Nacions Unides per als Drets Humans s'ha

pronunciat en repetides ocasions sobre la discriminació i la violència que pateix aquest col·lectiu, com en el seu informe A/*HRC/29/23, de 4 de maig de 2015, i ha establert una sèrie de recomanacions per a la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI que han inspirat a molts Estats en les seves respectives polítiques i legislacions.

Estat de la qüestió

La conceptualització de la població trans* és un aspecte complex que abraça diverses identitats de gènere que no es corresponen amb el sexe assignat al néixer. Aquesta població inclou persones transgènere, persones no binàries i altres identitats de gènere dissidents. En concret els processos de transició es conceptualitzen en 3 dimensions: 1) social, referent a viure amb una identitat de gènere diferent a l'assignada en néixer; 2) mèdica, en relació a les modificacions corporals que algunes persones duen a terme com tractaments hormonals i/o quirúrgica i; 3) legal, sobre la modificació de documentació oficial i aspectes formals. Cada persona combina aquestes dimensions de forma diferent, però en general la dimensió social sol ser l'esquelet vertebrador i l'àmbit més complex referent a les relacions socials (Miquel Missé, 2022).

La patologització i la criminalització històrica de les identitats trans* impregna, encara a dia d'avui, la percepció social de les persones trans*. Així la transfòbia social suposa el rebuig que pateixen les persones trans* al transgredir el sistema sexe/gènere imposat socialment (Gayle Rubin, 1975). Un sistema sexe/gènere el qual és un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterosexuales en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida. Aquest sistema funciona a partir de relacions de poder d'uns vers les altres que han estat anomenades de diferents maneres, destacant diversos matisos, com ara l'heterosexualitat obligatòria (Adrienne Rich, 1980) l'heteronormativitat (Michael Warner, 1991), el pensament heterosexual (Monique Wittig, 1980), la matriu heterosexual (Judith Butler 1990) o, més recentment, l'heteropatriarcat. El conjunt de normes implícites en el sistema sexe/gènere provoca exclusions, desigualtats i violències que afecten a totes aquelles persones que no s'ajusten a elles, com ara les persones gais, lesbianes, bisexuals, trans* o intersexuals (LGBTI), entre altres. En concret, quant més s'allunyen les persones dels esquemes normatius del sistema sexe/gènere, els malestars i violències més s'accentuen.

Així doncs, les persones trans* són persones especialment vulnerables que poden patir un alt grau de marginació, violència i comportaments discriminatoris que vulnereu els seus drets humans. A més, la visibilitat i representació de les persones trans* als mitjans de comunicació i la cultura popular encara són limitades, cosa que contribueix a la perpetuació d'estereotips negatius i la manca de comprensió sobre les experiències trans*. Així doncs, algunes de les persones trans* experimenten una discriminació sistemàtica en múltiples àmbits, incloent-hi l'àmbit laboral, on sovint se'ls nega l'accés a l'ocupació i se'ls tracta de manera discriminatòria a causa de la seva identitat de gènere. És rellevant, com actualment la participació en l'esfera pública, especialment en el treball remunerat, és una necessitat crucial per assegurar la subsistència econòmica, al mateix temps que té implicacions en la socialització, la construcció identitària, la cerca de significat i el reforç de l'autoestima personal, entre altres aspectes essencials de la vida humana. De manera que, l'accessibilitat, la no discriminació i el reconeixement social i la llibertat d'identificació de gènere en aquest espai, són clau en les transicions de gènere (Gerard Coll-Planas, 2020).

Tot i la importància d'aquest àmbit, cal destacar com en general la població trans* té uns índexs de desocupació i discriminació clarament superiors a la mitjana, degut a la

transfòbia social, tot i que és rellevant estudiar aquesta qüestió per entendre com conflueixen altres eixos de desigualtat i ser més precisos en la seva realitat.

Així doncs, en primer lloc, destaca com el 43% de les dones trans* i el 28% dels homes trans* estaven a l'atur al 2008, dades per sobre la mitjana (Eurostat, 2008). En segon lloc, **com a col·lectiu pateixen elevades taxes de discriminació en la recerca de feina**, en concret l'any 2014, un 37% afirmava haver-se sentit discriminades en aquest procés (FRA, 2020), i al 2023 segons l'enquesta d'UGT, un 56,72% de les persones trans* han sigut rebutjades directa (14,93%) o indirectament (41,79%) a les entrevistes de feina. I un 75% de les persones trans* considera un inconvenient ser trans* per buscar feina (UGT, 2023).

En tercer lloc, s'identifica també com **les violències contra les persones trans* i LGTBI+ estan esteses i normalitzades als centres de treball**. En concret, 3 de cada 10 persones LGTBI+ afirma haver patit agressions verbals a l'àmbit laboral, i referit específicament a les persones trans*, el 20% indica haver patit agressions sexuals, com insinuacions, tocaments o invasió d'espai entre d'altres, segons l'enquesta d'UGT a 2.480 persones del col·lectiu (UGT, 2023).

En aquesta mateixa línia de violència en l'àmbit laboral, és comú, que persones del col·lectiu LGTBI+ ocultin la seva orientació per evitar situacions de violència i veure's perjudicades en el desenvolupament professional. Així, segons UGT, *"un 40% de les persones del col·lectiu LGTBI+ tornen a l'armari a les seves feines tot i estar fora d'ell en el seu àmbit familiar i social"* (UGT, 2023, p.46). Una dinàmica també identificada entre les persones trans*, ja que **part d'elles no solen reconèixer la seva identitat en l'entorn laboral**. Malauradament doncs, segons la darrera enquesta sobre el col·lectiu LGTBI+ de la *European Union Agency For Fundamental Rights* (FRA, 2020), a Europa només un 15% de la població trans* es mostra obertament trans* a l'entorn laboral, en contraposició un 47% que mostra la seva identitat de forma selectiva i un 37% que oculta que és una persona trans*. Dades lleugerament més positives en el cas d'Espanya on un 20% de les persones del col·lectiu trans* mostren la seva identitat de forma oberta en l'entorn laboral, en contraposició al 34% que ho oculta.

I en concret, aquelles persones trans* que duen a terme la transició de gènere mentre estan ocupades, **un 62% afirma no haver comptat amb el suport de l'empresa en la seva transició**. I pràcticament el 80% indica que hi ha un **alt desconeixement en el seu entorn laboral** sobre les realitats de les persones trans*. A més a més, **un 13% de les persones trans* abandona la feina per procedir a la seva transició** degut a la por al rebuig. I finalment un 44% de les persones enquestades indica que transicionar ha afectat negativament al seu desenvolupament laboral (UGT, 2023).

És rellevant però, que aquesta realitat no és una vivència homogènia per a totes les persones trans*, ja que les interseccions d'opressions de cada experiència situen a cada individualitat en una situació específica. De manera que hi ha factors de vulnerabilitat concrets quan s'analitza les trajectòries de les persones trans* i la seva inserció i desenvolupament al mercat laboral, els quals són: **el gènere al que es transiciona** (en el sistema patriarcal on vivim, les dones trans tenen més dificultats que els

homes trans), la visibilitat, és a dir, **el passing** de la persona (donada la transfòbia imperant, les persones trans que són reconeixibles com a tals, s'han d'enfrontar a més

discriminació i violència que les que són irreconeixibles), **l'edat de transició** (les persones trans* que han transicionat en edat adulta solen tenir més dificultats per performar el seu gènere sentit, ja que els seus cossos estan completament desenvolupats en el sexe/gènere assignat en néixer), el **nivell socioeconòmic** (en una societat capitalista i classista el major o menor accés als diners és un dels principals indicadors de desigualtat), **l'origen** i la **situació administrativa** (amb el racisme estructural en que vivim i la separació del món entre un Nord Global blanc i enriquit; i un Sud Global racialitzat i empobrit) i el **nivell formatiu** (l'anomenat 'capital cultural' com a requisit clau per accedir a feines més estables i millor remunerades) i persones que s'han dedicat al **treball sexual** (activitat que té un estigma social profundament arrelat i que encara provoca acalorats debats arreu del món). De manera que 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 (Miquel Missé, 2022).

Per combatre aquestes discriminacions, s'han desenvolupat diverses estratègies. Les empreses i les administracions tenen un paper clau en la millora de la situació laboral de les persones trans*. Les empreses poden implementar polítiques d'inclusió i diversitat de gènere, establir programes de formació i sensibilització per al personal i crear entorns laborals segurs i acollidors per a totes les identitats de gènere. D'altra banda, les administracions poden aprovar lleis i polítiques que protegeixin els drets de les persones trans*, facilitin l'accés a l'educació i la formació, i promoguin la igualtat de tracte i oportunitats en el mercat laboral.

Els darrers anys diverses administracions catalanes han creat i impulsat programes per afavorir la inserció laboral de persones trans*, com ara "SOC-trans", del Servei d'Ocupació de Catalunya; "Transocupació", de Barcelona Activa; o "TransRassa ocupació", de l'Ajuntament de Terrassa. Tots aquests programes ofereixen un acompanyament personalitzat molt acurat en totes les fases de la cerca de feina i posterior inserció laboral. Fins ara els resultats han estat positius, però encara queda molt camí per recórrer, sobretot pel que fa a l'estabilitat dels llocs de treball que s'aconsegueixen i a la sensibilització i capacitat d'acollida de les empreses (en un sentit ampli), de les persones trans* a les seves plantilles (Jornades Trans*inlab, organitzades l'any 2022 per Foment de l'Ajuntament de Terrassa).

Finalment, és imprescindible assenyalar la manca d'investigacions quantitatives sobre la inserció laboral de les persones trans* i, per tant, la dificultat d'obtenir una diagnosi exacta de la situació actual del nostre territori, un fet imprescindible per poder desplegar les polítiques públiques necessàries. Tot i que Manresa ja compta amb el Punt d'Atenció Laboral LGTBI+, és imprescindible estendre la recerca a la comarca per poder tenir una visió holística del territori i en conseqüència poder desenvolupar les polítiques específiques en la línia de combatre la transfòbia social i la discriminació de les persones trans* al mercat laboral.

Metodologia

Per tal de realitzar una diagnosi de les tendències de la situació laboral de les persones trans* a la comarca del Bages i revertir situacions de discriminació, s'ha realitzat una anàlisi exploratòria, amb la qual es vol aconseguir una aproximació sobre aquest aspecte. D'acord amb a través d'una metodologia qualitativa i a partir de la teoria fonamentada, la qual segons Strauss i Glaser (Grounded Theory Institut 2008), destaca pel fet que desenvolupa teories específiques del context, molt útil en col·lectius poc representats en teories disponibles, com és el cas de les persones trans* de la comarca del Bages.

Així doncs, els objectius són:

General

Realitzar un diagnòstic de les tendències de la situació laboral de les persones trans* a la comarca del Bages i revertir situacions de discriminació.

Específics

- Reunir la informació dels serveis i recursos d'inserció laboral per a les persones trans* de la comarca.
- Estudiar els principals reptes i obstacles en què es troben les persones trans* de la comarca per la seva inserció laboral de qualitat i pel posterior manteniment de la feina.
- Conèixer les principals dificultats del personal dels serveis d'ocupació de la comarca per donar resposta a les necessitats de les persones trans* del territori.
- Determinar les barreres de les persones trans* a l'hora d'iniciar un trànsit en dos contextos: quan s'està buscant feina i quan ja es compta amb una feina.
- Identificar els perfils de persones trans* de més vulnerabilitat en relació a la inserció al mercat laboral arrel de les interseccions personal.
- Dissenyar una estratègia d'intervenció per la millora de la inserció laboral de les persones trans* al Bages.
- Identificar bones pràctiques sobre inserció laboral de persones trans* a la comarca.

Per tal d'analitzar aquests objectius s'ha partit de 3 dimensions en base la literatura sobre quins aspectes tenir en compte en les tendències de l'ocupació per part de les persones trans* que són: 1) accessibilitat al mercat laboral, 2) discriminació en el desenvolupament laboral, i 3) reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral. Categories indicades per la literatura existent de Miquel Missé i Gerard Coll-Planas.

Taula 1. Operacionalització de les variables

DIMENSIÓ	INDICADORS
----------	------------

Accessibilitat al mercat laboral	Dificultats identificades
	Estratègies per fer-hi front
	Serveis d'inserció laboral
Discriminació en el desenvolupament laboral	Agressions i violències
	Segregació horitzontal
	Estratègies per fer-hi front
Reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral	Presència i motius
	Absència i motius

Font: elaboració pròpia.

Treball de camp

La tècnica de recollida d'informació han sigut entrevistes en profunditat amb un guió semiestructurat i grups focals. En ambdós casos, les preguntes s'han plantejat com a obertes per donar l'oportunitat d'explicar les experiències d'una manera holística.

Els perfils entrevistats han sigut:

- 1) Persones trans* de la comarca del Bages (15)
- 2) Personal tècnic d'ocupació de la comarca (5)
- 3) Persones vinculades a l'àmbit educatiu (3)
- 4) Persones representats legals en sindicats majoritaris (1) entrevista conjunta amb dos sindicats.

El perfil del grup focal:

- 1) Personal d'empreses de la comarca.

La mostra s'ha extret a partir dels contactes a la tècnica responsable del SAI Manresa i la tècnica d'Ocupació de l'Ajuntament de Manresa, arrel de la seva experiència en atenció a persones trans* de la comarca i el seu domini del territori. Atenent a la perspectiva interseccional sobre la diversitat d'experiències en relació al col·lectiu trans* i el vincle amb l'entorn laboral depèn de factors personals, s'ha buscat diversitat de perfils:

Taula 2. Característiques de la mostra: persones trans* de la comarca

ID	Gènere	Edat	Nivell de <i>passing</i>	Moment del trànsit	País d'origen	Nivell d'estudis	Nivell socioeconòmic	Suport familiar
1	Dona	44	Baix	Adulta (sense feina)	Autòctona	Baix	Baix	Inexistent
2	No binària	23	Baix	Jove (estudiant)	Autòctona	Mig	Mig-baix	Present

3	No binaria trans* masculina	33	Alt	Jove (treballant)	Autòctona	Mig	Mig-baix	Present
4	Dona	23	Mig-baix	Jove (treballant)	Autòctona	Mig	Mig	No s'especifica
5	Home	25	Mig- baix	Jove (sense feina)	Xile	Mig	Mig-baix	No s'especifica
6	Dona	64	Mig- baix	Adulta (treballant)	Autòctona	Baix	Baix	Mínim
7	Dona	19	Alt	Jove (estudiant)	Autòctona	Mig-baix	Mig-baix	Present
8	No binaria	27	Baix	Jove (treballant)	Autòctona	Mig-baix	Mig-baix	Present
9	Dona	26	Alt	Jove (estudiant)	Autòctona	Mig	Baix	Present
10	Dona	27	Mig-alt	Jove (treballant)	Colombia	Baix	Baix	Present
11	Dona	44	Alt	Adulta (treballant)	Autòctona	Mig-baix	Mig-baix	Present
12	Dona	-	Alt	Adulta (sense feina)	Venezuela	Mig	Mig	Inexistent
13	Home	31	Alt	Jove (sense feina)	Autòctona	Mig-Alt	Mig-Alt	Present
14	Home	54	Alt	Adult (sense feina)	Autòctona	Baix	Baix	Inexistent
15	No binaria	28	Mig	Jove (estudiant)	Autòctona	Mig	Mig	Present

Font: elaboració pròpia.

La sistematització i anàlisi de la informació recopilada ha incloure les següents tasques:

- **Transcripció semi-literal de les entrevistes i del grup focal**

Per tal de facilitar l'observació i anàlisi de les informacions i arguments utilitzats per les persones que van participar en alguna de les metodologies de recerca, es va fer una transcripció semi-literal, posant èmfasi en el contingut i no tant en la forma de les enunciacions. D'aquesta manera, les transcripcions recullen el contingut central aportat per cada persona i ometen les expressions col·loquials o interjeccions de dubtes o pauses, que en el marc d'aquest estudi (i considerant els seus objectius i metodologia) es va valorar que no aportaven informació rellevant.

- **Anàlisi de contingut**

De cadascuna de les entrevistes, dels apunts del focus grup i dels resultats de l'enquesta ciutadana es van identificar i recollir les informacions i arguments més recurrents i fonamentats de cadascun dels blocs temàtics, els quals van ser organitzats a partir de la pròpia estructura d'argumentació que es deriva d'ells.

- **Triangulació**

Per tancar la fase de diagnosi, es va dur a terme una triangulació de tota la informació recollida, tant de la recerca documental, com de les entrevistes en profunditat i del grup focal.

En poques paraules, la triangulació consisteix a observar tot el material recollit amb les diferents eines de recerca per tal d'identificar els diferents arguments (o línies discursives) desenvolupats per les persones que van participar dels diferents espais de recollida d'informació. D'aquesta manera, es poden observar els consensos (o aspectes en què la majoria de participants va contestar de manera similar) i els matisos (o arguments que van aparèixer menys, però que aporten altres mirades sobre un tema en particular).

La triangulació permet contrastar els resultats obtinguts en els diversos mètodes qualitius d'investigació en una mateixa unitat d'anàlisi.

Diagnosi

La present diagnosi parteix de la literatura respecte a la problemàtica de la inserció i el desenvolupament laboral de les persones trans* i pretén concretar aquestes tendències analitzades de forma global a la comarca del Bages. Com s'ha avançat a la metodologia, la present investigació ha partit de tres dimensions: 1) accessibilitat al mercat laboral, 2) discriminació en el desenvolupament laboral, i 3) reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral.

Tot i així, posterior al procés de treball de camp s'ha decidit afegir dos apartats previs com a premisses des d'on partir. Al mateix temps que es desenvoluparà un apartat final sobre el paper, en aquesta qüestió, de diversos agents vinculats al mercat laboral. Així doncs, el present apartat s'estructura de la següent manera:

- 1) Context estructural i local de la transfòbia laboral.
- 2) Descripció del perfil interseccional de les persones trans* amb situació de vulnerabilitat i discriminació al mercat laboral.
- 3) Accessibilitat al mercat laboral de les persones trans*
- 4) Tendències en l'ocupació per part de les persones trans*
 - a. Discriminació en el desenvolupament laboral.
 - b. Reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral.
- 5) Paper d'agents vinculats al mercat laboral.

1) CONTEXT ESTRUCTURAL I LOCAL DE LA TRANSFÒBIA LABORAL

En primer lloc, és important destacar com **la totalitat de les persones entrevistades en el procés de la recerca coincideix a afirmar que la transfòbia és un fenomen estructural**, de manera que és una realitat de la comarca del Bages, tot i que no excloent d'aquesta. S'analitza per una part de les testimonis del procés com **la transfòbia social és un concepte emmarcat en el sistema patriarcal**. Un sistema d'organització social que situa els homes al centre i per sobre jeràrquicament de les dones i les identitats dissidents, el qual se sustenta a través del sistema sexe/gènere¹. Així doncs, les persones trans* igual que els gais o les lesbianes qüestionen els rols i els estereotips hegemònics de gènere, l'obligatorietat tradicionalment imposada de la correspondència entre sexe i gènere i les normes binàries del gènere. Aquest desafiament de l'hegemonia política i cultural genera odi i temor especialment en aquelles persones que es beneficien del manteniment del status quo del gènere.

¹ El sistema sexe/gènere és un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterossexuals en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida. Aquest sistema funciona a partir de relacions de poder d'uns vers les altres que han estat anomenades de diferents maneres, destacant diversos matisos, com ara heterossexualitat obligatòria (Adrienne Rich, 1980), heteronormativitat (Michael Warner, 1991), pensament heterossexual (Monique Wittig, 1980) o matriu heterossexual (Judith Butler 1990) o, més recentment, cisheteropatriarcat.

La transfòbia social no només es limita a manifestar-se en interaccions personals o a l'esfera pública, sinó que traspasa diversos àmbits, com és el cas del món laboral. Aquesta forma de discriminació es tradueix en obstacles significatius per a les persones trans* al mercat laboral -desenvolupat al llarg del document-. Les persones trans* sovint enfronten prejudicis, estereotips negatius i biaixos al lloc de treball, cosa que pot portar a l'exclusió, l'assetjament i la marginalització. Aquesta realitat no només afecta el benestar emocional i la qualitat de vida de les persones trans*, sinó que també representa una pèrdua per a la societat en general, en privar les empreses i organitzacions de la diversitat de talents i perspectives que aquestes persones podrien aportar.

És rellevant, com segons les persones que han participat en el procés de la recerca, la transfòbia social i també **la transfòbia laboral es deu, com a aspecte principal i central, al desconeixement social i als prejudicis respecte a la comunitat trans***. Derivat de la manca d'educació i sensibilització al voltant de la temàtica, una manca de revisió estructural sobre la preservació de privilegis, una tendència al conservadorisme social i finalment algunes veus apunten, la percepció d'amenaça a la identitat de gènere.

També s'indica per part de qui s'ha recollit la veu, com **l'aprovació de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**, ha situat al centre de l'agenda pública aquesta qüestió i ha generat un intens debat amb una àmplia gamma d'opinions. Mentre que per a molts ha suposat un pas cap a la igualtat i el reconeixement dels drets de les persones trans*, per a altres ha generat resistències i preocupacions, alimentant debats sobre la identitat, la tradició i la percepció del gènere.

Així doncs, hi ha un seguit de qüestions estructurals que afecten la tendència de la situació laboral de les persones trans*. Altres aspectes que s'hi vinculen tenen a veure, pel que aquí ens pertoca, amb les característiques concretes de la comarca del Bages.

El Bages és una comarca catalana, amb Manresa com a capital. Compta amb una superfície de 1.092,3 km² i la seva població és de 180.873 habitants. Està ubicada a la província de Barcelona i presenta un mercat laboral diversificat, encara que amb algunes característiques específiques. En termes generals, el mercat laboral del Bages està influenciat per la presència de diversos sectors econòmics, considerant els primers cinc sectors més importants per facturació de l'exercici 2019, en primer lloc, el de **vehicles de motor i altres materials de transport** (13,6%), seguit dels sectors de **productes alimentaris i begudes** (10,2%), altres **indústries manufactureres** (6,3%), productes metàl·lics, exc. maquinària (5,8%) i indústries extractives (4,5%). Tot i que també és rellevant com el sector primari, és a dir, l'agricultura i la ramaderia és present en 20 dels 30 municipis del Bages. Entre les cinc empreses de l'agricultura i la ramaderia que generen un major volum de negoci acumulen una tercera part del volum de negoci que el sector genera a la comarca. Això acompanyat del creixement significatiu en les darreres dècades del sector de serveis que abasta àrees com el comerç minorista, l'hostaleria, el turisme, la salut, l'educació i els serveis públics. També és rellevant com al 2020 el Bages comptava amb una població ocupada lleugerament masculinitzada (53,7% vs. 46,3% de dones) (Diputació, 2023).

Davant aquesta caracterització del mercat de treball de la comarca del Bages, és rellevant, com les persones que han participat en el procés, **han identificat com sovint es perpetua la segregació horitzontal per sectors**. El que implica que els homes i les dones tendeixen a ocupar diferents tipus de llocs de treball o sectors d'activitat en funció del gènere. Aquesta segregació horitzontal reflecteix i reforça les normes socials i les expectatives de gènere arrelades a la societat. Per exemple, els homes solen estar més representats en sectors com l'enginyeria, la construcció, la indústria i la tecnologia, mentre que les dones tendeixen a ocupar feines en àrees com l'educació, l'atenció sanitària i la cura personal. Aquesta divisió té implicacions importants, ja que pot perpetuar la bretxa salarial de gènere, limitar les oportunitats de desenvolupament professional i reforçar la desigualtat en l'accés a llocs de treball ben remunerats i amb més estatus social. D'igual manera que pot suposar una dificultat extra per aquelles persones no identificades amb el gènere binari o amb expressions de gènere andrògines. Tal com exposen dues persones entrevistades:

És difícil aconseguir una feina quan no saben identificar-te amb un dels gèneres establerts i per tant no saben visualitzar quines tasques podries assumir (testimoni).

Per altra banda, també és rellevant, tal com s'ha reflexionat en el procés del treball de camp, com **la comarca del Bages és una comarca amb un elevat nombre de petits i mitjanes empreses (pimes)** el que a vegades impedeix tenir els recursos per elaborar un procés de selecció o de promoció entre d'altres, amb uns protocols de no discriminació presents. De manera que la reproducció o no dels estereotips i dels prejudicis davant el col·lectiu trans* depèn de la sensibilitat individual de la persona a càrrec. Un fet altament de risc.

Finalment la comarca del Bages, compta amb 20 municipis amb menys de 5.000 habitants sota l'etiqueta de municipis petits, i segons les persones a qui s'ha recollit la veu, **s'identifica com en aquesta tipologia de municipis hi ha menys població del col·lectiu LGTBI+**, en primer lloc, per una qüestió de proporció i, en segon lloc, derivat del sexili:pressió que sent una persona del col·lectiu LGTBI+ de marxar a un altre lloc de residència, o fes ús de serveis públics d'altres espais d'on es resideix, per poder viure de manera lliure i oberta la pròpia orientació sexual o identitat de gènere. De manera que **es constata la manca de referents de persones LGTBI+ i, específicament trans* a la comarca**.

Al Bages no es veuen persones visiblement trans treballant (testimoni).*

2) DESCRIPCIÓ DEL PERFIL INTERSECCIONAL DE LES PERSONES TRANS* AMB SITUACIÓ DE VULNERABILITAT I DISCRIMINACIÓ AL MERCAT LABORAL

La inserció i el desenvolupament laboral és un desafiament significatiu per a les persones trans* i tal com indiquen les dades, aquest col·lectiu té uns índexs de desocupació clarament superiors a la mitjana, en concret, el 43% de les dones trans* i el 28% dels

homes trans* estaven a l'atur al 2008 (Eurostat, 2008). Tot i així, la literatura ja avançava com aquesta realitat no és vàlida per a totes les persones del col·lectiu trans*, i **en integrar una perspectiva interseccional es pot constatar com hi ha un seguit d'elements, identificats constantment per part de les persones a qui s'ha recollit la veu, que intervenen en la discriminació de les persones trans* al mercat laboral.**

En concret l'element destacat per excel·lència ha sigut el nivell de *passing* de la persona trans*. Per nivell de *passing* es fa referència a l'estratègia utilitzada per persones per "assemblar-se" el màxim al gènere sentit i passar desapercebuda. És a dir, per exemple, el "bon *passing*" per una dona trans significa ser reconeguda per tothom com a dona. Algunes persones trans* de qui hem recollit la veu han matisat que les dones trans* enfronten majors desafiaments en aquest aspecte a causa de la major complexitat de les modificacions corporals necessàries per passar desapercebudes com a dones, en comparació dels homes trans. Un altre aspecte que s'ha posat en valor és el moment vital del trànsit, el qual també condiciona el nivell de *passing*. Entenent que les persones que han fet un trànsit en edat adulta solen tenir un *passing* més baix, de nou, més en els casos de les dones. És rellevant però, la necessitat de seguir treballant socialment perquè les persones trans* puguin ser reconegudes com a tal, si ho desitgen, sense que això comporti discriminacions.

No he patit cap discriminació, sempre se m'ha llegit com una dona (testimoni).

Crec que no tinc problemes perquè se'm llegeix o com un noi jove o com una dona lesbiana, no se'm nota que soc una persona trans (testimoni).*

Hi ha dissidències més acceptades que altres. És millor semblar una dona lesbiana, que una dona trans (testimoni).*

Lligat amb el que s'acaba de comentar, **un altre element identificat com a clau per les persones que hem recollit la veu ha sigut el gènere.** En veu d'algunes testimonis del procés, les dones trans i les persones no binàries solen viure més situacions de discriminació, una realitat directament vinculada amb el sistema patriarcal i les jerarquies hegemòniques del gènere.

Sobretot les dones trans són les que pateixen més la discriminació perquè són a les que més se'ls hi nota (testimoni).*

Per altra banda, **l'edat i el moment vital en el qual es fa el trànsit també és un element central**, com també s'ha avançat anteriorment. Així doncs, per una banda, l'edat en què una persona inicia la seva transició és determinant, i hi ha dos aspectes a tenir en compte: 1) aquells que ho fan a l'edat adulta poden haver consolidat la seva trajectòria professional sense enfrontar la transfòbia, com exposa una de les persones entrevistades, entenent com a facilitador quan a l'hora de fer el trànsit a la feina ja et coneixen a nivell personal - íntim- i professional. Però com a obstacle, si decideixes marxar de la feina o et fan fora arrel del trànsit ja que les persones adultes (de més de 45 anys aproximadament) tenen estructuralment més dificultats per aconseguir feina. Mentre que 2) els que inicien el trànsit en una edat més primerenca poden obtenir un nivell de *passing* més alt gràcies a tractaments hormonals i quirúrgics. D'altra banda, la generació marca una diferència, ja

que determina el context històric en què es va dur a terme la transició, amb diferents nivells de reconeixement social i drets trans* al llarg del temps.

Un clar eix que no es pot obviar i que també té una relació directa amb la discriminació de les persones trans* al mercat laboral és la posició socioeconòmica i el nivell d'estudis de la persona. Les persones trans* són presents a tots els nivells educatius, però de vegades, experiències d'assetjament escolar, situacions familiars discriminatòries, trajectòries migratòries forçades per supervivència, entre d'altres possibles processos de violència, deriven a nivells formatius més baixos, un fet que tot i no ser exclusiu de les persones trans*, repercuteix negativament en les seves oportunitats laborals. Tal com s'indica en veu d'una testimoni, comptar amb un nivell formatiu elevat actua com a factor protector:

Tenir una bona formació ajuda a ser imprescindible al mercat laboral (testimoni).

En la mateixa línia, comptar amb recursos econòmics i capital social són elements clau per a una transició de gènere amb èxit, ja que faciliten l'accés a tractaments mèdics i serveis no coberts per la sanitat pública, com ara tractaments hormonals, quirúrgics o teràpia de veu. Tot i això, moltes persones trans*, també de classes socials altes s'enfronten a obstacles en la seva trajectòria professional.

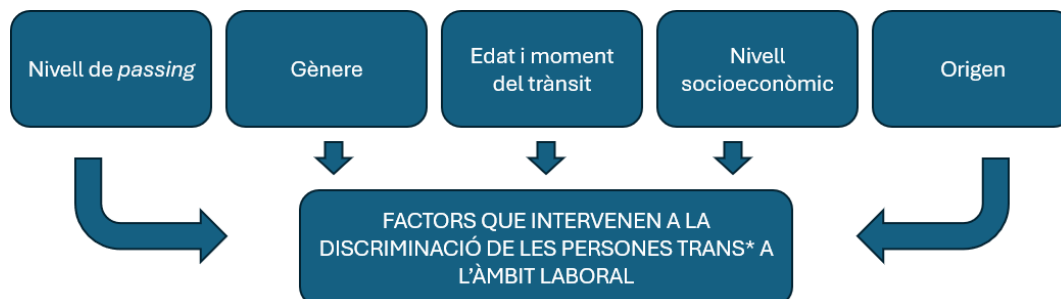
L'origen de les persones també és un element a tenir en compte. Tot i que la transfòbia es troba a totes parts, hi ha països on els drets de les persones trans* no estan reconeguts, sinó que, per contra, està penalitzat. Així doncs, haver nascut a països on la diversitat de gènere es sanciona pot comportar situacions d'alta discriminació, marginació i exclusió social i en alguns casos, deriva en migracions per supervivència. Un altre element directament vinculat a l'origen és la racialització. Les persones trans* racialitzades han de confrontar -a més- els estereotips i prejudicis que existeixen sobre les seves 'raça' percebuda o atribuïda, que connecta amb les estructures i lògiques colonials que encara funcionen a nivell global. Tot i que entre les persones participants en aquest estudi no es va fer un especial esment d'aquest element, la literatura i experiències sobre el tema ratifiquen aquesta dificultat, com ara l'obra de teatre "¿Y estas son las cosas con las que tenemos que aprender a vivir?" del col·lectiu TiritiTrans (<https://tirititransstrans.wordpress.com/>). Per altra banda, un dels elements claus en aquesta qüestió és el suport comunitari de la persona, tant familiar com d'altres xarxes de suport. Sovint, en un sistema com l'actual altament familiarista, les persones migrades tenen una xarxa comunitària més limitada. Tots aquests aspectes també influeixen a la participació en el mercat laboral.

Altres aspectes com la diversitat funcional o la situació administrativa de la persona també hi tenen a veure. Són factors estructurals d'opressió que interseccionen amb les identitats dissidents sovint suposen discriminacions. La literatura indica com les dones trans*, algunes amb una situació administrativa irregular, que es dediquen a la prostitució són un dels perfils més marginals i exclosos socialment. En aquesta investigació però, no s'ha inclòs aquesta realitat.

Així doncs, d'acord amb els elements comentats, **el perfil amb més vulnerabilitats és una persona de gènere femení, amb un nivell de *passing* baix, d'edat adulta amb més**

de 45 anys la qual va fer el trànsit en l'etapa adulta, amb un nivell socioeconòmic baix i d'origen divers.

Il·lustració 1. Factors que intervenen en la discriminació de les persones trans al mercat laboral*



Font: elaboració pròpia.

3) ACCESSIBILITAT AL MERCAT LABORAL DE LES PERSONES TRANS*

Una vegada vist els perfils concrets de persones trans* que tenen més dificultats a nivell laboral és rellevant indicar com **les primeres situacions de violència i discriminació es troben en l'accés al mercat laboral**. És rellevant de nou, recordar com la participació en el treball remunerat, en un sistema econòmic capitalista, altament productivista i monetarista, és una necessitat per garantir la subsistència econòmica igual que un espai de socialització i de construcció identitària, entre altres elements. Així doncs, és importantíssim poder-hi accedir de forma igualitària, un fet lluny de la realitat de moltes persones trans*.

Així doncs, per part de les persones que han participat en el procés de la recerca, tal com s'ha indicat a l'anterior apartat, la major dificultat per accedir al mercat laboral és ser trans* amb un nivell de *passing* baix.

El major repte de buscar feina sent trans és que ets trans* (testimoni).*

En paral·lel, al llarg del període d'entrevistes, les testimonis han compartit infinitat d'experiències discriminatòries i de violències en el procés de selecció de les feines. **Des de violències sexuals a violències verbals a patir *gendering*, que significa experimentar una atribució de gènere que no correspon a la identitat de la persona, a situacions d'incomodat.** A continuació es mostren alguns exemples:

Buscar feina i trobar-la fent el trànsit va ser molt difícil, i t'afecta a nivell personal també això, ja vas a les entrevistes amb el nerviosisme de què patiràs una discriminació (testimoni).

Em van parlar en masculí tota l'entrevista tot i que els hi vaig demanar que em parlessin en femení, acompanyat d'un discurs clarament trànsfob (testimoni).

Sovint a les entrevistes la persona entrevistant s'encalla. La notes incòmode perquè no sap com tractar-te. Molta gent no naturalitzen la situació (testimoni).

Vaig notar en diversos llocs, com no m'escoltaven fent l'entrevista. Veia els ulls de la dona fent-me un escaneig constant perquè jo no li quadrava. Em feia un tac amb els ulls (testimoni).

M'han dit, "no volem gent així a la nostra plantilla" (testimoni).

La dona em va dir que li sabia molt de greu però que no em contractava perquè sabia que tindria problemes amb els clients. Tot i que ella em deia que ella no hi tenia cap problema (testimoni).

En alguns casos, **on la persona trans* té un alt nivell de passing però no té la documentació acord amb l'expressió de gènere també ha suposat una situació de discriminació.** Per exemple:

Vaig estar a punt de ser contractada, vaig fer l'entrevista, els hi vaig agradar i em van trucar. Però vaig sortir de l'armari perquè no tenia la documentació canviada i a partir d'aquest moment ja no em van trucar més. Això m'ha passat més d'un cop (testimoni).

Davant aquestes situacions de violència i discriminació però, **les persones trans* a qui hem recollit la veu també han mostrat el desplegament d'un seguit d'estratègies per facilitar el seu accés al mercat laboral.** Estratègies com:

- Utilitzar Currículums Vitae, sense fotografies/ gènere/ etc.
- Tenir la documentació canviada i binària.
- Usar mascareta en temps de COVID.
- Fer ús de maquillatge.
- Accedir a formacions d'orientació laboral.
- Apuntar-se a programes de pràctiques laborals no remunerades per facilitar tenir un primer contacte amb l'empresa/entitat i que coneguin la seva validesa professional.

Algunes de les persones testimonis del procés han comentat la influència dels tipus de sector laboral a l'hora de patir més o menys discriminacions. En concret, s'identifica l'àmbit social i artístic com més amable davant la diversitat afectiva, sexual i de gènere. I en canvi sectors classificats com a conservadors i masculinitzats com l'advocacia, la medicina, l'arquitectura, entre d'altres com menys amables. Per altra banda, **es destaca de forma conjunta per part de les persones que han participat en el procés com en les feines dels sectors que treballen de cara al públic sol haver-hi més transfòbia,** justificada en base a la pèrdua de clientela per contractar a una persona trans*.

Hi ha més transfòbia on hi ha més desconeixement (testimoni).

L'excusa és que els clients no vindran si hi ha de cara al públic (testimoni).

Finalment, **des de l'Ajuntament de Manresa és rellevant com s'han desplegat diversos serveis públics per acompanyar en la integració de les persones trans***, que no requereixen, al mercat laboral. En concret, i de forma col·lectiva per part de qui s'ha recollit la veu es valora molt positivament la tasca personal de les tècniques a càrrec tant del Servei d'Atenció Integral (SAI LGTBI) de Manresa com del Punt Laboral LGTBI+. Es mostra un clar consens amb la sensibilitat d'ambdues tècniques i el tracte personalitzat que s'ofereix. Tot i així, s'han detectat aspectes de millora que van relacionats amb la consolidació dels serveis i la temporalitat dels plans d'ocupació (desenvolupat a l'apartat d'estratègia d'intervenció política).

4) TENDÈNCIES EN L'OCUPACIÓ PER PART DE LES PERSONES TRANS*

Les discriminacions i violències que pateixen algunes persones trans* en l'àmbit laboral no es donen únicament en l'accés, sinó que moltes d'elles continuen vivint aquestes realitats una vegada contractades. En aquest apartat doncs es tractarà:

- a) La discriminació que pateixen les persones trans* en el desenvolupament laboral, versus
- b) El reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral.

4.1. La discriminació que pateixen les persones trans en el desenvolupament laboral*

Tal com ja avançàvem amb la literatura, és rellevant com 3 de cada 10 persones LGTBI+ afirma haver patit agressions verbals a l'àmbit laboral, i referit específicament a les persones trans*, el 20% indica haver patit agressions sexuals, com insinuacions, tocaments o invasió d'espai entre d'altres, segons l'enquesta d'UGT 2480 persones del col·lectiu (UGT, 2023).

Unes dades que es corroboren amb les vivències de les persones a qui hem recollit la veu, les quals afirmen que **les violències cap a persones trans* a l'àmbit laboral estan normalitzades i són comunes**. En concret destaquen els següents exemples:

- Agressions verbals i abusos verbals com per exemple xantatges.
- Assetjament sexual
- Impediment d'entrada al vestuari del gènere sentit (sobretot en casos on la documentació no està canviada).
- No disposar d'un uniforme en base el gènere sentit.
- No accedir a posar el nom sentit a la identificació.
- Realització de *gendering*.
- Estereotipar a la persona en base al gènere assignat al néixer.
- Discriminació indirecta

En veu de les testimonis:

Unes companyes trànsfobes van apretar molt a direcció perquè no volien compartir el vestuari amb mi (testimoni).

Sovint et fan fora al període de prova amb qualsevol excusa (testimoni).

És important també la discriminació indirecta, les companyes no saben com tractar-te, ni parlar-te i acabes sentint-te apartada, molt allunyada de la resta (testimoni).

Companyes s'han rigut del meu to de veu, al mateix moment que qüestionaven que sigui una dona (testimoni).

De nou, s'identifica que **part de la violència indirecta que reben les persones trans* és degut al desconeixement i al tabú** al voltant de la diversitat afectiva, sexual i de gènere. En aquesta línia, destaca com la gran majoria de les empreses, entitats, etc. on treballen actualment les persones trans* de qui s'ha recollit la veu, no compten ni amb formació sobre la temàtica ni amb protocols ni de prevenció ni abordatge de les violències LGTBI-fòbiques.

Aquesta constant situació de violència cap al col·lectiu LGTBI+ i, en especial, a perfils concrets de persones trans*, provoca tal com denuncia l'informe d'UGT (2023) que un 40% de les persones del col·lectiu tornin a l'armari a les seves feines. **Testimonis de qui s'ha recollit la veu exposen utilitzar el no reconeixement de la identitat com a estratègia per evitar discriminacions o casos de violència.**

Una altra forma de violència que reclamen les persones que han participat en el procés és el fet **d'encadenar feines poc qualificades i temporals**. Una inestabilitat laboral derivada, de casos de violències on la persona decideix marxar per supervivència o acomiadaments per motius trànsfobs, o també derivada de la topologia de contractes que promouen els plans d'ocupació, sovint temporalitzats en 6 o 12 mesos.

En paral·lel també **es denuncia com a forma de violència la reproducció de la segregació horitzontal binària al mercat de treball**. En primer lloc, és rellevant com aquesta segregació reproduceix els estereotips hegemònics de gènere, perpetuant doncs, els rols socialment imposats. Per altra banda, deixa excloses a aquelles persones que no segueixen el sistema sexe/gènere, sovint generant situacions, tal com indiquen les persones que han participat en el procés de recerca, on se'ls intenta assignar rols i tasques considerats femenins o masculins en base l'expressió de gènere o el gènere assignat en néixer i no al gènere sentit.

Finalment, **és rellevant indicar com és un col·lectiu especialment vulnerable les persones que inicien la transició estant ocupades a una feina**. Moltes de les persones a qui s'ha agafat el testimoni, i que es van trobar en aquesta situació, afirmen haver deixat la feina als inicis del trànsit o bé per precaució, o bé arrel de situacions de violència i discriminació. Altres van ser acomiadades de forma improcedent una vegada iniciat el trànsit amb arguments com que s'havien agafat moltes baixes o apel·lant a què tindran una

menor clientela si les mantenen contractades. Per contra però, també s'han enregistat casos d'èxit on la persona ha pogut fer el trànsit de forma oberta i lliure.

És imprescindible tancar aquest apartat, recalcant com aquestes discriminacions afecten directament a la salut mental de les persones que les pateixen. Moltes comenten haver passat per moments vitals de depressió entre altres trastorns mentals.

4.2. *El reconeixement de la identitat trans* a l'entorn laboral.*

Tot i que s'han trobat pocs exemples de persones trans* que puguin expressar lliurement la seva identitat trans* a l'entorn laboral, és rellevant, com si s'han detectat bones pràctiques. En concret, **un gran facilitador és buscar feina en empreses o entitats amb un clar posicionament a favor de la diversitat afectiva, sexual i de gènere.**

Un altre aspecte rellevant que han destacat moltes de les persones trans* a qui s'ha recollit la veu ha sigut com a facilitador, **tenir la documentació acord amb el gènere sentit en cas de ser persones binàries.** És en aquest moment on les empreses accepten de forma més natural a canviar la identificació, acceptar l'accés al vestuari adequat o donar l'uniforme adequat. Tot i que no es viu com una situació òptima, si es reconeix com un facilitador.

Si no tens la documentació canviada és un infern. La qüestió és quan no quadra el teu aspecte amb la teva documentació estàs fora. Una vegada fas el canvi, tot millora, poc, però millora (testimoni).

Si no tens un bon passing ho tens molt fotut a no ser que treballis a un ambient o una empresa molt del col·lectiu (testimoni).

5) **PAPER D'AGENTS VINCULATS AL MERCAT LABORAL**

Són diversos els agents que juguen un paper crucial en la millora de l'accessibilitat i el desenvolupament de les persones trans* al mercat laboral i les tècniques d'ocupació dels ajuntaments, les empreses, les organitzacions sindicals i les institucions educatives en són un exemple. En aquest sentit, s'ha recollit la veu de persones concretes amb aquest perfil per identificar quin paper hi poden jugar.

Serveis d'ocupació	Organitzacions sindicals
En primer lloc, els ajuntaments tenen la responsabilitat de crear un marc que protegeixi els drets de les persones trans* i promogui la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. Les persones tècniques	Les organitzacions sindicals tenen un paper central en promoure les polítiques i mesures no discriminatòries, i en la defensa dels drets laborals de les persones, i pel que aquí ens pertoca, de

<p>d'ocupació de la comarca desenvolupen i implementen programes i iniciatives que faciliten la inserció laboral de les persones trans*, com ara polítiques de no-discriminació, programes de formació professional específics i campanyes de sensibilització. S'identifica la necessitat d'incorporar més persones trans* a l'administració pública en posicions més visibles.</p> <p>És rellevant com el repte però, és trobar programes d'ocupació que s'adeqüin a les necessitats específiques de cada persona trans*. Igual que es reconeix per part de les persones a qui s'ha recollit la veu que manca la formació específica en aquesta qüestió per part de les professionals.</p> <p>Cal destacar que l'Ajuntament de Manresa actualment subvenciona l'elaboració de Plans de Diversitat a empreses de la comarca per incloure criteris d'inclusió i formació sobre la temàtica, amb la qual cosa es busca promoure la inclusió de persones LGTBI+ i concretament persones trans*, al teixit productiu del municipi.</p>	<p>les persones trans*. Algunes organitzacions sindicals estan apostant per incloure aquestes qüestions dins els convenis col·lectius i la negociació col·lectiva, com a aspecte transformador.</p> <p>Tot i així, com a precaució, en veu de qui ha participat en el procés de recerca, es reclama que la responsabilitat final és de les empreses o institucions ocupadores.</p> <p>El rol dels sindicats doncs és promoure la formació, informació, acompanyament i assessorament de forma individual i col·lectiva, i així ho fan amb davant els casos d'agressions trànsfobes.</p> <p>Es reflexiona sobre la necessitat d'incloure de forma central i transversal a totes les organitzacions sindicals la mirada inclusiva en qüestions de diversitat afectiva, sexual i de gènere.</p>
<p>Empreses</p> <p>Les empreses juguen un paper crucial en millorar l'accessibilitat i el desenvolupament de les persones trans* en l'àmbit laboral. Per aconseguir-ho, és fonamental adoptar polítiques inclusives que garanteixin la igualtat d'oportunitats i el respecte per a totes les identitats de gènere. Això pot incloure la implementació de processos de selecció transparents i imparcials, la formació del personal sobre diversitat de gènere i la creació d'entorns laborals segurs i acollidors on les persones trans* puguin expressar-se lliurement sense por a la discriminació o l'assetjament. A més, les</p>	<p>Professorat</p> <p>El professorat pot jugar un paper clau en la sensibilització i l'educació de les estudiants sobre les qüestions de diversitat afectiva, sexual i de gènere fomentant la comprensió i el respecte cap a les persones trans*.</p> <p>En veu de persones que han participat en el procés és rellevant el reconeixement que les institucions que ofereixen estudis d'accés al mercat laboral (cicles formatius, universitat, etc.) tenen la responsabilitat de formar a les futures generacions de professionals amb criteris d'inclusió i sensibilitat. Una qüestió</p>

<p>empreses poden promoure programes de desenvolupament professional específics per a les necessitats i reptes de les persones trans*, fomentant el seu creixement personal i professional dins de l'organització.</p> <p>La inclusió de les persones trans* en l'entorn laboral no només és una qüestió de justícia i equitat, sinó també una oportunitat per a les empreses per crear equips més diversos, innovadors i compromesos amb la missió i els valors de l'empresa.</p>	<p>inclosa de forma curricular en cursos i graus oferts a la comarca.</p>
--	---

Principals conclusions

Transfòbia social i desconeixement

- La transfòbia és percebuda com un fenomen estructural i també present a la comarca del Bages, tot i que no és exclusiu d'aquesta.
- El desconeixement social i els prejudicis sobre la comunitat trans* són factors centrals que alimenten la transfòbia laboral.
- La manca de referents de persones LGTBI+, especialment trans*, a la comarca, és assenyalada com un obstacle significatiu per a l'avenç de la inclusió.

Perfil de les persones trans* més vulnerables a l'àmbit laboral

- El perfil de persona trans* amb més vulnerabilitats en l'àmbit laboral és el d'una persona de gènere femení, amb un baix nivell de *passing*, d'edat adulta (més de 45 anys) que va fer la transició en edat adulta, amb un baix nivell socioeconòmic i d'origen divers.
- Es posa de relleu com un col·lectiu especialment vulnerable aquelles persones que inicien la transició mentre estan ocupades en una feina.

Discriminacions i violències trans-fòbiques a l'àmbit laboral

- Les violències i discriminacions cap a les persones trans* a l'àmbit laboral estan normalitzades i són freqüents, segons les experiències compartides pels participants de l'estudi.
- Les situacions de violència i discriminació comencen ja en l'accés al mercat laboral, segons s'ha revelat a través de múltiples testimonis durant el període d'entrevistes.
- Es ressalta la percepció compartida que en feines dels sectors orientats al públic hi ha una major incidència de transfòbia.
- La reproducció de la segregació horitzontal binària al mercat de treball és denunciada com una forma de violència per les persones entrevistades.
- És crucial destacar com aquestes discriminacions tenen un impacte directe en la salut mental de les persones afectades.

Estratègies de resistència de les persones trans*

- Alguns testimonis han exposat l'ús del no reconeixement de la identitat com a estratègia per evitar discriminacions o violència.
- Les estratègies desplegades per les persones trans* per facilitar el seu accés al mercat laboral han estat un element destacat durant el procés d'investigació.
- Diversos agents, com les tècniques d'ocupació dels ajuntaments, les empreses, els sindicats i les institucions educatives, juguen un paper crucial en millorar l'accessibilitat i el desenvolupament de les persones trans* al mercat laboral, segons s'ha conclòs en la recerca.

- És imprescindible seguir en recerques d'aquesta temàtica per conèixer i millorar la realitat de les persones trans* al territori.

Estratègia d'intervenció política

En aquest apartat presenten cinc possibles Línies estratègiques d'intervenció per millorar la inserció laboral de les persones trans* a la Comarca del Bages, que es desprenen de les prioritats esmentades durant l'estudi per les persones que van participar-hi. Si bé, aquest apartat té algunes coincidències amb el següent, en aquest cas s'ha elaborat pensant en la perspectiva de les administracions i en la seva responsabilitat social en el disseny i implementació de polítiques públiques.

Les Línies Estratègiques proposades estan organitzades amb un criteri seqüencial, és a dir, tenint en compte quines accions s'han de fer primer i quines després, per afavorir la inserció laboral de les persones trans* del territori.

Així mateix, en cada Línia Estratègica hem afegit un apartat de "Prioritat" que recull el nivell d'importància que li van assignar a cada aspecte les persones que vam participar de l'estudi a partir dels arguments que van expressar sobre el tema en els diferents espais de participació que es van utilitzar en la diagnosi. Per facilitar aquesta prioritització hem definit tres nivells de prioritat: Nivell-1 (prioritat alta); Nivell-2 (prioritat mitja); i Nivell-3 (prioritat baixa).

Finalment, en cada Línia Estratègica hem afegit el recull de propostes expressades per les participants en format d'objectius, accions o matisos, que poden servir d'inspiració per un posterior Pla d'Acció sobre la matèria.

Línia estratègica	Prioritat
1.- Serveis d'Ocupació	2
Objectius / Accions / Matisos	
<ul style="list-style-type: none">• Reforçar els serveis d'ocupació per a que puguin atendre de manera és encertada les necessitats de les persones trans*. Això és pot fer de diferents maneres:<ul style="list-style-type: none">– Formar el personal dels serveis d'ocupació en temàtica trans*.– Promoure la creació d'una xarxa de suport de persones trans* que cerquen feina a la comarca, per intercanviar informació i experiències.– Incorporar un servei d'acompanyament psicològic adreçat a les persones trans* que cerquen feina.	

Línia estratègica	Prioritat
2.- Sensibilització	3
Objectius / Accions / Matisos	
<ul style="list-style-type: none">• A la ciutadania en general, sobre temàtica LGTBI+ en general.• A les empreses, visibilitzant experiències d'inserció laboral de persones trans*.	

Línia estratègica	Prioritat
3.- Formació	1
Objectius / Accions / Matisos	
<ul style="list-style-type: none"> • Adreçada als serveis d'inserció laboral de les administracions, per tal que coneguin millor la realitat de les persones trans* i puguin adaptar els seus serveis a les necessitats particularitats d'aquestes experiències. • De manera particular s'ha esmentat la necessitat de reconèixer i incorporar el gènere "no binari" tant en els formularis, com en la gestió i atenció que s'ofereix en aquests serveis. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Adreçada a les persones trans* que busquen feina amb el suport dels serveis d'ocupació de les administracions. Concretament es plantegen diferents demandes: <ul style="list-style-type: none"> – Ampliar l'oferta dels temes de les formacions. – Ampliar el perfil de les possibles destinatàries de les formacions incloent persones trans* que ja tenen feina (precària), i desitgen canviar-se (no admetre només persones en situació d'atur). – Formar les persones trans* que busquen feina, per a que siguin capaces d'identificar possibles vulneracions de drets en aquests processos. – Vincular les formacions als plans d'ocupació a través de pràctiques professionals. 	

Línia estratègica	Prioritat
4.- Contractació	1
Objectius / Accions / Matisos	
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure la contractació de persones trans* a través de diferents mecanismes per incentivar les empreses a fer-ho, com ara subvencions o incentius fiscals. • Planteja aquestes polítiques com "accions positives", orientades a revertir la desigualtat estructural que pesa sobre les persones trans*. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dissenyar i fomentar fórmules de contractació que ofereixin estabilitat laboral a les persones trans*, ja que si bé es valoren molt positivament els plans d'ocupació, el cert és que -tal i com estan dissenyats actualment- resulten insuficients per a persones trans* més grans que estan en moment vitals que requereixen major estabilitat. • Fomentar la col·laboració publico-privada per afavorir l'encaix, accés i manteniment de la persona trans* al mercat de treball.. 	

Línia estratègica	Prioritat
5.- Jubilació	3
Objectius / Accions / Matisos	

- Començar a pensar i dissenyar com abordar la jubilació de persones trans* que degut a l'exclusió laboral que poden haver patit al llarg de la seva vida, es trobaran en situació de molta precarietat.

Bones pràctiques en inserció laboral de persones trans* a la comarca

A partir de la informació recollida en aquest estudi plantejarem a continuació una sèrie de recomanacions i bones pràctiques per afavorir la inserció laboral de persones trans*, recollides dels relats de les persones que han participat directament en l'estudi. Cal precisar que les recomanacions sorgeixen de dues fonts: per una banda, de les escasses bones experiències d'inserció laboral de persones trans* que hem aconseguit identificar durant l'estudi; i per una altra, del desig de les persones trans*, a partir del que han "trobat a faltar" en les seves experiències.

Com es pot apreciar les recomanacions tenen diferents nivells de concreció: algunes estan formulades com a objectius amplis i que es podrien assolir a través de diferents accions; i d'altres són més pròpiament accions, força concretes.

També es pot constatar que les recomanacions recollides estan adreçades a dos agents diferents: administracions públiques (Adm.) i empreses (Emp.). En alguns casos la interpel·lació és molt clara a un dels dos agents; en altres, no tant. Per facilitar la identificació d'aquestes interpel·lacions hem afegit en cada dimensió un apartat de "Responsabilitat" on hem posat les sigles corresponents a partir de la nostra interpretació. Tot i així, considerem que en la majoria de les recomanacions, els dos agents podrien desenvolupar algun paper o tasca.

Dimensió-1: Formació sobre temàtica LGTBI+	
Objectius o Accions	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> • Formar les empreses en diversitat afectiva sexual i de gènere (o LGTBI+) i en particular sobre el col·lectiu trans*; i fer-ho de manera proactiva (no només quan hi hagi persones trans* a la plantilla), tenint en compte: <ul style="list-style-type: none"> – Aportar un enfocament de drets (els drets LGTBI+ també són drets humans). – Posar èmfasi en els beneficis que suposa la incorporació de persones diverses als equips professionals. 	Emp. / Adm.

Dimensió-2: Promoure la inserció laboral de persones trans*	
Objectius o Accions	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar quotes de diversitat en les plantilles de les empreses. 	Emp. / Adm.
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar polítiques de contractació de persones trans*. 	Emp. / Adm.
<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar dels biaixos discriminatoris en les entrevistes de feina. 	Emp. / Adm.
<ul style="list-style-type: none"> • Promoure inspeccions de treball que tinguin en compte les obligacions de les empreses en relació amb les persones LGTBI+ 	Adm.

Dimensió-3: Compromís empresarial	
Objectius o Accions	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar el Protocol de no discriminació de les persones LGTBI+ (tal com indica la Llei 4/2023). 	Emp.
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilitzar la plantilla de l'empresa en temàtica LGTBI+. Opcionalment comptar amb les persones LGTBI+ de l'empresa en el desenvolupament d'aquesta tasca. 	Emp.
<ul style="list-style-type: none"> Procurar tenir lavabos unisex a les oficines i locals de l'empresa, dissenyats i equipats atenent a les necessitats de les persones trans*. 	Emp.
<ul style="list-style-type: none"> Informar-se i formar-se sobre els tràmits que s'han de fer per contractar persones trans*, per tal d'afavorir aquest procés i evitar situacions incòmodes o discriminatòries. 	Emp.

Dimensió-4: Acompanyament a la inserció de les persones trans* al lloc de treball	
Objectius o Accions	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en el Manual d'Acollida de l'empresa, un apartat específic per a persones trans*, que inclogui qüestions com: <ul style="list-style-type: none"> Reunió individual per identificar necessitats i possibles suports. Contractació (DNI, alta de seguretat social). Nom sentit i pronoms de tracte (a la taquilla, a la senyalística, en la relació amb altres treballadores, etc.). 	Emp.
<ul style="list-style-type: none"> Preveure mesures d'acompanyament per persones que volen iniciar processos de transició de gènere sense haver de renunciar a la feina. 	Emp.
<ul style="list-style-type: none"> Promoure l'existència de persones facilitadores o referents LGTBI+ a l'empresa que -eventualment- puguin recolzar o fer un acompanyament de les persones LGTBI+ de la plantilla, i particularment de les persones trans*. 	Emp.

Dimensió-5: Visibilitzar la inserció laboral de persones trans*	
Objectius o Accions	Responsabilitat
<ul style="list-style-type: none"> Organitzar espais de trobada (reunions, seminaris, jornades, etc.) per empreses que tinguin persones trans* en plantilla, tant per visibilitzar-les, com per reconèixer el seu compromís, com per intercanviar experiències i aprenentatges. 	Emp. / Adm.
<ul style="list-style-type: none"> Crear un distintiu o segell per identificar les empreses que hagin fet diferents accions de compromís amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere (LGTBI+) i concretament, de les persones trans*. Es pot generar un sistema de segells de colors per distingir les empreses que hagin fet una formació, o les que tinguin un protocol contra l'assetjament i les violències lgtbi-fòbiques, o les que tinguin un Pla LGTBI+, o les que tinguin persones trans* en plantilla, etc. 	Emp. / Adm.

<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un llistat públic d'aquestes empreses, per donar exemple i motivar d'altres, i difondre'l àmpliament.	Emp. / Adm.
--	-------------

Bibliografia

Abad, T. (2023). *Hacia centros de trabajo inclusivos: Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*. (2a ed.). https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf

Coll-Planas, G.; Vidal, M. (2013). *Dibuixant el gènere*. València: Edicions 96.

Coll-Planas, G., Missé, M., Balasch, M., Faucha, M. i Macaya-Andrés, L. (2017). *Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona: Tran-lab*. <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/111231>

Diputació de Barcelona. (2021). *Bages: Resum executiu*. Informe econòmic local de la província de Barcelona. <https://www.diba.cat/es/web/informe-economic-local-de-la-provincia-de-barcelona/bages>

Foment de Terrassa. (2023). *Transinlab*. <https://terrassaocupacio.cat/ca/jornades/transinlab22/>

Fundació Surt (Coord.). (2020). *TransVisibles*. https://www.surt.org/wp-content/uploads/2020/09/guia-transvisibles_cat.pdf

Rich, A. (1980). *Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana*. en Rich, A. Sangre, pan y poesía (pp. 41-86). ed. Icaria. Barcelona, 2001

Rubin, G. (1975). *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*. Revista nueva antropología, no 30. (pp. 95-145). Universidad Nacional Autónoma de México. México DF, 1986.

Wittig, M. (1980). *El pensamiento heterosexual*. Ed. Egales. Madrid, 2006.