



UNIVERSITAT^{DE}
BARCELONA

Programa de inserción sociolaboral para el colectivo Trans “Touts a la Feina”

Por:

Monica Andrea Forero Reyes

Tutorizado por:

Víctor Jorquera

Máster en Intervención Psicosocial

Universidad de Barcelona

Junio de 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEORICO	6
Conceptos básicos relativos al colectivo Trans	6
Trans.....	6
Sexo.....	6
Genero.....	6
Identidad sexual, identidad de género y orientación sexual.	7
Comportamiento de genero no normativo – transgénero.	7
Concepto transexualidad.....	8
Transfobia	8
Origen y formas de discriminación social por identidad de genero	8
Conceptos básicos a la inserción sociolaboral.....	9
Inserción sociolaboral	9
Empleabilidad.....	11
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	12
Descripción de la situación de las personas trans en el mercado del trabajo	12
Tipologías de discriminaciones hacia la población trans en el ámbito laboral.	14
Discriminación directa.	14
Discriminación indirecta.....	15
Persecución y represalia discriminatoria	16
Acoso discriminatorio por identidad de genero	16
Discriminación por asociación.....	17
Discriminación ambiental.....	17
Consecuencias de la transfobia en el ámbito laboral	18
Políticas Vigentes.....	18
Programas de inserción sociolaboral vigentes en Barcelona	20
Justificación.....	22

Objetivo General.....	23
Objetivos específicos.....	23
Población Diana	23
Implicados Directos.....	24
Implicados Indirectos	24
Impacto	24
Método.....	25
Intervención	25
Fase 1 prospección e intermediación con las empresas.....	25
Fase 2, evaluación inicial, recolección de datos y acogida de los participantes en el proyecto.	29
Fase 3: Identificación de perfiles, formación y acompañamiento	30
Fase 4 inserción laboral y seguimiento	32
Plan de evaluación de la propuesta	33
- Evaluación del aprendizaje de los participantes del programa	33
Tabla 1. Plan de evaluación según el equipo del programa de inserción laboral.....	34
Evaluación del grado de éxito del programa	34
Tabla 2. Plan de evaluación del grado de éxito del programa planteado.	34
Temporalización de la intervención	35
Tabla 3. Temporalización	35
Recursos	36
Presupuesto	37
Tabla 4. presupuesto.....	37
Financiamiento	38
CONSLUSIONES	38
REFERENCIAS	40

Resumen

La discriminación laboral hacia personas trans puede ser considerada un acto de transfobia. La transfobia es un término que describe el miedo, aversión, prejuicio o discriminación hacia personas trans. Cuando estas actitudes se manifiestan en el ámbito laboral, se traducen en prácticas discriminatorias, que excluyen al colectivo de este ámbito. En el siguiente trabajo se presenta una breve definición de conceptos clave para entender la problemática y se presenta un diagnóstico de la situación laboral de las personas trans en relación con el mercado de trabajo, haciendo énfasis en el resultado de algunas investigación realizadas al respecto, también se describen los principales obstáculos y el tipo de discriminación que reciben las personas trans en este mismo contexto y, por otro lado se revisa la normativa vigente (en términos laborales) que acobia al colectivo tanto a nivel estatal y como a nivel local. Teniendo en cuenta la descripción de la problemática, se propone como objetivo general promover la inserción sociolaboral de las personas trans que voluntariamente lo soliciten, mediante el diseño de un programa de intervención integral que ofrece acompañamiento personalizado en la preparación para la búsqueda de empleo, durante los procesos de selección y en la incorporación al puesto de trabajo, para dar desarrollo a este objetivo se plantean 5 objetivos específicos. El trabajo pone foco en la atención a las personas trans que se encuentran en proceso de búsqueda de trabajo, pero eso no invalida que también personas trans que están insertadas en el mercado laboral y que se han encontrado con dificultades para trabajar debido a la expresión de su género o sexualidad puedan aplicar al programa. Como implicados indirectos, se toman las ong's, asociaciones o proyectos que estén en disponibilidad de aplicar el programa y que tengan contacto con población trans, así como también las empresas contratantes. Se presenta un tipo de intervención holístico, que consta de 5 fases. Al final de cada fase se realiza una evaluación teniendo en cuenta indicadores de cumplimiento y satisfacción y al final de la intervención se realiza una evaluación final/general. Se presentan al final conclusiones y líneas de mejora para futuras intervenciones.

Palabras clave: transexualidad, transfobia, inserción sociolaboral, empleabilidad

INTRODUCCIÓN

La discriminación en el trabajo es todavía un fenómeno habitual para el colectivo LGTBI. La mitad no cree que sea un colectivo aceptado socialmente, y tres de cada cuatro consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el ámbito laboral. Pero la situación se agrava considerablemente para las personas trans. En su caso, el 70% asegura que todavía no están aceptadas socialmente y el 55% afirma haber sido excluida en entrevistas de trabajo de forma directa o indirecta. (OGT, 2022).

Según se recoge en el informe “Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans” (2022), publicado por la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad, “Las personas trans son uno de los colectivos laboralmente más desfavorecidos y, por ello, el número de personas trans desempleadas es mayor que en otros grupos sociales. Muchas se encuentran altamente formadas y cualificadas pero la transfobia y los prejuicios inciden en su exclusión laboral” (pág. 67).

Una situación que se expresa ya en la autopercepción que tiene el colectivo respecto al resto de personas: el 50% de las personas LGTBI considera que no están aceptadas socialmente; porcentaje que se dispara hasta el 70% en el caso de las personas trans. Eso se explica básicamente porque existe una violencia normalizada que hace que nuestra percepción de la realidad sea muy negativa. Ya en el ámbito laboral, el 75% de las personas LGTBI consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo; porcentaje que se eleva a 83% si son trans o no binarias.

Esa falta de oportunidades se refleja en las trabas que se encuentran en la primera puerta de entrada a un puesto de trabajo: las entrevistas. Más de la mitad de las personas trans reconoce que han sido excluidas en una entrevista de trabajo: el 40% de forma indirecta (situaciones que se producen al entregar la documentación, al ver la reacción del entrevistador, etc.), y un 15% de forma directa.

Lo anterior, es un elemento que está contribuyendo a la exclusión del mercado laboral, lo que produce que esas personas tengan que buscarse la vida en los trabajos no formales o

precarizados, por lo anterior, se hace necesario que, desde las entidades públicas, asociaciones u ONG's que trabajan con el colectivo trans, implementen acciones, programas o guías de acción que den respuesta a esta problemática.

MARCO TEORICO

Conceptos básicos relativos al colectivo Trans

Trans

Según expone el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018), la palabra trans, hace referencia al término utilizado para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género que no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer, es decir, personas con un sexo biológico de hombre que sienten, piensan y se expresan como mujer, y viceversa.

Sexo

Siguiendo el punto de vista de Pérez et al. (2020) el sexo “hace referencia a las características biológicas con las que nace cualquier ser humano: hombre o mujer. La diferencia entre ambos se reconoce a través del cuerpo, en concreto a través de los genitales y el aparato reproductor, que marcan la diferencia biológica que nos define como seres sexuados” (p.9).

Genero

Es el conjunto de manifestaciones y valores que se asocian culturalmente a cada uno de los sexos, en función de la sexualidad de la persona e incluso antes de que tenga noción de sí, se le atribuyen determinadas características y/o cualidades (psíquicas, afectivas, actitudinales, de comportamiento, culturales y sociales), a través del conjunto de normas y representaciones culturales que están socialmente aceptadas y normalizadas y que dicta a la sociedad sobre el comportamiento esperable y deseable para un sexo determinado. Estas atribuciones se simplifican en: Hombre = género masculino Mujer = género femenino. (Pérez et al., 2020).

Identidad sexual, identidad de género y orientación sexual.

Para poder entender y apoyar a las personas trans, es importante diferenciar entre “identidad sexual”, “identidad de género” y “orientación sexual”.

La identidad sexual es el sexo biológico que se nos otorga al nacer, normalmente en función de los genitales y el aparato reproductor con el que nace una persona. Según la identidad sexual una persona puede ser: mujer, si nace con genitales femeninos, hombre, si nace con genitales masculinos o persona intersexual si nace con ambigüedad en los genitales. (Jorba, 2018).

Por su parte, la identidad de género corresponde al sentimiento propio sobre el género, que puede ser femenino, masculino o andrógino (cuando se encuentran rasgos tanto masculinos, como femeninos por igual, sin que ninguno domine sobre el otro). Según la identidad de género, una persona puede ser: cissexual: cuando el sexo sentido, con el que se identifica, coincide con el asignado al nacer. Transexual: cuando el sexo sentido, con el que se identifica, no coincide con el asignado al nacer. (Pérez et al., 2020).

Por otro lado, la orientación sexual es una atracción emocional, romántica, física, sexual o afectiva hacia otros. Esta expresión se puede ver orientada desde la heterosexualidad, es decir, que la persona siente atracción por personas de otro sexo, hasta la homosexualidad, que significa que la persona siente atracción por personas del mismo sexo y también se incluye la bisexualidad, que en términos generales hace referencia a las personas que sienten atracción por personas del mismo sexo. (American Psychological Association, 2013).

Comportamiento de género no normativo – transgénero.

El comportamiento de género no normativo es aquel que difiere de las expectativas y convenciones sociales y culturales que se asignan a ambos sexos.

Transgénero: es un término que incluye las distintas maneras en que las identidades de género de las personas pueden diferir del sexo que se les asignó al nacer.

La combinación de los conceptos expuestos anteriormente pone de manifiesto la existencia de múltiples opciones relacionadas con la identidad sexual y de género, así como con la

orientación sexual. Muchas de esas opciones se encuentran alejadas del modelo binario tradicional y normativo, resultado en consecuencia, rechazadas por la sociedad.

Concepto transexualidad

Siguiendo las definiciones aportadas el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018), el termino transexual es el adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizarse o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

Transfobia

El termino hace referencia a cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de violencia o discriminación hacia las personas trans. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018).

Origen y formas de discriminación social por identidad de genero

Cuando una persona transexual comienza a expresar socialmente su identidad de género, probablemente debe afrontar múltiples situaciones de rechazo social o discriminación en muy diversos ámbitos, desde el entorno más inmediato (familiar, amistades, vecindario) hasta aquellos donde desarrolla sus proyectos vitales como persona (instituciones educativas, centro de trabajo, etc.).

De acuerdo con lo expuesto por la Asociación Española de Transexuales (2007) la discriminación que sufre una persona transexual tiene un origen histórico cultural, que normalmente procede de la cosmovisión de las religiones monoteístas sobre la sexualidad (donde todo aquello que altere la idea de la sexualidad con fines reproductivos y proponga modelos igualitarios entre los géneros y respetuosos con la diversidad de opciones e identidades sexuales merece la reprobación de las instituciones teocráticas). Esta interpretación restrictiva (o negación) de los derechos humanos conforme a la moral de las distintas religiones monoteístas (judeo-cristiana e islámica) ha quedado plasmada en los ordenamientos jurídicos de muchos países, promoviendo una relación de dominación y

poder entre géneros (con múltiples formas de discriminación legal y social a la mujer) y reprimiendo cualquier tipo de expresión del comportamiento sexual y afectivo que no siguiera la tónica hegemónica y dominante (siempre desde una visión heterosexista).

En los sistemas políticos democráticos más consolidados persisten todavía las actitudes de discriminación social y desigualdad, y los respectivos ordenamientos jurídicos de muchos Estados democráticos no han incorporado una legislación civil y/o social que contemple toda una serie de medidas para atender las necesidades sociales de las personas transexuales, desde el reconocimiento legal de su identidad de género en los documentos oficiales (mediante un procedimiento civil de rectificación del sexo y nombre en el registro civil) , la cobertura sanitaria pública del tratamiento clínico integral de reasignación de sexo, medidas de sensibilización social y educativa sobre la diversidad sexual, políticas activas contra la discriminación laboral por orientación sexual y/o identidad de género, etc. (Asociación Española de Transexuales, 2007).

Conceptos básicos a la inserción sociolaboral

Inserción sociolaboral

El concepto de inserción sociolaboral se utiliza de forma generalizada con relación a colectivos de personas en situación de exclusión o vulnerabilidad social, y deriva de considerar a estas situaciones como producto de una doble exclusión: del mercado de trabajo y del conjunto de la sociedad, así como de considerar la interrelación entre las dos como clave para la comprensión de esta problemática y su resolución (Ruiz y Solís, 2020). Específicamente, la inserción social a través del empleo supone poner en marcha estrategias y actuaciones que, utilizando los recursos que proporciona el mercado de trabajo, faciliten el paso hacia la inserción social de personas y colectivos que se encuentran en situación de exclusión o vulnerabilidad. Estas diferentes actuaciones se integran en las denominadas Políticas Activas de Empleo, a partir de las cuales se formulan e implementan diferentes programas y servicios (Caro, 2017).

Así, programas y actividades específicas dirigidas a la inserción social y laboral de colectivos vulnerables utilizan los recursos que, desde las Políticas Activas de Empleo (PAE), se ofrecen

al conjunto de la población. Cuentan, eso sí, con estrategias diferenciadoras, de forma que sea posible adaptar los objetivos genéricos de los itinerarios de inserción laboral a las características específicas del programa, identificando y dirigiéndose hacia uno u otro colectivo considerado vulnerable, pero sobre todo para abordar, de manera adecuada, los factores que inciden en el alejamiento de estas personas del mercado laboral. Dentro de estas PAE encontramos también los centros especializados dirigidos a colectivos caracterizados por su situación de vulnerabilidad social y laboral, como son los Centros Especiales de Empleo (CEE), los Centros Ocupacionales (CO) y las Empresas de Inserción (EI). Las estrategias que utilizan estas políticas específicas de integración laboral tienen que ver con acciones que individualizan la atención, adaptándola a las características y necesidades de cada persona, según su situación. La estrategia prototípica son los itinerarios individualizados de inserción, a los cuales se incorpora una perspectiva integral (Ortega, 2020).

La incorporación de los programas de inserción a través del empleo a las acciones propias de la intervención social se remonta en los años sesenta del pasado siglo XX, inicialmente en Francia y posteriormente en el resto de los países del entorno europeo incluida España, en las que se inician experiencias de empresas intermediarias o actividades de inserción por la vía de lo económico (Serrano y Martín, 2017). Estas acciones, que posteriormente pasaron a formar parte de la denominada Economía Social, proponen un nuevo escenario de convivencia entre las políticas de integración social y las políticas empresariales porque se pretende ofrecer la posibilidad, a personas en situación de exclusión o riesgo social, de producir bienes y servicios en el mercado en términos de competitividad económica. Se trata de experiencias que –para no profundizar en la desigualdad social a través de contratos atípicos y desregulados– permiten contar con ocupaciones cualificadas, creando empresas viables que pueden competir en el mercado.

A partir de la comprensión generalizada de la exclusión como un fenómeno multidimensional, las políticas de inserción a través de la ocupación suponen abordar las situaciones de vulnerabilidad social desde uno de sus ejes: el económico. Aceptada esta visión, la dimensión económica –compuesta por dos subejos como es la participación en la

producción (empleo) y la participación en el consumo, que implica estar alejado de situaciones de pobreza económica o privación material – se presentan solo como un aspecto que, si bien sigue siendo central en las políticas y programas de inserción social, representan solo una dimensión de la exclusión. Las prácticas en la intervención social han ido validando esta concepción multidimensional al considerar, tal y como plantearon por primera vez Laparra et al. (2007), en los trabajos de investigación previos a la elaboración del VI Informe FOESSA, que la exclusión social, y por tanto los procesos de integración, debían considerar otras dos dimensiones: la dimensión política, que incluye el acceso efectivo a los derechos políticos y a los sistemas de protección social (ciudadanía política y social), y la dimensión social-relacional, en la que la participación en redes primarias (familia), secundarias (vecinales y comunitarias) e institucionales, son un elemento esencial para salir de situaciones de exclusión que implican aislamiento y falta de apoyos sociales.

Empleabilidad

De acuerdo con la definición aportada por Future For Word Institute, (2017), el concepto de empleabilidad se entiende como el conjunto de factores individuales que influyen en el posicionamiento futuro de la persona en un determinado segmento del mercado de trabajo. En esta misma línea Peck y Theodore (2000) definen la empleabilidad como “el conjunto de características del trabajador, incluyendo sus actitudes hacia el trabajo, expectativas sobre empleo y salarios, y comportamientos tanto en el mercado laboral como en su trabajo, que determinan sus posibilidades de empleo”.

Por su parte, la Unión Europea, (2020, como se cita en Future For Word Institute, 2017), incluye la empleabilidad como un pilar fundamental de su agenda Europa respaldado por el Programa de Nuevas Competencias para Nuevos Empleos y la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: “Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deben promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias pertinentes. A tal fin, los Estados miembros deben realizar las inversiones necesarias en todos los sistemas educativos y de formación, a fin de aumentar su eficacia y eficiencia en la mejora de la cualificación y las competencias de la mano de obra, de modo que esta pueda anticipar y

responder mejor a la rápida evolución de las necesidades de unos mercados de trabajo dinámicos en una economía cada vez más digital y en el contexto de los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos. Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral...”

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Descripción de la situación de las personas trans en el mercado del trabajo

Un estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans en España, realizado por el Ministerio de Igualdad, (2022), revela que solo el 34 % de las personas trans encuestadas estaban trabajando en el momento de la encuesta, mientras que el 35 % de quienes no trabajan se encuentran estudiando, lo que indica una tasa de desempleo del 46,5 % en este grupo.

Adicionalmente, la falta de estudios se señala como un obstáculo significativo para la entrada al mercado laboral: el 4 % no tiene formación y el 15,2 % solo ha completado la educación obligatoria. No obstante, el nivel educativo no es el único factor, ya que el 9,6 % con estudios de posgrado enfrenta un desempleo del 40 %. Además, entre los encuestados en puestos no cualificados, el 13,4 % tiene formación universitaria y el 6,5 % posee estudios de posgrado. La precariedad laboral también es evidente, con solo el 35 % de las personas trans en empleos con contrato indefinido. (Ministerio de Igualdad, 2022).

Por otra parte, atendiendo al estudio realizado por Transexualia (2018 como se cita en Ayuntamiento de Madrid (2020), muestra que las personas trans estarían afrontando principalmente los siguientes retos en el ámbito laboral: eventualidad: derivado de contratos mayoritariamente temporales en vez de definidos. Inestabilidad: dentro de las personas trans que no tienen contrato indefinido, la mayoría presenta contratos de 6 meses a 1 año y además, una de cada dos tiene una jornada laboral de menos de 40 horas

semanales, también muestra la precariedad en la que se encuentran cubriendo puestos sin cualificar, donde un porcentaje mínimo ocupa cargos directivos o pre-directivos.

Además, un estudio realizado por la UGT, (2023), revela que más de la mitad de las personas trans encuestadas están en desempleo y el 55% reconocen que han sido expulsadas de los procesos de selección por su identidad de género. Según el informe esta situación produce una exclusión del mercado laboral que genera situaciones de grave vulnerabilidad.

El estudio constata también que han aumentado un 20% las violencias hacia las personas trans y no binarias en los centros de trabajo. Más de la mitad de las personas trans encuestadas aseguran haber sufrido alguna forma de violencia verbal en los últimos tiempos. El porcentaje de 2020 era de un 32% y en 2023 se ha incrementado al 53%. En el 86% de los casos este tipo de violencia lo han sufrido más de dos veces. Se trata de conductas acusatorias contra las personas trans. Además, solo se denuncia un 5% de estas violencias. (UGT,2023).

Finalmente, el informe realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), (2013) señala que un 37% de las personas declaraban haberse sentido discriminadas por ser trans en el proceso de búsqueda de trabajo, y un 27% habían sido discriminadas en el período de un año anterior a la realización de la encuesta. En el informe también se muestra que solo un 16% de personas trans se visibilizan como tales en sus puestos de trabajo, en contraposición con un 46% que a menudo o siempre esconden su identidad trans, lo que les repercute en el desarrollo profesional y personal en el ámbito laboral.

Finalmente, a nivel local, un estudio del Ayuntamiento de Barcelona sobre la situación laboral de las personas trans, (TRANS-LAB) pone de manifiesto que hay tres factores que generan diferencias en la posibilidad de discriminación, 1. el hecho de ser transmasculino o femenino; ser visiblemente trans o no y 3, el tipo de trabajo. Las personas que resultan más perjudicadas por estos factores son las mujeres trans, las personas visiblemente trans y los que tienen un trabajo menor cualificado. De este estudio también resulta que los

principales rasgos de los perfiles que se encuentran con dificultades laborales son: 1, personas trans visibles que buscan trabajo, 2 transfemeninas y masculinos que hacen la transición en el lugar de trabajo, 3 mujeres que ejercen o han ejercido el trabajo sexual y buscan una alternativa laboral. (Carrer, et al 2021).

Tipologías de discriminaciones hacia la población trans en el ámbito laboral.

En el imaginario social las personas trans no figuran ocupando empleos estables y con salarios dignos o teniendo acceso a estudios universitarios. Mucha de la discriminación laboral se encuentra vinculada a las exigencias de la sociedad heteronormativa y a la falta de un reconocimiento legal de las personas trans. Sin embargo, gracias a las políticas públicas y a las políticas de diversidad de las empresas cada vez hay más personas trans en el mundo laboral y éstas se enfrentan a continuas discriminaciones. (Pérez et al., 2020).

La transfobia en el ámbito laboral condena a muchas de las personas trans a la marginación y con ello a la negación de sus derechos, a la imposibilidad de acceder a los recursos y a la limitación de su participación en la sociedad. Este rechazo social y desconocimiento obliga a muchas personas trans a tener que dedicarse a la economía sumergida; en muchos casos al trabajo sexual o al ejercicio de actividades que están sobrecalificadas, para poder obtener un mínimo de ingresos que les permita subsistir, asumiendo la precariedad y riesgos que caracterizan este tipo de ocupaciones. (Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, 2017).

El ayuntamiento de Madrid, (2020) en la guía para la empleabilidad de personas trans, expone los siguientes tipos de discriminación que viven las personas trans en el contexto laboral:

Discriminación directa.

Se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, debido a su identidad de género. En el caso de las personas trans ésta se puede manifestar en casos como:

- El rechazo a una candidatura tras haber hecho pública su identidad de género durante un interrogatorio en el que se ahondó en su vida íntima.
- Eliminar su CV sin abrirlo al tener conocimiento que se trata de una persona trans.
- El ofrecimiento de un contrato distinto al que tienen el resto de las personas trabajadoras que ocupan su mismo puesto de trabajo.
- Salario inferior que el resto de las personas que realizan sus mismas tareas.
- La insistencia de su empresa por conocer la identidad de género y/o orientación sexual.
- La prohibición por parte de la empresa a la persona trans de utilizar el nombre con el que se identifica en el ámbito laboral
- La imposición por parte de la empresa a la persona trans de la utilización de una vestimenta concreta no acorde con su identidad de género.
- Negación a la persona trans de sus derechos laborales relacionados con los permisos, excedencias y/o beneficios sociales de los que disfrutaban las parejas heterosexuales.
- El traslado de la persona trans a un puesto de trabajo distinto durante su proceso de transición a un puesto sin contacto con agentes externos (clientes, proveedores, etc) a la organización.
- El despido como consecuencia de haber hecho pública su identidad de género (distinta a su sexo de nacimiento) o comenzar su proceso de transición.
- Negación de los permisos necesarios para asumir el proceso de transición.
- Divulgación no deseada de la identidad de género en el ámbito laboral.
- Tratar de forma degradante o denigrante a una persona trans por algún defecto físico.
- No tomar en cuenta la candidatura de una persona trans a causa de su identidad de género.

Discriminación indirecta

Se trata de situaciones en las que a pesar de tener una apariencia de neutralidad produce una desventaja a la persona trans.

- Se permite su candidatura a un puesto de trabajo cuando internamente se está pensando en un perfil concreto (hombre heterosexual con estudios, mujer heterosexual con una determinada imagen, etc).
- La persona trans tiene que renunciar a un ascenso porque en ese momento se encuentra en su proceso de transición y su empresa no le apoya a compaginar ambas facetas de su vida.
- Se le ofrece un puesto de trabajo donde los sueldos son más bajos, si bien están ocupados por los colectivos que sufren más discriminación en el mercado de trabajo.
- Sus compañeros/as y/o jefe/a ignoran sus opiniones y/o critican constantemente el trabajo que realizan.
- Su responsable le asigna las tareas más desagradables de manera continua.

La discriminación indirecta es muy difícil de probar y para evitar las misma se recomienda hacer referencia a ella y sus diferentes manifestaciones en los convenios colectivos.

Persecución y represalia discriminatoria

Este tipo de discriminación se produce como represalia ante un comportamiento previo del trabajador/a, en el que ha reclamado sus derechos o denunciado una situación. A saber;

- Una persona trans, denuncia a la empresa por discriminación laboral y, como represalia, ésta le empeora las condiciones o la echan del trabajo.
- Como consecuencia de una queja, demanda, denuncia, etc. una persona trans recibe un trato adverso o efecto negativo.

La represalia discriminatoria puede venir de la misma empresa o del resto de trabajadores.

Acoso discriminatorio por identidad de genero

Se produce un comportamiento intimidante continuo hacia una persona, con el objetivo de humillarla y causarle daño moral. Muchas veces el fin real es que la persona abandone su puesto de trabajo.

- Los y las trabajadoras acosan a un compañero /a trans para intimidarle y conseguir favores o que se vaya de la empresa.

- Nuevos dueños/as de una empresa tienen un trato déspota con una persona tras que fue contratada con anterioridad por otra dirección, con el objetivo de obtener favores o que se vaya de la empresa.
- El nuevo jefe/a del departamento al que han ascendido a la persona trans comienza a intimidarla de manera continua porque no la quiere en su equipo a causa de su identidad de género.
- En el entorno laboral la persona trans experimenta comportamientos que atentan contra la dignidad o integridad física o psicológica.

Las situaciones de acoso abarcan la humillación, la crítica, el aislamiento, la exclusión social, la violencia verbal o física, etc. y tiene un impacto negativo en la persona trans que la sufre.

Discriminación por asociación

Esta discriminación se produce hacia las personas trabajadoras que mantienen una buena relación con una persona que está siendo discriminada por su identidad de género.

- Una persona sufre discriminación por tener trato en el entorno de trabajo con una persona empleada transexual

Discriminación ambiental

La desigualdad ambiental no es, en su esencia, una cuestión de discriminación, si bien crea malestar e incomodidad entre las personas trans y suele estar entrelazada, con otras desigualdades que padecen cotidianamente las personas trans.

- Una persona trans tiene que trabajar en un ambiente de trabajo en el cual se hacen chistes de manera continua sobre mariquitas, invertidos, trábelos, etc.
- Comentarios continuos sobre modelos hegemónicos de géneros, así como burlas sobre las personas trans.

Se trata de un maltrato sutil e invisible pero continuado en el tiempo que producen un daño en las personas trabajadoras trans y crean un ambiente desagradable que discrimina al colectivo trans, sino que tiene un impacto negativo en la productividad de la plantilla.

Consecuencias de la transfobia en el ámbito laboral

De acuerdo con lo establecido en la guía para mejorar la empleabilidad de las personas trans, publicado por el Ayuntamiento de Barcelona, (2021), el mercado laboral sigue siendo muy normativo, y muchas formas de diversidad están castigadas, sobre todo aquellas que han sido relacionadas históricamente con la criminalidad, la enfermedad o la marginación. Debido a ello, durante mucho tiempo, las personas trans han dejado de lado el reconocimiento de su identidad de género para poder acceder a un puesto de trabajo (con todas las limitaciones para el desarrollo personal que ello implica). Asimismo, las personas trans que han decidido arriesgarse a vivir su identidad de género sentida de forma habitual, en muchas ocasiones han encontrado una respuesta nefasta por parte del ámbito laboral, que se mostró impermeable a la inclusión de este colectivo. Esta discriminación implica el peligro de alimentar un círculo vicioso de pobreza, marginalidad y estigmatización con consecuencias dramáticas para muchas personas trans.

Por otra parte, las personas trans víctimas de discriminación, experimentan serios problemas de salud mental que tienen que ver con alteraciones en el sueño, sentimientos de impotencia e indefensión, rechazo al lugar de trabajo, visión negativa del futuro, apatía, ansiedad generalizada, depresión, sentimiento de impotencia e indefensión, entre otros. (Ayuntamiento de Madrid, 2020).

Además, las causas de la discriminación no solo afectan a las víctimas que en este caso son las personas trans, sino que suponen un coste económico para las empresas, provocando: incremento del absentismo laboral, bajada del nivel de rendimiento en las víctimas (productividad, calidad y creatividad de las víctimas) y creación de entornos laborales enrarecidos que afectan a la productividad y al compromiso de toda la plantilla, dado el nivel de estrés que genera un entorno discriminatorio. (Ayuntamiento de Madrid, 2020).

Políticas Vigentes

A nivel estatal, la Constitución Española, (1978), con respecto al ámbito laboral, establece en el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores que los trabajadores y trabajadoras tienen “derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez

empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

De igual forma, el artículo 14.i de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (2015) establece como derecho individual del empleado o empleada pública “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A nivel local, en Barcelona, se cuenta con la Ley 11/2014, del 10 de octubre, Para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (2014), que tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitar a estas personas situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad. En el artículo 21 concretamente, se expone la importancia de desarrollar medidas y actuaciones en el ámbito de la ocupación. Particularmente, insta a las administraciones públicas a desplegar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero (artículo d) y a impulsar espacios de participación e interlocución, y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los agentes sociales correspondientes, así como con las organizaciones sindicales y empresariales (artículos b i Dh). (Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya, 2021).

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

Programas de inserción sociolaboral vigentes en Barcelona

Durante el año 2021, el gobierno, a través del Departamento de Empresa y Trabajo y el Departamento de Igualdad y Feminismos, hizo por primera vez una convocatoria específica de ajustes en políticas activas de ocupación para las personas trans, dentro del programa trabajo y formación impulsado por el Servicio Público de Ocupación de Catalunya (SOC). Este programa cuenta con un plan específico de contratación para personas trans, que incluye la financiación de contratos laborales de un año de duración, la formación para la adquisición de competencias profesionales y transversales y el acompañamiento para garantizar la plena inclusión de las personas que se adhieren. De esta manera, diferentes programas para la inserción sociolaboral se inscriben en el marco de la Ley que ampara al colectivo en Barcelona.

Desde el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC) también se ha activado un servicio de acompañamiento orientación e inserción laboral específico y personalizado para personas trans a través de las oficinas de trabajo, que cuentan con un dispositivo de atención trans. Los usuarios pueden ser atendidos en cualquier oficina con independencia de su domicilio

Por otro lado, como se expone en Carrer, et al. (2021) en el ámbito municipal, Barcelona Activa, como agencia del desarrollo local, cuenta con el proyecto TransOcupació, un programa de inserción sociolaboral dirigido a personas trans residentes en la ciudad de Barcelona en situación de desempleo y/o mejora de empleabilidad. En este programa se ofrece entre otros servicios: acompañamiento personalizado; apoyo a la búsqueda de empleo mediante actividades de orientación y formación; intermediación con empresas y seguimiento de la inserción. En 2019 Barcelona Activa publicó, con la colaboración del ayuntamiento de Barcelona, una guía de buenas prácticas sobre la gestión de la diversidad LGBTI en las empresas.

De la misma manera, el programa Pont trans a la feina, de la Asociación Catalana para la Integración de Homosexuales, Bisexuales y Transexuales Inmigrantes (ACATHI), se centra en la inserción laboral de mujeres transexuales con petición de protección internacional.

Además, las mujeres refugiadas migrantes tienen acceso a la contratación responsable del Ayuntamiento. Por ello, se quiere "explotar" las capacidades de las candidatas para vincularlas en diversas áreas en las que tengan formación específica. El programa cuenta con una serie de acciones dirigidas a las usuarias, entre otras; itinerarios de mejora de competencias, formación en conocimiento de los diferentes sectores, acciones de socialización y fomento de la partición y asesoría y acompañamiento de la imagen personal para el trabajo. (Acathi, 2023).

También cuenta con acciones dirigidas al tejido empresarial como; formaciones de sensibilización, acompañamientos para la inclusión, intermediación laboral (prospección de empresas, gestión de ofertas, preselección de candidaturas, practicas formativas y colaboraciones diversas) y trabajo en red con TransOcupación de Barcelona Activa. (Acathi, 2023).

Por último, destacar que desde Cal'Enredus – Actua Valles (Sabadell) se impulsa el proyecto TransLaboral, un espacio de encuentro para inserción de las personas trans* donde se presentan buenas prácticas por parte de empresas y administraciones. Es notorio que, cada vez más, las administraciones locales apuestan por proyectos de mejora de inserción socio laboral hacia las personas trans, como el proyecto TransRassa (en marcha) en Terrassa o el dispositivo de mercado laboral LGBTI llevado a cabo por el ayuntamiento de Ripollet en el año 2019. (Carrer, et al. 2021)

En el marco de la campaña contra la feminización de la pobreza, El Ayuntamiento de Barcelona ha seleccionado este y 45 programas más de otras entidades para subvencionarlos y combatir la feminización de la pobreza. En total son 46 proyectos los seleccionados para recibir ayuda del Ayuntamiento de Barcelona y el importe total de la subvención es de 450.000 euros. Se trata de proyectos que actúan principalmente en el ámbito del empleo o la inserción laboral y el empoderamiento de las mujeres. Del mismo modo, la mayoría se destinan a mujeres que se encuentran en situación de precariedad o sin hogar.

Justificación

Según se recoge en el informe “Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans” (2022), publicado por la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad, “Las personas trans son uno de los colectivos laboralmente más desfavorecidos y, por ello, el número de personas trans desempleadas es mayor que en otros grupos sociales. Muchas se encuentran altamente formadas y cualificadas pero la transfobia y los prejuicios inciden en su exclusión laboral” (pág. 67).

Se puede afirmar que las dificultades de las personas trans frente a las lógicas del ámbito laboral tienen principalmente que ver con la transfobia social y con los estigmas y estereotipos presentes en el imaginario social que hay sobre ellas. Como se ve a menudo en los contextos laborales, se hace complejo entender la realidad trans, aún más cuando esta confluye con otros ejes de desigualdad (género, edad, clase social, origen, creencias, diversidad funcional, etc.).

Por tanto, el diseño de esta propuesta se apunta ante la necesidad de disponer de mecanismos o abordajes específicos, integrales, rigurosos y realistas para garantizar el derecho de acceso al trabajo de las personas trans. Así, con un correcto abordaje de esta situación, se deberán pensar en estrategias enfocadas a los entes contratantes.

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

Objetivo General.

1. Promover la inserción sociolaboral de las personas trans que voluntariamente lo soliciten, mediante el diseño de un programa de intervención integral que ofrece acompañamiento personalizado en la preparación para la búsqueda de empleo, durante los procesos de selección y en la incorporación al puesto de trabajo.

Objetivos específicos

1. Realizar prospecciones y alianzas con entidades públicas y privadas que estén interesadas en ofertar puestos y emplear personas trans en pro de la diversidad, equidad e inclusión.
2. Orientar en la búsqueda de empleo a través del diseño de un perfil laboral, un itinerario de empoderamiento y capacitación que se ajusta a las aspiraciones individuales de cada participante y que facilita el acceso y mantenimiento del empleo.
3. Promover oportunidades de progresión de carrera a través de formaciones específicas de interés y que se ajustan a la demanda laboral.
4. Impulsar el acceso a procesos de selección tras la valoración de la idoneidad del perfil, en empresas con las que se tiene alianza y que previamente han enviado vacantes disponibles.
5. Implementar evaluación continua y personalizada durante la implementación del programa como al final de la intervención.

Población Diana

En el marco de este trabajo, me centraré concretamente en las personas transexuales o transgénero, entendidas como aquellas personas cuya identidad sexual no coincide con el sexo que les asignaron al nacer (hombres y mujeres transexuales), así como aquellas cuyos comportamientos de género no coinciden con lo que socialmente se espera con base a su sexo.

Implicados Directos

Hombres y mujeres trans que se encuentran en situación de desempleo, que están desempeñando actividades económicas precarizadas o que buscan una mejora en términos de empleabilidad. No se requiere un requisito de acceso como puede ser la transición no iniciada/iniciada/finalizada.

Implicados Indirectos

1. Entidad en la que se lleva a cabo el programa.
2. Profesionales y técnicos que trabajen en el área de inclusión social y que den desarrollo al programa.
3. Empresas contratantes del sector público y privado que están en disposición de formar equipos de trabajo que incluyen la población trans.
4. Entidades públicas y privadas que aportan apoyo económico para el desarrollo del programa.
5. Entidades del sector público que brindan el acceso a formaciones específicas enfocadas sobre todo a la demanda laboral.
6. La administración en caso de que el proyecto sea financiado por medio de una subvención.

Impacto

El diseño de este programa pretende ser una herramienta que contribuya a la inserción sociolaboral de las personas trans para que puedan desarrollar una vida laboral con las mismas oportunidades que el resto de las personas trabajadoras, constituyendo un elemento clave en la lucha contra la eliminación de la transfobia en el contexto del trabajo.

La propuesta de intervención también pretende invitar a la reflexión para sensibilizar a todas las personas que conforman el ecosistema empresarial donde se implemente, enfrentando realidades y comportamientos “aceptados”, para disminuir las situaciones de violencia a las que son sometidas las personas trans, pero sobre todo el diseño del programa busca garantizar la inclusión de la población trans en el mercado laboral y la creación de entornos laborales que normalicen este colectivo. (Pérez et al., 2020)

Por otra parte, se espera también que la empleabilidad de las personas trans impacte también en el aumento de la contribución de las personas trans al sistema económico y político mediante el aporte a impuestos y cotizaciones.

Método

El diseño de la propuesta se fundamente en una intervención estructurada en cinco fases o etapas, cada fase está contenida por actuaciones específicas. Las cinco fases se conciben como una evolución lineal, aunque con las necesidades de flexibilidad que la persona estime conveniente. Como última fase de la intervención, una vez que la persona haya pasado por al menos las primeras tres fases y así mismo, se hayan realizado algunos seguimientos, se realiza la evaluación final de la intervención. La propuesta de intervención trata de enlazar a la persona trans con empresas con las que se logre realizar la alianza. El proyecto atiende, por un lado, a los futuros trabajadores que en este caso son las personas trans, y, por otro, a las empresas, llevando a cabo en un inicio los procesos de forma aislada para cada uno de los ejes, para más adelante unirlos y trabajar de forma conjunta, por la fusión y el ensamblaje de ambos.

Intervención

Fase 1 prospección e intermediación con las empresas

El objetivo principal de esta fase es establecer alianzas con empresas y organizaciones públicas y privadas que estén comprometidas con la diversidad y la inclusión. Estas colaboraciones facilitarán la inserción laboral de los y las participantes mediante programas de prácticas, empleo directo o mentorías.

Acción 1: prospección de empresas:

El técnico o profesional encargado de establecer las alianzas debe tener en cuenta que antes de realizar cualquier alianza es indispensable realizar una exploración de la empresa con el objetivo de conocer el grado de sensibilidad que presenta hacia la contratación de personas trans, para conocer esta información se pueden revisar los ámbitos relacionados con:

-Conocer los valores y estrategias con la igualdad y la diversidad: algunas empresas están dotadas de instrumentos que rigen las actuaciones en el ámbito de la igualdad, la diversidad o la responsabilidad social corporativa, por ende, saber si la empresa cuenta con un plan o estrategia en alguno de estos ámbitos, puede ayudar a preparar la estrategia de contacto con la compañía.

-Conocer el tamaño de la empresa: teniendo en cuenta que el tamaño no supone implicaciones que se den en todos los casos, pero se trata de un factor que puede ayudar a dar pistas de algunas características de la misma como, por ejemplo, si dispone de planes de igualdad o de diversidad. Aunque no es en absoluto exclusivo a las empresas grandes, hay mayor proporción de estas que están abiertas al argumentario de la responsabilidad social corporativa. Por otra parte, habrá que tener en cuenta que las empresas más grandes pueden contar con una mayor diversidad de perfiles en su plantilla que las de menos tamaño.

-Conocer el sector y actividad: conocer el sector y la actividad de la empresa facilitará el diseño de programas de capacitación que alineen las habilidades de los participantes con las necesidades del mercado, aumentando sus posibilidades así sus posibilidades de empleo.

Acción 2: sensibilización de la empresa

Por otra parte, durante esta fase se realizará una labor de sensibilización con las empresas. Se argumentará, desde varias perspectivas los beneficios de tener en la planilla a una persona trans, es importante que el técnico o profesional encargado de esta fase se apoye en cifras, testimonios reales, ejemplos de empresas que ya cuentan con personal trans dentro de su planilla, dentro de los argumentos para tener en cuenta se resaltarán:

La importancia de tener representación de todos los colectivos que hay en la sociedad entre los trabajadores mejora los planes de responsabilidad social corporativa ya que la diversidad y la igualdad de oportunidades puede mejorar el ambiente laboral.

Así mismo, la planificación de la gestión de la diversidad que puede requerir la inclusión de personas trans en la empresa contemplará la previsión y abordaje de situaciones de discriminación y desigualdades de las que se pueden beneficiar todas las personas de la empresa (debido al posible componente genérico de los instrumentos que se vayan a utilizar).

Además, se resaltará que cuando una organización incorpora a personas trans en su plantilla, lanza un mensaje hacia sus empleados, pero también en el exterior hacia sus grupos de interés, dando el mensaje de empresa inclusiva, lo cual puede contribuir a su ventaja competitiva.

-Acción 3 Información a empresas

Además del cometido de sensibilizar a las empresas, es importante llevar a cabo una actividad con una función de carácter informativo, dando a conocer los beneficios e incentivos por la contratación de personas trans, a nivel estatal, autonómico o local. Por otra parte, se informará sobre los requisitos y adaptaciones específicas que se requieran en cada caso. Entre otras, se deben tener en cuenta las siguientes especificaciones:

Facilitar que las personas trans puedan utilizar su nombre sentido en el centro de trabajo, aunque todavía no se haya producido el cambio en su documentación oficial y garantizar que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.

Garantizar que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo con el que se identifican, cuando no sea posible hacer baños unisex por todos los medios al alcance de las organizaciones.

Garantizar que la persona pueda vestir en consonancia con el sexo con el que se identifique, con la intención de a normalizar este acto.

¿Una vez hecha la selección previa de las posibles empresas aliadas y realizada la sensibilización e información general, estas son las que se pronunciarán sobre las posibilidades y opciones de contratación reales de una persona trans

Acción 4: concreción y organización de las alianzas

Una vez concretadas las alianzas, el profesional o técnico encargado se encargará de obtener información relacionada con el tipo actividad que realiza la empresa aliada como también el tipo de vacante que se ofertará, la experiencia y formación específica que requiere cada cargo.

Acción 5: Contacto e información a las organizaciones que atienden población trans.

En cuanto a la incorporación al proyecto de los participantes trans, el profesional o técnico encargado de realizar las alianzas hará una labor de difusión, en donde el objetivo será informar el contenido de la propuesta a entidades que estén vinculadas con personas trans (ONG's, asociaciones, etc).

Acción 6: reunión de presentación con los posibles participantes (personas trans).

Una vez realizada la difusión del programa, se hará una reunión en donde asistirán las personas que se interesaron por el programa gracias a la difusión realizada anteriormente. Durante este espacio, se hará una presentación del equipo que conforma el programa y que actuará como nexo con las empresas contratantes y los participantes. Es importante que en durante esta actividad el equipo presente las empresas aliadas y el tipo de trabajo que ofrecen para la población, también se hablará sobre el objetivo final del programa, la metodología de evaluación y la temporalidad de este mismo. Lo anterior se realizará por medio de una charla que tendrá como duración 60 minutos aproximadamente y también atenderá las posibles dudas que surjan por parte de los participantes.

Acción 7: búsqueda e información de los centros formativos.

Ante la posible necesidad de una formación específica que prepare profesionalmente a los futuros trabajadores, se desempeñará una labor de búsqueda de las opciones formativas mas adecuadas a las necesidades del proyecto. (Teniendo en cuenta la actividad y el tipo de trabajo que ofrece la empresa). Esta búsqueda se encamina hacia entidades de formación sensibles a las personas en desventaja social. Es importante que se establezca un adecuado apoyo y conexión entre los miembros del equipo y los responsables de dicha formación,

para un mayor aprovechamiento y garantía de éxito mediante una labor coordinada y multidisciplinar. Para ello se pedirá la colaboración de entidades como Barcelona Activa, que ofrece recursos gratuitos y también será uso de las herramientas ofrecidas por el Servicio de Ocupación de Barcelona. De esta manera el programa se vale de recursos existentes en el entorno inmediato.

Fase 2, evaluación inicial, recolección de datos y acogida de los participantes en el proyecto.

Una vez conformado el grupo de participantes de la propuesta, se comenzará a trabajar con las personas trans que lo componen. De esta manera el objetivo de esta fase será establecer vínculo con el participante y recoger los datos identificativos de la persona e información relevante sobre historial laboral, historia de vida, nivel educativo, nivel socioeconómico, entre otros.

Acción 1: entrevista de acogida y recolección de datos

Antes que nada, se recibirá a la persona de una manera cálida y cordial, se utilizará el reflejo empático como estrategia para establecer el vínculo entre el técnico/profesional encargado de cada caso y el participante. Luego de ello se explicará a modo de resumen, cada una de las fases con las que está estructurado el programa, el objetivo final y los compromisos para con el programa (asistencia, puntualidad, intensidad horaria y temporalización).

Acción 2: recogida de datos

Momento en el que se recojen los datos identificativos de la persona participante, como: nombre, apellidos (es importante que durante este momento se consulte con la persona con qué nombre desea que nos comuniquemos hacia el/ella, si con el nombre sentido o el nombre del documento oficial -en caso de que no se haya hecho el cambio-), el nombre que la persona manifieste es el que se utilizará en los formatos oficiales. Se explicará también durante este momento el tratamiento y la confidencialidad que se dará a su información (es importante que el técnico/a encargado disponga de un formato oficial donde se le comunique esto de manera formal a la persona y esta lo pueda firmar). Durante este

momento también se pregunta dirección de domicilio, contactos de emergencia y otros datos que se consideren importantes, en cuanto a identificación se refiere. Ideal si se recoge en un formato oficial, para luego darle archivo a este.

Fase 3: Identificación de perfiles, formación y acompañamiento

La fase de formación y capacitación tiene como finalidad establecer acciones que por un lado impulsen la mejora del perfil de cada participante y por otro, que respondan a las necesidades de la empresa. De esta manera se proponen las siguientes acciones:

Acción 1: identificación de perfiles

Utilizando la entrevista semiestructurada como herramienta de recolección de datos, se realizará una exploración sociolaboral en donde se abordarán aspectos como: experiencias laborales previas, historial académico, competencias, capacidad para adaptarse y desempeñarse de manera efectiva en el entorno laboral, intereses profesionales, habilidades específicas e idiomas hablados.

El resultado de esta exploración social, académica y laboral ayudará identificar los factores de riesgo y fortalezas en el área laboral, así como las necesidades, deseos y apoyos que la persona precisará durante su proceso.

Durante este proceso, se realizará un plan de acción personalizado por parte del participante, (con el acompañamiento del profesional o técnico). A través de la entrevista semiestructurada, como técnica de intervención, se formularán preguntas abiertas que inviten a la persona a la visualización e identificación de metas a corto y mediano plazo (con relación al área laboral) y con la recolección de estos datos se construirá el plan individualizado de inserción sociolaboral.

Durante la creación del plan individual se incluyen los objetivos definidos por la persona, las acciones para el logro de estos objetivos, la temporalización, así como los resultados esperados. Del mismo modo, se establecen los recursos adicionales que requiera el

individuo para cumplir con el plan (formaciones adicionales o complementarias, asesoramientos, y apoyo en la adquisición de habilidades sociales).

Acción 2: presentación de las empresas y la posibilidad de empleo en estas a nivel individual

Una vez realizada la primera entrevista con el participante, se informará sobre las empresas que hacen parte del programa y la posibilidad de emplearse en ellas, también se hablará de una manera más profunda acerca de cómo se llevará a cabo el proceso de inserción y de lo que supone la inserción laboral con el apoyo que se plantea, el técnico o profesional encargado de cada caso se apoyará con material informativo como videos, volantes informativos y páginas web que proporcionen información sobre la misión, visión, actividad y valores de la compañía.

Acción 3: Personalizar la acción prospectora

El profesional encargado de cada caso buscará ofertas de manera específica para cada participante, a partir del plan personalizado y las metas profesionales de cada uno.

Con el conocimiento de cada caso, el profesional intentará casar cada perfil e intentará “casarlo” con ofertas disponibles.

Se establecerá como mínimo una sesión semanal por participante y como parte del proceso de intervención, estos planes serán flexibles y revisados por las dos partes mensualmente. Cabe mencionar que cada plan estará adaptado a las necesidades y objetivos de cada una de las personas, pero siempre tendrán como meta final la incorporación al puesto de trabajo.

Acción 4: formaciones grupales

Respecto al trabajo en grupo con las personas trans participantes del programa, se utilizarán herramientas dinámicas grupales para reforzar competencias como el trabajo en equipo, el trabajo por objetivos y proyectos, la gestión de la inteligencia emocional enfocada al mundo laboral, la capacidad comunicativa o la resolución de conflictos, entre otros, a través de reflexiones y debates grupales, incluso formación sobre el manejo y utilización de

herramientas tecnológicas. Estas sesiones comenzarán siendo semanales, para ir disminuyendo a medida que avanza el proyecto, con una periodicidad mensual.

Acción 5: formación externa específica de las personas trans

Comienza en esta fase también la formación externa específica para el desempeño profesional de las labores relacionadas con los empleos ofertados. Durante este momento, se realizará colaboración y trabajo conjunto con los centros que ofrecen formaciones gratuitas a poblaciones vulnerables (con los que se estableció contacto previamente). Esta formación se estima de una duración de dos meses aproximadamente.

Acción 4: practicas formativas en empresas colaboradoras

Una vez superada la etapa teórica de la formación externa, se continuará la formación mediante la puesta en marcha de un periodo de practicas en la empresa de dos meses de duración, en cuyo caso se hará una primera conexión de las personas trans participantes del proyecto y las empresas colaboradoras. Se mantendrá una comunicación a concretar según necesidades y disponibilidad, así como adecuándose al medio más oportuno (presencial o telemático) estimando por lo menos una sesión semanal, desde el inicio de las practicas hasta el comienzo de la contratación con el objetivo de trabajar en una misma línea y hacer un seguimiento de los progresos de la persona en la fase de prácticas.

Fase 4 inserción laboral y seguimiento

Acción 1: inicio del contrato laboral.

Una vez finalizadas las practicas en la empresa sensibilizada, informada y formada previamente, con la que continua una relación cercana de acompañamiento y la cual ha manifestado su interés por participar en el proyecto, se inicia en este momento la relación entre contratante y contratado.

Acción 2: seguimiento por parte del profesional en la inserción de la persona trans en el puesto de trabajo.

El profesional valorará el nivel de adaptación al entorno y al equipo de trabajo, se establecerán canales de comunicación abiertos y se realizarán sesiones individuales con una

periodicidad de por lo menos 1 vez cada 15 días con el objetivo de verificar si la persona requiere apoyo adicional.

Acción 3: detectar y tratar posibles casos de discriminación

En pro de una adecuada inserción, el profesional hará una detección, por medio de los seguimientos que tenga con la persona, de las posibles situaciones de discriminación, en caso de que las haya, se comunicarán directamente al empleador para que haga uso de los protocolos existentes dentro de la empresa para hacer frente a este tipo de problemáticas, también se brindará por medio de una atención personalizada por parte de el o los profesionales responsables del programa.

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

Plan de evaluación de la propuesta

A lo largo de todo el proceso de inserción que el programa propone, se lleva a cabo un seguimiento y evaluación continuos, así como una evaluación en cada cierre de fase, utilizando para ello los distintos momentos de encuentro y acciones planteadas, finalizando, al cierre de la propuesta, con una evaluación completa y final de la intervención.

El plan de evaluación de la propuesta de inserción laboral consta de dos vertientes: la evaluación del aprendizaje de los participantes y del grado del éxito del programa.

- Evaluación del aprendizaje de los participantes del programa

Se diseña el plan de evaluación del grado y tipo de aprendizaje de las personas que participan en el programa. Al implementarse acciones de formación y de guía o seguimiento, cobra sentido poder evaluar hasta qué punto han podido ir avanzando y mejorando las competencias, habilidades y/o aptitudes en las que se haya acompañado a formar o a desarrollar.

Tabla 1. Plan de evaluación según el equipo del programa de inserción laboral

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN EL EQUIPO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL
- Grado de aprendizaje profesional teórico-técnico alcanzado - Grado de aprendizaje práctico alcanzado - Grado de profesionalidad alcanzado - Grado de competencias alcanzado
Evaluación continua: efectuada por el equipo del programa de inserción laboral - Resultados de la formación formal y observación con rubrica. Evaluación final de cada fase: efectuada por el equipo del programa de inserción laboral - Resultados de la formación formal y observación con rubrica. Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral - Resultados de la formación formal y observación con rubrica.

Fuente: elaboración propia.

Evaluación del grado de éxito del programa

Tabla 2. Plan de evaluación del grado de éxito del programa planteado.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS PERSONAS TRANS-PARTICIPANTES
- Grado de satisfacción de las personas trans respecto a la efectividad de las dinámicas y formaciones grupales. - Grado de satisfacción de las personas trans participantes respecto a la efectividad de las tutorías y acompañamiento individual. - Grado de satisfacción con las personas trans participantes con el trabajo y la empresa
Evaluación continua: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa- Dinámicas Evaluación final de cada fase: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa. Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS EMPRESAS COLABORADORAS
- Grado de satisfacción de las empresas respecto a la efectividad de la formación y seguimiento ofrecido - Grado de satisfacción de los seguimientos realizados por parte del equipo en el proceso de inserción - Grado de satisfacción de la empresa con el trabajador trans.
Evaluación continua: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa- Dinámicas

Evaluación de la fase	x					
-----------------------	---	--	--	--	--	--

ACCIONES	FASE 3					
-----------------	---------------	--	--	--	--	--

Acción 1	x					
Acción 2	x	x				
Acción 3		x	x			
Acción 4				x	x	
Evaluación continua	x	x	x	x		
Evaluación de la fase				x		

ACCIONES	FASE 4					
-----------------	---------------	--	--	--	--	--

Acción 1				x		
Acción 2				x	x	
Acción 3					x	x
Evaluación Continua				x	x	x
Evaluación final						x

Fuente: elaboración propia.

Recursos

Para el desarrollo de la propuesta de intervención, se debe contar con una serie de recursos humanos y materiales (fungibles y no fungibles) para ser llevado de una manera óptima, de esta manera, se propone la disposición de los siguientes recursos:

Recursos fungibles: papelería de oficina como: papel, bolígrafos, carpetas y archivadores, notas adhesivas, cartuchos de tinta/toner para impresoras. En cuanto al material didáctico se requiere: manuales de formación, folletos informativos, libros de referencia, cuadernos y blocs de notas. En cuanto a equipos informáticos consumibles se requiere: discos duros externos, memorias USB, baterías para portátiles, cables HDMI y adaptadores. Materiales para actividades prácticas como: telas, madera, elementos pequeños en general. Recursos de apoyo para la movilización del personal como: tarjetas de transporte, vales de comida, tarjetas telefónicas. Materiales de limpieza y desinfección, entre otros.

Recursos no fungibles: dentro de este tipo de recurso se ha de tener en cuenta las aulas donde se llevarán a cabo las formaciones y salas de formaciones (que puede ser un espacio aportado tanto por la entidad que aplica el programa como por la empresa contratante, por otra parte, se debe tener en cuenta el espacio en donde el equipo profesional llevará a cabo sus actividades. Se ha de tener en cuenta también equipos informativos duraderos como computadores portátiles, impresoras y escáneres, proyectores y pantallas, servidores que se requieran, audífonos, parlante y micrófono. En cuanto al equipamiento de las aulas para los talleres y del espacio donde el equipo de trabajo estará, se requiere mobiliario como escritorios, sillas estanterías, equipos de comunicación como teléfonos, sistemas de almacenamiento (archivadores, armarios). En cuanto a materiales didácticos permanentes se necesitará biblioteca y libros de referencia, kits de enseñanza que puedan ser entregados a los participantes, entre otros.

En cuanto a los recursos humanos necesarios para llevar a cabo la propuesta de intervención se requerirá un coordinador del programa, dos educadores sociales, dos psicólogos especializados en temáticas LGTBQI+, dos técnicas y un trabajador social. El equipo trabajará 30 horas semanales distribuidas en 5 días a la semana, durante 12 meses. para el calculo del costo del equipo profesional se utilizaron los valores aportados por el Boletín Oficial del Estado actualizado en julio de 2023.

Presupuesto

Tabla 4. presupuesto

Concepto	Valor
Material fungible	9.000 euros
Material no fungible	16.000 euros
Recursos humanos (equipo)	70.000 euros
Total estimado: 95.000 euros	

Fuente: elaboración propia

Financiamiento

En principio, el programa se financiará principalmente por medio de la aplicación y búsqueda de subvenciones que ofrece el ayuntamiento de Barcelona y organismos internacionales. Por otro lado, el programa también se puede apoyar de donaciones de empresas, particulares y programas gubernamentales que apoyen iniciativas de inclusión laboral.

CONCLUSIONES

La atención especializada sobre la inserción sociolaboral que precisan las diversidades sexuales debe ser un eje de actuación prioritario para las instituciones, tanto públicas, como privadas y del tercer sector. Públicas, pues son ellas las que poseen la autoridad legislativa para regular y financiar políticas en defensa de la diversidad sexual. Privadas, pues son responsables de parte del desarrollo personal y profesional de un gran segmento de la población. Y del tercer sector, ya que conforman un grupo fundamental de atención primaria, cercana e individualizada con el grupo.

Se ha podido comprobar que las desigualdades sobre las personas trans es una cuestión nacional y no solo local. Los datos utilizados en el diseño de la propuesta de intervención coinciden, agregan o matizan los recogidos en España, lo que manifiesta una clara necesidad de trabajar con este grupo social desde una perspectiva conjunta y en red, aunque sin olvidar lo local. De la misma manera, se ha podido delimitar aquellas acciones de empleo que son de especial importancia de cara a mejorar la inserción laboral de las personas trans.

Por otra parte, como recomendación para futuras líneas de trabajo que se recomiendan desde el diseño de esta propuesta son, en buena medida, sustentadas por la literatura científica. A continuación, se detallan los conocimientos teóricos previos que las respaldan.

- Apoyo durante la transición. La etapa de transición de una persona trans es una de las más vulnerables con respecto al empleo. Un 27,5% no tiene ninguna ocupación a consecuencia del proceso de transición (Fernández, 2010), y en caso de tener un empleo, muchas se ven forzadas a dejarlo tras haberlo iniciado (Davidson, 2016). De

hecho, un 42% no vive acorde a su identidad de género principalmente por el ámbito laboral, llegando a retrasar su inicio lo máximo posible para no tener problemas en el trabajo (Whittle et al., 2007).

- Potenciar redes de apoyo. Particularmente los jóvenes trans son los que parecen manifestar mayor riesgo derivado de la carencia de apoyo familiar, siendo, además, los que más lo necesitan (Klein y Golub, 2016; Kuvalanka et al., 2017). Asimismo, tener el respaldo tanto de familiares como de amigos está asociado a niveles de bienestar psicológicos altos (Padilla et al., 2010; Watson et al., 2019).
- Competencias sociales. La inseguridad personal de cara a afrontar procesos selectivos, cambiar de trabajo o hacer valer su trayectoria formativa y laboral (Gabriel y Herranz, 2017; Trabajando en Positivo, 2020), son situaciones que impiden el progreso profesional

Con la enunciación de las principales implicaciones futuras para la intervención social, queda abierta una ventana de oportunidad sobre la que poder trabajar desde la práctica de la psicología y otras profesiones afines con el colectivo. Las futuras líneas de investigación, referentes al ámbito laboral, se podrían centrar en la calidad e impacto de las formaciones destinadas a empresas, pues son fundamentales para la inserción laboral de las personas trans. Asimismo, el estudio de las políticas empresariales en diversidad sexual es otra línea de bastante interés, con el objetivo de analizar su contenido, conocer su implementación y, sobre todo, su utilidad entre los/as trabajadores/as, de manera que se puedan mejorar y replicar en otros contextos.

Teniendo en cuenta que según Carrer, et al. (2021) el Ayuntamiento de Barcelona invierte en el marco de la campaña contra la feminización de la pobreza 450.000euros en proyectos que actúan principalmente en el ámbito del empleo o la inserción laboral y la mayoría se destinan a mujeres que se encuentran en situación de precariedad o sin hogar. La viabilidad del programa es alta, teniendo en cuenta que este en específico se dirige a la población trans y que el coste total de este es 95.000 euros por un año de implementación.

REFERENCIAS

- ACATHI, (2023). Migración y refugio LGTBQ+. <https://www.acathi.org/>
- Asociación Española de Transexuales, (2007). Como afrontar la transfobia en el puesto de trabajo. https://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_transfobiatrabajo.pdf
- Ayuntamiento de Barcelona (2021). *Guía Para Mejorar la Ocupabilidad de Las Persona Trans*. https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/quia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117
- Ayuntamiento de Madrid, (2020). Guía Contra La Transfobia en el Ámbito Laboral. https://transexualia.org/wp-content/uploads/2021/05/Guia-Transfobia-Empresas-REV-dpto-Div_compressed.pdf
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2013). *Situación de los derechos fundamentales en la UE en 2013*. <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-report.pdf>
- American Psychological Association. (2013). *Sexual orientation and gender diversity*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>
- Barrientos, J., Espinoza-Tapia, R., Meza, P., Saiz, J., Cárdenas, M., Guzmán-González, M., Gómez, F., Bahamondes, J. & Lovera, L. (2019). Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de personas transgénero chilenas desde el modelo de estrés de las minorías: una aproximación cualitativa. *Terapia Psicológica*, 37(3), 181-197.
- Boletín Oficial del Estado. (2023). *Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 18 de octubre de 2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-17418>
- Caro, F. (2017). *Vulnerabilidad y empleo*. Fundación FOESSA.
- Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado*. <https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

- Davidson, S. (2016). *Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace*. *Cogent Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- Fernández, N. (2010). *Necesidades, calidad de vida y salud psicológica de las personas transexuales [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]*.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/83235>
- Future for Word Institute. (2017). *De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad*.
<https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- Guía para la elaboración de planes locales LGTBI de la Diputación de Barcelona. (2017).
Diputación de Barcelona.
https://dixit.gencat.cat/ca/detalls/Article/guia_elaboracio_plans_locals_lgtbi
- Instituto De La Mujer y Para La Igualdad de Oportunidades (2017). *Memoria general de actividades*.
<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/queHacemos/memoria/docs/Memoria2017.pdf>
- Jorba, N. (2018). *Identidad sexual, identidad de género y orientación sexual*.
<https://www.nuriajorba.com/identidad-sexual-identidad-genero-orientacion-sexual/>.
- Klein, A. y Golub, S. A. (2016). Family rejection as a predictor of suicide attempts and substance misuse among transgender and gender nonconforming adults. *LGBT health*, 3(3), 193-199. <http://dx.doi.org/10.1089/lgbt.2015.0111>

Kuvalanka, K. A., Weiner, J. L., Munroe, C., Goldberg, A. E. y Gardner, M. (2017). Trans and gender-nonconforming children and their caregivers: Gender presentations, peer relations, and well-being at baseline. *Journal of Family Psychology*, 31(7), 889-899. <https://doi.org/10.1037/fam0000338>.

Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez, M., Renes, V., Sarasa, S., Subirats, J., y Trujillo, M. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión: implicaciones metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, (5), 15-58. <http://hdl.handle.net/10261/216847>.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (2015). *Boletín Oficial del estado*. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Ley 11/2014, del 10 de octubre, Para Garantizar los Derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales y para Erradicar la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia. (2014). *Boletín Oficial del Estado*.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/GlosarioDiversidad.pdf>

Ministerio de Igualdad. (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf.

Ortega, M. T. (2020). Los itinerarios individualizados para el empleo: una metodología clave para el tránsito de la escuela inclusiva a una sociedad inclusiva. En M. Fernández-Havrylak, D. Heras y J. A. Gómez (comp.), *Ampliando horizontes en educación inclusiva*. [Recurso electrónico] XVII Congreso Internacional y XXXVII Jornadas de

- Universidades y Educación Inclusiva. 21, 22 y 23 de septiembre de 2020 (aplazado en abril por Covid-19) (pp. 845-851). Universidad de Burgos.
- Padilla, Y. C., Crisp, C. y Rew, D. L. (2010). Parental acceptance and illegal drug use among gay, lesbian, and bisexual adolescents: Results from a national survey. *Social Work*, 55(3), 265- 275. <https://doi.org/10.1093/sw/55.3.265>
- Peck, J., Theodore, N. (2000). *Beyond 'employability'*. *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729–749.
- Ruiz, C.M., y Solís, C. (2020). Los programas de inserción sociolaboral de personas en situación de riesgo o exclusión social. En F. J. Hierro (dir.), *Las políticas de empleo en el ámbito autonómico* (pp. 73-103). Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctv17hm8bj>
- Serrano, A., & Martín, P. (2017). From 'Employability' to 'Entrepreneuriality' in Spain: youth in the spotlight in times of crisis. *Journal of Youth Studies*, 20(7), 798-821, <https://doi.org/10.1080/13676261.2016.1273513>
- Trabajando en Positivo (2020). Informe: el acceso al mercado laboral de las personas trans. Ministerio de Sanidad y Bienestar Social. https://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/trabajo_personas_trans.pdf.
- Xarxa de Municipis LGBTI de Catalunya. (2021). *Guia Para Mejorar la Ocupabilidad de las personas trans*. https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/guia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117
- UGT, (2023). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*. https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf

Watson, R., Grossman, A. y Russell, S. (2019). Sources of Social Support and Mental Health Among LGB Youth. *Youth & Society*, 51(1), 30-48.

<https://doi.org/10.1177/0044118x16660110>

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E. y Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination. Communities and Local Government publications*. https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/trans_country_report_-_engenderedpenalties.pdf