

INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE PERSONES TRANS

GUIA PER A PROFESSIONALS I
EMPRESSES TRANSINCLUSIVES



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Segona i
Conselleria de Serveis Socials,
Igualtat i Habitatge



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



PER SOLIDARITAT
ALTRES FINS D'INTERÉS SOCIAL



lambda

col·lectiu LGTB+ per la diversitat
sexual, de gènere i familiar

ÍNDEX

- 1** OBJECTIU DE LA GUIA
pàg. 1
- 2** QUI SOM
pàg. 2
- 3** SITUACIÓ ACTUAL
pàg. 3 - 5
- 4** ELS MITES
pàg. 6-8
- 5** TALENT TRANS
pàg. 9-12
- 6** LA FEINA DELS TEUS SOMNIS
pàg. 13-14
- 7** BENEFICIS DE LA
CONTRACTACIÓ
pàg. 15-16
- 8** JA HE CONTRACTAT A UNA
PERSONA TRANS
¿I ARA QUÈ?
pàg. 17-20
- 9** RECURSOS
pàg. 21



QUIN ÉS L'OBJECTIU D'AQUESTA GUIA?

Aquesta guia visibilitza les realitats i dificultats d'accés de les persones trans a l'àmbit laboral, evidenciant la necessitat de sensibilitzar a persones ocupadores, agents d'ocupació i persones treballadores en qüestions de les que se senten alienes, però de les que participen dia a dia, com és la discriminació i la falta d'oportunitats.

Al mateix temps volem fomentar la iniciativa estatal entorn de la reserva de llocs laborals específics per a persones trans en les borses d'ocupació de recent creació coneguda com a *Cupo Laboral Trans*.

QUI SOM



Lambda, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar, és una associació sense ànim de lucre que es constitueix el 25 de setembre de 1986 motivada per la situació de discriminació legal i marginació social que patíem les persones LGTB+.

La nostra raó de ser passa per denunciar de manera pública la discriminació legal i la marginació social sobre el col·lectiu LGTB+. Lluitar per aconseguir la completa igualtat legal i social de totes les persones amb independència de la seua orientació sexual i/o identitat i expressió de gènere, així com fomentar en la comunitat LGTB+, la salut, la participació social i la cultura de manera inclusiva i prestar serveis de formació, assessorament i suport.

La nostra missió és aconseguir la igualtat legal i real de les persones del col·lectiu i que es reconeguen totes les formes d'expressió de la sexualitat i de les identitats de gènere. Actuem contra un sistema cisheteronormatiu, masculista i patriarcal que discrimina i propícia el rebuig i l'odi. Empoderem totes les realitats que existeixen en el nostre sí.



Avenida Primero de Mayo, 55, València



96 3342191



<http://lambdavalencia.org>



info@lambdavalencia.org



LA SITUACIÓ ACTUAL

Els avanços legals en la promoció i defensa dels drets del col·lectiu LGTB+ produïts en els últims anys ha suposat un gran pas en la lluita per la igualtat real de les persones que el componen.

Si en 1990 celebravem que l'Assemblea General de l'Organització Mundial de la Salut havia eliminat l'homosexualitat de la seua llista de malalties psiquiàtriques, en 2018, la classificació Internacional de Malalties de l'OMS, va eliminar totes les categories relacionades amb les persones trans del capítol sobre trastorns mentals i del comportament, despatologitzant així, les identitats trans. Però més enllà de la classificació de les nostres realitats segons la medicina, ens interessa centrar-nos en la consecució de drets, a través de les diferents lleis que els emparen i que ens donen seguretat jurídica.

A nivell autonòmic, la **Llei 8/2017, del 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana** i la **Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI** són garants dels nostres drets.

A nivell estatal, la **Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets LGTBI**, contempla una normativa específica destinada a les persones trans, i una altra més àmplia sobre la resta del col·lectiu. Ara bé, es necessitarà eixe avanç real perquè la conquesta en l'àmbit legal es convertisca en realitat per a aquests àmbits clau, sobretot l'àmbit laboral. Hui dia les persones trans continuen sent un dels col·lectius més vulnerables, ja que continuen estant exposades a discriminació i transfòbia en els diferents àmbits de la seua vida i, especialment, en els àmbits educatiu i laboral. Seguint aquesta línia de treball i aplicant l'article 15.1 de la llei, el Ministeri de Treball ha impulsat, amb sindicats i patronal, el **Protocol per a la prevenció de l'assetjament a persones LGTBI+**, d'obligat compliment per a les empreses de més de 50 persones treballadores i recomanat per a les de menys.

L'**article 23 de la Declaració dels Drets Humans** i els **Principis de Yogyakarta** ens recorden que "tota persona té dret a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació" però, què ocorre en el cas de les persones trans?

Segons es recull en l'informe **"Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans" (2022)**, publicat per la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGTBI del Ministeri d'Igualtat, *"Les persones trans són un dels col·lectius laboralment més desfavorits i, per això, el nombre de persones trans desocupades és major que en altres grups socials. Moltes es troben altament formades i qualificades però la transfòbia i els prejudicis incideixen en la seua exclusió laboral"* (pàg. 67).



LES DADES

L'Informe de la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights), revela per a Espanya les dades següents:



L'informe d'aquesta investigació també reflecteix:



Un **34%** ha patit discriminació a l'àmbit laboral



Un **47%** en el cas de les dones



Un **58%** decideix no visibilitzar-se en aquest àmbit de la seua vida

Es calcula que **més del 80%** de persones Trans a España es troba actualment en situació de desocupació.

QUÈ S'ESTÀ FENT

Si bé és cert que des de nombroses entitats duem a terme programes enfocats a la real i efectiva inserció sociolaboral de les persones trans, com el programa 'CarMel' (Lambda Col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar) i 'Yes we trans' (FELGTBI+), entre altres, també ho és el fet que és necessària la implicació de les empreses i la població general.

Des d'aquests programes es generen iniciatives i accions encaminades a frenar la preocupant discriminació en l'accés i permanència en el mercat laboral esmentada amb anterioritat, potenciant que les persones trans arriben a recursos que els puguen facilitar accedir a un itinerari personalitzat d'inserció sociolaboral on posar en marxa un conjunt d'actuacions integrals amb la finalitat de millorar les seues possibilitats de trobar ocupació i facilitar així la seua inserció laboral i social, millorant així la seua qualitat de vida.

¿Qué es?

Programa de inserción sociolaboral para personas trans que persigue:

- La adquisición de habilidades para la Búsqueda Activa de Empleo (BAE)
- Fomentar la creación de espacios seguros e inclusivos
- Fomentar la inclusión real y efectiva
- Mitigar los efectos de la transfobia

Lo hacemos mediante...

- Formaciones con recursos y herramientas para la BAE
- Formaciones a profesionales de entidades públicas y privadas
- Convenios de colaboración

CarMel

963 342 191
Av. del Primer de Maig, 55.
46017 Valencia
Info@lambdavalencia.org
<https://lambdavalencia.org/>

ELS MITES

Seguint amb l'informe **"Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans" (2022)**, s'apunta (pàg. 75) que *"La discriminació en l'accés a l'ocupació continua sent una dura realitat per a moltes persones trans, i particularment per a les dones trans que són pràcticament dues de cada tres persones que han sigut discriminades per la seua identitat de gènere en una entrevista de treball, la qual cosa mostra la seua doble discriminació com a dones i com a persones trans."*, situació que, en una mesura superior a la de les dones cis, comporta el treball en locals nocturns o l'exercici del treball sexual com a manera de subsistència. Aquests factors influeixen, el col·lectiu trans, a l'hora de trobar ocupació.

En aquesta guia perseguim un objectiu molt concret: la sensibilització als agents públics i privats d'ocupació. Mitjançant aquesta tasca, pretenem que tots els actors implicats en la inserció sociolaboral coneguen la realitat de les persones trans tant en la Cerca Activa d'Ocupació com en el món laboral. A més, volem continuar incentivant l'elaboració de convenis amb empreses que fomenten i ajuden a la real i efectiva inserció i per tant, la contractació de les persones Trans, tant en llocs de recent creació com en borses específiques o concretes d'ocupació.

És per això que comencem pel principi: Quins són els motius que porten a la discriminació de les persones trans en el mercat laboral?

Quan preguntem a ocupadors i empreses quin és el motiu pel qual no tenen a cap persona trans en la seua plantilla, en línies generals ens responen "per a no tindre problemes" però quan indaguem trobem diverses respostes, moltes d'elles mites, que analitzarem.

"No són de fiar"



Igual que la resta de les persones, cada persona trans ha tingut unes vivències diferents, per la qual cosa té una història de vida diferent. Mai les coneixeràs totes perquè "conec a una persona trans que...". Dona-li l'oportunitat de conèixer-la, valora la seua pròpia història, evita els prejudicis.



"Donarà mala imatge"

El fet de tindre a una persona trans en la teua plantilla no sols no donarà mala imatge, sinó que li donarà a la teua empresa la imatge d'un lloc segur i compromés amb la diversitat i els Drets Humans de totes les persones.





“Segur que ha exercit la prostitució”

Afortunadament, cada vegada s'escolta menys aquesta frase, però encara queden restes en l'imaginari col·lectiu d'aquelles, especialment dones trans, que van ser treballadores sexuals en els anys 70 i 80. Actualment, eixe no és el perfil majoritari, però encara que ho fora quin seria el problema? No s'hauria d'avaluar a les persones pel que han fet unes altres, o el que han fet per a viure la seua vida, sinó per qui són i què poden aportar en el seu treball en la nostra empresa.



“Hauré d'adaptar les instal·lacions i la indumentària”

Realment no hauràs d'adaptar ni instal·lacions ni indumentària, simplement hauràs de permetre que les persones trans facen ús dels espais concorde al seu gènere, tal com reflecteix *l'article 26 de la Llei 8/2017 integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana*.



“Pero si no sap ni qui és... Com sabrà fer la seua feina?”

Les persones trans saben perfectament qui són. Sovint confonem el fet que no s'identifiquen amb el gènere assignat en el moment de nàixer, amb dubtes o subversió a l'ordre establert. La *Constitució Espanyola*, en el seu *article 10*, estableix la dignitat de la persona i el lliure desenvolupament de la personalitat com a fonaments de l'ordre polític i de la pau social.



“Sempre estarà de baixa o al metge”

No és cert que les visites al metge o les baixes laborals siguen més freqüents en les persones trans. Com qualsevol persona treballadora, una persona trans té dret a la incapacitat temporal, tal com recull el *Reial decret legislatiu 8/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social*. En qualsevol cas, les incapacitats temporals sempre les dictaminarà un/a metge, sigues una persona cis o trans, i només el seu criteri serà el vàlid. (Com exemple, encara hui en dia es presuposa que una dona, pel fet de ser dona, es quedarà embarassada i demanarà una modificació horaria per a cures, sense tindre en compte totes les realitats entorn a “ser dona” i a les maternitats).





“Son incapaces d’emprendre”

En l'imaginari col·lectiu encara perviu la idea que una persona trans, especialment una dona, és voluble, capritxosa i que tot el procés de transició al qual pot sotmetre's és degut a això, a un capritx/desig, tot i que aquesta idea està molt allunyada de la realitat. Una persona trans està igual de preparada que qualsevol altra persona per a emprendre i mai hem de pressuposar el nivell socioeconòmic d'algú basant-nos en la seua identitat de gènere.



“La resta de persones treballadores no ho entendrà”

De la mateixa manera que les persones no naixem sabent fer de tot, tampoc coneixem totes les realitats que ens envolten. És per això que sempre es pot contactar amb una entitat especialitzada en l'atenció de persones trans i sol·licitar un assessorament o una activitat de sensibilització perquè la plantilla pugui resoldre tots els dubtes que els puguin sorgir. No hi ha res a qüestionar a la persones trans, no hi ha res a entendre, simplement cal tractar-les com a persones, utilitzant el seu nom i pronom triats.



“Son emocionalmente inestables y eso puede generar mal clima”

Sovint es relaciona el fet que algunes persones trans prenguen hormones amb una inestabilitat emocional que pot generar mal clima. Hormones tenim tothom, i a cada persona ens afecten de manera molt diferent, siguem cis o trans, per la qual cosa en cap cas el fet de prendre hormones té especial rellevància en el cas de les persones trans.



“No tenen un bon currículum”

Si bé és cert que, lamentablement, hui dia encara hi ha una bretxa educativa en quant a la formació rebuda per part de les persones trans i el seu abandó primerenc dels estudis, eixe no és l'únic motiu pel qual es recorre a aquesta excusa, que no té en compte l'hostilitat del sistema educatiu i formatiu al qual s'enfronten les persones trans, amb un 84% de persones que ho consideren transexcloent, tal com recull el *“Estudio Exploratorio para la Inserción sociolaboral de las personas trans”*. La nostra experiència ens diu que en un procés de selecció, davant dues persones amb un currículum idèntic, una cis (el gènere assignat en nàixer correspon amb la seua identitat de gènere) i una trans, sempre es contractarà abans la persona cis.



TALENT TRANS

Vera Navarrete García

Graduada en Filologia Clàssica per la Universitat de Múrcia. Professora de llatí i grec. Activista trans.

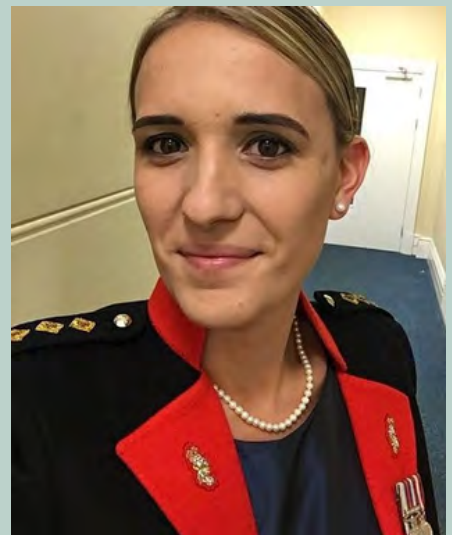


Dean Spade

Professor associat en la Facultat de Dret de la Universitat de Seattle. Ensenya Dret administratiu, Dret de la pobresa, Gènere i Dret, Vigilància i empresonament i Dret i moviments socials.

Hannah Winterbourne

Capitana de l'exèrcit britànic, on treballa en enginyeria mecànica i elèctrica.



Àlec Casanova

Doctorat en Estudis de Gènere i Polítiques d'Igualtat, professor d'anglès i ex-coordinador general de Lambda.



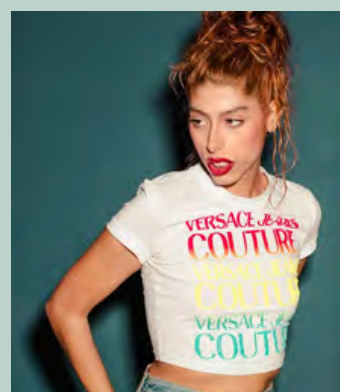


Marta Román Expósito

Bioestadista del Servei d'Epidemiologia de l'Institut Hospital de la Mar d'Investigacions Mèdiques (IMIM). Investigadora principal de l'equip referent a Espanya en l'avaluació dels controls per a detectar càncer de mama.

Laura Corbacho

Actriu, activista i drag. Té formació en arts escèniques i dansa clàssica, i ha participat en sèries com Paquita Salas, Veneno o Valeria. També imparteix xarrades en instituts sobre igualtat i LGTBIfòbia.



Elizabeth Duval

Llicenciada en Filosofia i Lletres per la Universitat de París, Elizabeth Duval és escriptora, autora de 5 llibres i col·labora amb diferents mitjans de comunicació.

Ben Barres

Catedràtic del Departament de Neurobiologia de l'Escola de Medicina de la Universitat de Stanford i Doctorat en neurobiologia per la Universitat d'Harvard. Va investigar la interacció entre les neurones i les cèl·lules glials en el sistema nerviós central dels mamífers i és autor de més de 160 publicacions. Es va convertir en el primer científic obertament trans de l'Acadèmia Nacional de Ciències dels Estats Units.





Alejandro Albán

Llicenciat en Medicina, especialitzat en Psiquiatria en la Universitat de Granada. És Doctor en Medicina Clínica i Salut Pública per la mateixa Universitat.

Marina Sáenz

Catedràtica de Dret mercantil de la Universitat de Valladolid i activista LGBTI+. En 2020 es va convertir en la primera dona trans catedràtica de l'estat.



Julia Michelle Serano

Biòloga i escriptora estatunidenca, artista i activista bi-trans. Treballa com a investigadora en la Universitat de Califòrnia en Berkeley en el camp de la Biologia evolutiva. Va obtenir el seu doctorat en Bioquímica i Biofísica molecular en la Universitat de Columbia

Guillem Montoro

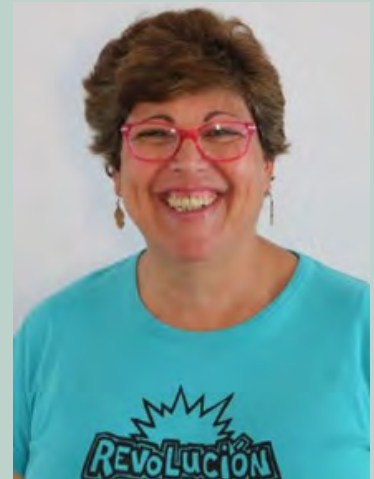
És polític, tècnic d'igualtat i activista pels drets LGBTI+. Va ser regidor a l'Ajuntament de Paiporta per Compromís entre 2018 i 2020, convertint-se així en el primer home trans visible de l'Estat espanyol a accedir a aquest càrrec.





Brian Michael Smith

Actor conegut per les seues innovadores actuacions en televisió i la seua defensa de la representació trans en els mitjans. Jugava en l'equip de futbol masculí i va aconseguir rècords en llançament de pes i salt amb perxa. Va estudiar actuació i producció en la Kent State University. Després de graduar-se, va començar a ensenyar teatre i alfabetització mediàtica a adolescents.



Josefa Suárez Míguez

És mestra en el C.E.I.P. Gloria Fuertes, a Dos Hermanas, Sevilla. En el curs 2008 va comunicar que era trans rebent el suport tant de la resta del professorat com de les famílies. En començar el següent curs, ella mateixa li ho va explicar als seus estudiants.



Niurka Gibaja

Llicenciada en teologia i vocal d'empreses de EMIDIS i Yes we trans, de FELGTBI+. A més, ha treballat amb joves en diferents ONGs de l'estat.

Tamara Adrián Hernández

Professora jubilada de Dret de la Universitat Catòlica Andrés Bello. Professora d'Obligacions, Dret Mercantil i Mercat de Valors en la Universitat Central de Veneçuela i en la Universitat Metropolitana. Va treballar en el Banc Central de Veneçuela, va ser assessora de la Comissió Nacional de Valors, i consultora jurídica del Ministeri d'Energia i Mines.



LA FEINA DELS TEUS SOMNIS

Lli preguntem al grup de persones trans de Lamba, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar, quin seria el treball dels seus somnis, i açò és el que ens diuen:

Que no se'm jutge per la meua aparença en el meu lloc de treball, que no existisca una bretxa salarial ni un sostre de vidre i que se'm tracte amb els meus pronoms.

Lexie, 25 anys

Que em tracten com un ésser humà i respecten els meus drets humans bàsics.

Raquel, 25 anys

No me importa el dinero. Sólo ir cada mañana motivada y contenta, deseando aprender y aportar todo lo que pueda.

Paloma, 29 anys

Que no se'ns pregunte si ens hem operat o tenim pensat fer-ho, els meus genitals no haurien d'importar-li a ningú i molt menys a persones desconegudes.

Airto, 35 anys

Aquella en la que fóra lliure i igual que una persona cis.

Lou, 44 anys

Inclusió i comprensió amb lis treballadoris, crear espais segurs en els que hi haja tolerància 0 davant la discriminació a l'entorn laboral.

Saikan, 25 anys

Llibertat per ser, sense qüestionaments ni haver d'amagar-me.

Amorós, 28 anys

Que poguera vestir tal com sóc, sense cap tipus de prejudici laboral.

Evelyn, 50 anys

Que respecten el meu nom, els meus pronoms i em permeten anar al bany corresponent amb el meu gènere.

Ren, 31 anys

Vaig fer la transició en la meua empresa després de 6 anys. Vaig rebre tot el suport per part dels meus responsables i d'un dia per a un altre, tant clients com companys em van començar a tractar amb el meu nom i gènere.

Miguel, 32 anys

En el meu treball es respecten el meu nom i pronoms i em sent totalment integrada amb la resta del personal.

Paloma, 29 anys

Treballa en el mateix poble que vaig créixer, la qual cosa suposa que moltes de les persones amb les quals treballa em coneixen d'abans de la transició, cap ha utilitzat en cap moment el meu nom registral ni els meus pronoms de naixement, m'han tractat en tot moment com correspon i no he patit cap mena de discriminació.

Airto, 35 anys

BENEFICIS DE LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES TRANS



Es valoren les competències, retenint el talent de les persones.



Un ambient laboral inclusiu incrementa el nivell de motivació i productivitat de la plantilla.



Et posiciona com a empresa inclusiva. Aquest missatge contribueix en el seu avanç competitiu.



Pot servir per a trencar barreres i que les persones trans accedeixin al servei.



Augmenta la confiança de les persones usuàries i clients, doncs demostra que es prioritza el benestar de la plantilla.





Estàs donant-li l'oportunitat de demostrar la seua vàlua a una persona a qui, lamentablement, no li la solen donar.

Pots formar a les noves incorporacions en els valors de la teua empresa.

Fomentes la millora de les relacions entre persones treballadores.



Estàs contribuint en la creació d'un món més just i més igualitari, on el que es posa en el centre és a la persona.



Estàs millorant la imatge de la teua empresa i ampliant el teu *target* o client objectiu.

Generes espais segurs en la teua empresa, la qual cosa fa que millore el nivell psicosocial de les treballadores.

**JA HE CONTRACTAT A
UNA PERSONA TRANS
I ARA QUÈ?**



LÍNIES DE TREBALL

La situació de les persones Trans en l'esfera laboral, es pot treballar amb tres objectius bàsics:



PROTECCIÓ

Mitjançant les lleis que emparen els drets de les persones trans en l'àmbit laboral com:

- Llei 8/2017, del 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets LGTBI.

SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

- Plans d'igualtat (empreses amb clàusules específiques de transfòbia).
- Accions de sensibilització sobre diversitat sexual (agents de l'àmbit laboral, agents socials, etc.)
- Negociar en els convenis col·lectius protocols d'actuació enfront de situacions discriminatòries.



PRÀCTIQUES EMPRESARIALS INCLUSIVES

- Tracte amb el nom sentit triat.
- Respectar la identitat de gènere en l'ús dels banys.
- Roba de treball adequada al gènere sentit.
- Confidencialitat referent als tractaments mèdics i al nom registral.
- Modificació de la documentació interna.
- Jornades de formació internes, campanyes de sensibilització (díptics, intranet, actes, etc.)



RECOMANACIONS PER A EMPRESES

És recomanable que l'empresa participe i faça costat a la persona trans en el seu procés de transició, per tant, s'han de tindre en compte els següents aspectes:

- Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom triat i identitat de gènere, sent important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifique el nom i sexe de la persona malgrat que encara no s'haja tramitat la rectificació legal en el seu DNI (s'exceptua aquella documentació en la qual siga necessària la referència expressa del nom legal).
- És la persona trans la que decideix a qui, quan i com comunicar el seu procés de transició i el moment en el qual vol començar a ser tractada conforme a la seua identitat de gènere.
- L'empresa proporcionarà l'uniforme o roba de treball d'acord amb la identitat de gènere de la persona trans.
- En cas que la persona trans necessite provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al Comité de Seguretat i Salut o a la persona delegada de prevenció, realitzant si fora necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials.
- L'empresa realitzarà la formació necessària amb la finalitat d'ajudar a comprendre i respectar la situació a la resta de la seua plantilla incloent-la en els seus plans de formació.
- La Direcció vetllarà perquè no es produïsquen situacions de discriminació i/o assetjament per part de qualsevol membre de l'empresa, clients, usuaris/es o empresa proveïdores, adoptant les mesures necessàries per a la seua solució en el moment en què es detecten.
- És important recordar que qualsevol persona té dret a la confidencialitat de les seues dades personals, per tant, qualsevol comunicació a terceres persones per part de l'empresa ha de ser consentida per la pròpia persona trans en virtut de la *Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal*.



RECOMANACIONS PER A RLPT I DELEGACIÓ SINDICAL

- Si ets RLPT o delegació sindical, tens el deure d'atendre, acompanyar i assessorar qualsevol persona trans que el requirisca en els aspectes relatius al seu procés de transició en l'entorn laboral.
- Pot ser que siga una situació nova o desconeguda per a tu, per això és important que t'assessoris adequadament a través del sindicat o qualsevol altra entitat especialitzada en l'atenció de persones trans, així com que sol·licites la col·laboració de persones del teu entorn laboral que coneguen la realitat trans.
- Recorda que tens la obligació de mantindre la confidencialitat, per tant, que una persona trans t'informe del seu procés de transició no implica que t'estiga autoritzant a realitzar un ús indiscriminat d'eixa informació. Així mateix destacar la importància de què tractes a la persona amb el seu nom triat i conforme a la seua identitat de gènere.
- Hauràs d'acompanyar a les persones trans a les reunions que siguen precises amb la Direcció i/o amb els companys i companyes de treball, adaptant-te al ritme que ella necessite.
- En el cas que la persona trans necessite o requirisca l'adaptació de l'horari o del lloc de treball i/o la realització d'una avaluació de riscos laborals, ho traslladaràs al Comité de Seguretat i Salut.
- La negociació col·lectiva, el conveni col·lectiu, els plans d'igualtat, els pactes o acords són una eina que serveix per a lluitar contra la desigualtat i la discriminació laboral de totes les persones, incloses les persones trans.
- Si detectes qualsevol situació d'assetjament o de discriminació dirigida a una persona trans, hauràs de denunciar-ho a l'òrgan competent de l'empresa perquè es procedisca a posar-hi solució com més prompte millor.



RECURSOS



CarMel

Lambda, col·lectiu LGTB+ per la diversitat sexual, de gènere i familiar

Programa d'inserció sociolaboral per a persones trans

Àmbit autonòmic

<http://lambdavalencia.org> - 963342191



Orienta

Oficina Integral LGTB+ de la GVA

Servei integral i gratuït a persones LGTBI, inclou assessorament a nivell sociolaboral, acompanyament psicològic i assistència legal

Àmbit autonòmic

900101015



Yes we trans

FELGTBI+

Programa d'inserció sociolaboral per a persones trans

Àmbit estatal

<https://felgtbi.org/yeswetrans/>



EMIDIS

FELGTBI+

Orientació i assessorament a empreses per a la gestió de la diversitat sexual, de gènere i familiar enen els seus espais de treball

Àmbito estatal

<https://felgtbi.org/participa/empresas/emidis/>



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersexuales y más.

Àmbit estatal

<https://felgtbi.org>



Quan una empresa contempla la incorporació a la seua plantilla d'una persona trans, està enviant un potent missatge que arriba tant de manera interna com externa: El compromís de l'organització amb la igualtat i la diversitat.

Alhora, aquesta decisió pot ajudar a atraure i mantindre en els seus llocs de treball a les persones treballadores, reduint la rotació del personal i incrementant l'estabilitat laboral.

Una plantilla diversa i inclusiva enriqueix l'ambient laboral i contribueix a ampliar les perspectives i relacions d'una empresa.