

## Per la total inclusió de les persones trans al mercat laboral

### 44a Assemblea General Extraordinària – 12 de novembre de 2022

1 El mercat laboral ha estat de forma general un ambient hostil a les persones trans. Els nombres de març del  
2 2022 mostren que el col·lectiu trans té una taxa d'atur del 80%, segons dades sindicals. Triguen, de mitjana,  
3 més de tres anys a aconseguir una feina, i en alguns d'aquests casos es tracta d'una de precària. A més a  
4 més, el 42% afirma sentir-se discriminat durant la cerca de feina. Com en d'altres aspectes referents a la  
5 inclusió de les persones LGTB+, hi ha hagut molts avenços en els últims anys gràcies a lleis aprovades al  
6 nostre país (en especial la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, aprovada pel Parlament de Catalunya). No obstant  
7 això, les dades indiquen que hi ha molta feina a fer.

8 Les persones trans segueixen patint discriminacions i dificultats en l'àmbit laboral, que comporten la  
9 pèrdua del lloc de feina o exclusió durant el procés de transició, dificultats a l'hora de demanar baixes i  
10 absències mèdiques, complicacions a l'hora d'accedir a posicions de direcció, indefensió degut a la falta de  
11 casos específics en les negociacions col·lectives, prejudicis, etc. Aquestes discriminacions tenen lloc, en  
12 alguns casos, a causa d'una falta de legislació i la falta de representants trans en negociacions, i es  
13 tradueixen en altes taxes d'atur per al col·lectiu.

14 Les persones trans – i en especial les dones trans - viuen al llarg de la seva vida diferents obstacles i  
15 dificultats, no només en l'àmbit laboral: discriminacions, incomprensions, rebuig social, i també en molts  
16 casos el propi esforç personal de descobrir-se i reconèixer-se. Iniciar el canvi físic - decisió que no prenen  
17 totes les persones trans - comporta també una situació que no sempre és fàcil de gestionar.

18 Aquestes dificultats apareixen molt aviat en la vida de les persones trans – moltes interrompen la seva  
19 formació degut a discriminacions durant el període escolar, especialment en acabar els estudis primaris. La  
20 menor preparació i les inseguretats amb què creixen empenyen les persones trans cap a feines precàries,  
21 no qualificades, i en alguns casos fins i tot de risc. A destacar, cal mencionar que segons un estudi de la  
22 Universitat de Màlaga a petició de la Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Transexuals i Bisexuals, al voltant  
23 d'un 50% de les persones trans exerceixen en algun moment la prostitució, fins i tot aquelles amb un nivell  
24 d'estudis “mitjà-alt”. Aquesta realitat i el fet que un terç guanya menys de 600€ mensuals mostra la  
25 precarietat a què moltes es veuen abocades. El 90% de les persones trans que exerceixen la prostitució, de  
26 tenir l'opció, la deixarien per qualsevol altra feina alternativa sense qualificació.



27 Els estereotips juguen un paper important a l'hora de dificultar l'accés de les persones trans al mercat  
28 laboral. Els més comuns són aquells relacionats amb l'expressió de gènere de les persones trans, tensions  
29 amb la resta de companys (per exemple, en fer servir els lavabos), o rebuig per part dels clients en ser atesos  
30 per persones trans. Segons l'Eurobaròmetre de 2015, un 44% de la població espanyola va contestar que la  
31 identitat de gènere del candidat pot posar-la en desavantatge respecte a la resta, així com un 59% la forma  
32 de vestir i presentar-se i l'aspecte físic en general un 49%. Un 30% no se sentiria còmode treballant amb  
33 persones trans. Això responsabilitza el col·lectiu de la seva falta d'oportunitats, quan el que cal és una  
34 formació i sensibilització generalitzades.

35 És crucial insistir en la formació i sensibilització a les empreses en tots els nivells: als treballadors en general  
36 per generar un ambient amable i lliure de discriminacions cap a les persones trans; a l'equip de recursos  
37 humans per proporcionar un procés de selecció just; i a la capa directiva per aconseguir un impuls "top –  
38 down" mitjançant el suport explícit de la direcció; tot això acompanyat amb les corresponents polítiques i  
39 pràctiques d'igualtat i inclusió.

40 Catalunya disposa de recursos i programes per ajudar a persones trans en situació de vulnerabilitat, i per  
41 contribuir a la seva inclusió social. El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya posa a la seva disposició un  
42 servei d'atenció i orientació laboral per a persones trans, dispositius d'acompanyament i un servei de treball  
43 i formació. A més a més, existeix un programa de subvencions amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de  
44 les persones trans. Els recursos més coneguts són els SOC i el Programa Treball i Formació – Línia Trans\*,  
45 DLLD i Dones en situació de vulnerabilitat. Catalunya també disposa des de l'any passat de dues Guies per  
46 millorar la situació laboral de les persones trans: una guia destinada als serveis d'ocupació per ajudar-los a  
47 atendre les necessitats específiques de les persones trans i una segona guia destinada a les empreses per  
48 tal que elaborin protocols de transició al lloc de treball. No obstant això, lú's d'aquests documents, i dels  
49 altres serveis mencionats però no és habitual sovint per falta de coneixement per les persones trans o  
50 voluntat per part del mercat laboral. A més a més, alguns d'aquests recursos i subvencions del SOC no es  
51 poden fer servir de forma continuada i per tant només serveixen d'ajuda puntual.

52 Des del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya considerem imprescindible que es desenvolupi una  
53 llei trans Catalana ja que, com a país fermament defensor de la igualtat d'oportunitats, hem de ser també  
54 capdavaners en la defensa dels drets de les persones trans, que en definitiva són drets humans.

### 55 **Per tot això, el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya:**

- 56 • Insta a la Conselleria d'Igualtat i Feminismes a posar en marxa campanyes de conscienciació sobre  
57 les persones trans en l'àmbit laboral.
- 58 • Demana a la Conselleria d'Empresa i Treball la promoció dels programes i recursos SOC per a  
59 persones trans i del Programa Treball i Formació - Línia Trans\*, DLLD i Dones en situació de  
60 vulnerabilitat.



- 61
- 62
- 63
- 64
- 65
- 66
- 67
- 68
- 69
- 70
- 71
- 72
- Demana al Govern de la Generalitat la creació d'incentius per a empreses que contribueixin a la integració laboral de les persones trans, per exemple amb:
    - Protocols per afrontar conflictes i discriminacions.
    - Formació de l'equip de recursos humans per evitar biaixos en els processos de selecció.
    - Programes de sensibilització als treballadors.
    - Implementació de bones pràctiques empresarials per a la inclusió (respecte pel nom i gènere escollit en uniformes, serveis digitals, identificadors, lavabos, confidencialitat, etc.)
    - Bones pràctiques incloses en la guia TransVisibles.
  - Demana al Govern de la Generalitat la consideració d'ajudes fiscals i subvencions per a contractes laborals que puguin incloure criteris per a la igualtat d'oportunitats.
  - Remarca la importància d'incloure en els convenis col·lectius mesures per aturar la discriminació laboral de les persones trans.

Resolució presentada per la Joventut Nacionalista de Catalunya.

