



TRANS VISIBLES

CLAUS METODOLÒGIQUES
PER A L'ORIENTACIÓ
SOCIOLABORAL I
L'EMPODERAMENT ECONÒMIC
DE LES DONES TRANS



Aquesta publicació és un producte del projecte:

"TRANSVISIBLES - Innovació metodològica per a l'orientació professional i l'empoderament econòmic de les dones trans". Núm.: 2018-1-ES01-KA204-051023

Coordinació i edició

Fundació SURT

Autoria

Alba Elvira i Nagore García (Fundació Surt)

Miquel Missé i Gerard Coll-Planas (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)

Disseny i maquetació

Ainara Fernandez Beristain (limoiura.com)

2020



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Aquest projecte ha estat finançat amb el suport de la Comissió Europea.

Aquesta publicació reflecteix únicament la visió de les autores, i la Comissió no es fa responsable de l'ús que es pugui fer dels seus continguts.



Aquesta publicació està subjecte a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	4
I. DONES TRANS I MERCAT LABORAL	6
II. EMPODERAMENT I VISIBILITAT TRANSPOSITIVA EN ELS PROCESSOS D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL	12
III. EL DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES DE LES DONES TRANS	23
IV. EINES PRÀCTIQUES. COM FER UN CURRÍCULUM VISIBLE	33
V. RECULL DE RECURSOS EXISTENTS	40
VI. BIBLIOGRAFIA	44

Introducció



Aquesta publicació és un dels productes del projecte TransVisibles. Innovació metodològica per a l'orientació professional i l'empoderament econòmic de les dones trans (www.transvisible.org), una iniciativa europea, finançada amb el suport de la Comissió Europea a través del programa Erasmus+.

El projecte, amb l'objectiu de millorar la situació de les dones trans al mercat laboral, ha estat coordinat per la [Fundació Surt](#) (Catalunya) i ha comptat amb la participació d'organitzacions de diversos països europeus: el [grup d'estudis sobre interseccionalitat i diversitat sexual i de gènere](#) de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, [TENI](#) (Irlanda), [Háttér Society](#) (Hongria), [Bundesverband Trans*](#) (Alemanya).

Aquest material vol ser un recurs pràctic per a professionals de l'orientació sociolaboral per tal que adaptin els seus programes i metodologies a les necessitats i demandes de les dones trans. L'objectiu és garantir que els serveis i projectes tinguin en compte els factors que limiten les oportunitats de les dones trans en relació a l'accés i permanència en el mercat laboral i contribueixin al foment del seu empoderament, la millora de la seva ocupabilitat i la visibilitat transpositiva en aquest mercat.

Aquest material, d'aplicació en el context català i espanyol i elaborat per la Fundació Surt i la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, és complementari a la guia europea "Una guia professional per a la inclusió laboral i l'empoderament econòmic de les dones trans" elaborada per totes les organitzacions sòcies europees (disponible en diversos idiomes a la pàgina web del projecte: www.transvisible.org)

El recurs consta de diferents capítols on es presenten claus conceptuals i metodològiques per a l'orientació sociolaboral de les dones trans. El primer capítol ofereix una aproximació conceptual de relació de les dones trans amb el mercat laboral, més concretament dels elements que poden condicionar les possibilitats del seu accés i permanència en el mercat de treball. El segon capítol aborda els principis orientatius i metodològics sobre els quals proposem que es fonamenti el model d'orientació sociolaboral a les dones trans i aprofundeix en la visibilitat transpositiva com a aspecte clau dels processos d'empoderament. El tercer capítol adapta el model de competències a les realitats de les dones trans i als seus processos d'empoderament. El quart capítol està dedicat a les eines pràctiques i, en particular, dóna pautes per a l'acompanyament professional en l'elaboració del Currículum Visible com a instrument per a fomentar la diversitat de gènere com a valor afegit. Finalment, l'últim capítol és un recull de recursos i projectes diversos que treballen per a la millora de la situació socioeconòmica de les dones trans en el marc autonòmic i estatal.

I.Dones trans i mercat laboral



Com assenyalen diversos estudis i iniciatives, les dones trans han de fer front a importants obstacles per incorporar-se al mercat de treball. Però quan ens apropem a aquesta realitat i la mirem de prop, constatem que entre les dones trans hi ha també una enorme heterogeneïtat d'itineraris vitals que fa que algunes estiguin més exposades a l'exclusió laboral que d'altres. Per abordar la qüestió de la inserció sociolaboral de les dones trans cal desenvolupar programes i projectes que copsin de la forma més complexa possible la realitat d'aquestes persones i quins factors estan actuant en les dificultats d'inserció laboral del col·lectiu més enllà de les dificultats que suposa el fet d'haver fet una transició de gènere. És en aquest sentit que la perspectiva interseccional ens pot aportar claus per fer acompanyaments eficients i que impliquin millores de qualitat en la vida de les dones trans.

A continuació es proposen els elements clau a tenir en compte a l'hora de dissenyar recursos i circuits per millorar l'orientació i inserció sociolaboral de les dones trans⁴. Concretament creiem que hi ha 6 elements clau que intervenen en aquest engranatge:

- el *passing*,
- la temporalitat,
- el suport de l'entorn,
- l'origen i la situació legal,
- la posició socioeconòmica,
- el treball sexual.

PASSING

El *passing*, concepte de l'argot trans per assenyalat el fet de passar o no desapercebuda socialment com a persona trans, és també un factor clau en relació a l'àmbit laboral. Les dones trans que són invisibles viuen menys situacions de discriminació per la senzilla raó que l'entorn no les identifica com a trans. El *passing* depèn de molts elements: que es vulguin realitzar modificacions corporals per esborrar les característiques sexuals físiques que s'identifiquen amb el sexe d'origen, que es puguin assumir els costos econòmics d'aquests tractaments, però també que el cos de la persona tingui unes característiques de partida que siguin fà-

4 Aquesta selecció de factors està basada en l'article Coll-Planas, G. i Missé, M. (2018) "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona" OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13(1): pp-pp-45-68

cilment modificables. És a dir, que, a vegades, el cos està molt marcat pel sexe d'origen i és molt difícil modificar-lo, fet que fa que algunes dones trans no puguin tenir *passing* tot i tenir recursos econòmics.

La qüestió de la visibilitat és probablement el factor que més força té per col·locar una dona trans en una situació de vulnerabilitat. És a dir, que sovint neutralitza tota la resta de factors que hem mencionat anteriorment fent que tot i tenir una posició econòmica acomodada, un nivell formatiu elevat, un transició de gènere en un estadi avançat, i ser una persona autòctona, blanca i amb una situació legal regulada, una dona visiblement trans i a l'atur tindrà obstacles importants per accedir al mercat de treball.

Dit això, el fet de ser una dona trans visible no és en cap cas un fet negatiu en si mateix (a diferència d'altres factors que objectivament no són desitjables, com un estat de salut precari). De fet, tal i com s'assenyala en els següents capítols, el fet de ser visiblement trans pot presentar-se com una potencialitat o una riquesa en determinats processos de selecció.

LES TEMPORALITATS

La qüestió temporal és un tema que presenta diverses dimensions rellevants. En primer lloc, l'edat en què es fa la transició és un element clau. Les dones que inicien la transició en l'edat adulta o avançada han pogut sovint desenvolupar-se professionalment sense la tensió de la transfòbia. Però alhora, les dones que inicien transicions molt joves aconsegueixen major invisibilitat a causa de la major eficàcia dels tractaments hormonals i quirúrgics.

En segon lloc, la generació és un aspecte important perquè determina l'època històrica en què la dona va iniciar el procés de transició de gènere. Sens dubte, és incomparable el significat social (criminalització, patologització, etc.) que tenia ser una dona trans fa 50 anys amb el que té ara (en què hi ha un creixent reconeixement de drets en molts països europeus).

En tercer lloc, també és rellevant en quin moment de la transició està una persona en un procés de recerca de feina. En aquest sentit, el moment de major fragilitat és l'inici de la transició, que és quan la majoria de persones necessiten dedicar molta energia a fer pedagogia en el seu entorn en relació al fet trans i no han iniciat tractaments de medicació corporal que podria fer-les més invisibles.

Per últim, l'edat de la dona és també un factor a tenir en compte, tot i que no és específic de les persones trans. En els sectors menys qualificats els perfils de persones més grans de 45 anys estan sovint penalitzats.

EL SUPORT DE L'ENTORN

L'inici d'una transició de gènere és un moment de fragilitat ja que sovint implica importants esforços per part de la persona trans: decidir de quina forma fer la transició social, mèdica i legal, donar explicacions a l'entorn, i en alguns casos, sostenir la discriminació deguda a la transfòbia. Per això, és molt important realitzar una transició amb el major suport de l'entorn possible, principalment dels vincles familiars però també de la comunitat educativa si es tracta d'una persona en edat escolar o de l'entorn laboral si es tracta d'una persona amb una feina. Malauradament, en molts casos no és possible i això genera que les persones trans abandonin els estudis, la feina o endarrereixin la decisió acumulant molts malestars. Com veurem, del suport de l'entorn depenen sovint el nivell educatiu o l'experiència laboral que poden veure's truncats precisament per l'estigmatització i l'assetjament que suposa per moltes persones iniciar una transició en la seva vida social.

Concretament en relació a l'abandonament del lloc de treball, és molt freqüent que quan les persones volen realitzar una transició de gènere i tenen una feina, sovint abandonin el lloc de treball per fer la transició estant a l'atur, amb la idea d'incorporar-se de nou a l'àmbit laboral ja amb la seva nova identitat. Aquesta dinàmica pot tenir conseqüències molt negatives en la seva ocupabilitat perquè sembla més probable fer la transició i mantenir la feina que trobar-ne una de nova com a dona trans, especialment si es tracta d'una dona trans visible. Per això, cal plantejar-se la necessitat de promoure iniciatives que afavoreixin que les persones puguin fer transicions de gènere tot mantenint el lloc de treball, sense abandonar la seva feina.

L'ORIGEN I LA SITUACIÓ LEGAL

Aquests factors representen un obstacle en relació al mercat de treball de moltes persones a Europa, independentment de la seva identitat de gènere a causa de les condicions draconianes que imposen els Estats per aconseguir drets de ciutadania i per tant drets laborals.

En el cas de les persones trans aquest fet s'agreuja especialment perquè en molts casos, el fet de no tenir la nacionalitat dificulta encara més els processos de canvi de nom i/o sexe en la documentació del país de residència i per tant força a moltes dones trans a fer-se visibles com a tals en el moment d'una contractació.

LA POSICIÓ SOCIOECONÒMICA

De nou, aquest factor no és específic de les persones trans, però sens dubte té un efecte molt important en una transició de gènere. L'accés a recursos econòmics i el capital social són claus per realitzar una transició de gènere en millors condicions: per la facilitat d'accedir a informació de més qualitat, tractaments hormonals i quirúrgics que no estan coberts per la sanitat pública, etc. Tot i això, moltes dones trans que procedeixen de classes socials benestants han vist com la seva carrera professional es veia obstaculitzada pel fet de ser visibles com a tals.

D'altra banda, i molt relacionat amb la posició socioeconòmica, és especialment rellevant el factor del nivell d'estudis. Tal com dèiem abans, en alguns casos, la trajectòria formativa es veu truncada per episodis d'assetjament que porten a l'abandonament escolar d'algunes dones trans, fet que perjudica més endavant les seves possibilitats en el mercat de treball i per tant el seu nivell d'ingressos. Aquest cercle viciós de transfòbia, baix nivell educatiu i pobresa està força present en les trajectòries vitals de moltes dones trans tot i que probablement no afecta amb tanta intensitat les generacions més joves que reben suport de l'entorn en l'inici de les seves transicions.

EL TREBALL SEXUAL

L'exercici del treball sexual és un factor ambivalent. D'una banda, és i ha estat històricament una ocupació que moltes dones trans han realitzat per tal de subsistir, donada l'exclusió laboral que pateixen. D'altra banda, també ha significat per a moltes dones trans un espai on sentir-se reconegudes i valorades.

En qualsevol dels escenaris, el cert és que el context en què es produeix el treball sexual en bona part de les ciutats europees implica alts nivells de desprotecció dels drets socials i

laborals, en alguns casos fins i tot persecució policial i gairebé sempre un fort estigma social. Aquestes condicions fan que l'exercici del treball sexual impliqui en alguns casos un major risc de drogodependència o de contraure malalties de transmissió sexual.

II. Empoderament i visibilitat transpositiva en els processos d'inserció sociolaboral



A l'hora de dissenyar i executar programes d'orientació i inserció sociolaboral per a dones trans és important tenir en compte una sèrie de principis orientatius i metodològics:

Perspectiva de gènere:

La perspectiva de gènere ens permet entendre com el mercat laboral s'organitza de manera desigual, reproduint la divisió sexual del treball. D'una banda, un treball productiu a l'àmbit públic associat als homes, al qual s'atorga valor econòmic i social, i d'altra banda un treball reproductiu invisibilitzat associat a l'àmbit privat i a les dones. Es tracta de reconèixer com els models dominants de gènere condicionen les relacions de les dones amb el mercat laboral i específicament de les dones trans.

Perspectiva interseccional:

Partint del reconeixement de la diversitat d'eixos d'opressió, tal com s'ha adreçat en el capítol anterior, aquesta perspectiva permet veure com les relacions de gènere s'entrecreuen amb altres desigualtats com la nacionalitat, l'origen i/o l'edat entre altres, reforçant processos d'exclusió.

Perspectiva de la diversitat sexual i de gènere:

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere permet reconèixer la multiplicitat i la complexitat de la sexualitat i de la identitat de gènere, evidenciant com les normes sexe-genèriques conformen sexualitats i identitats de gènere. També ens ajuda a identificar el mercat laboral com a un àmbit heteronormatiu, on la diversitat sexual i de gènere és especialment invisibilitzada. A més, aquesta perspectiva ens recorda que les sigles LGTBI agrupen sota el mateix paraigua sexualitats i identitats gènere no normatives amb realitats molt diverses entre sí. En aquest sentit, les dones trans no són un col·lectiu homogeni, ja que hi ha múltiples maneres de viure i ser trans.

Empoderament i autonomia:

Es parteix de la profunda creença que no existeix un ésser igual a un altre i que l'acompanyament ha de ser individualitzat i posant el focus en la persona com agent del seu propi canvi. S'han de respectar els interessos i les decisions de la persona. L'autonomia de decisió forma

part intrínseca del procés d'empoderament i implica fer l'acompanyament posant en el centre els seus propis plans i metes per al futur.

EL PROJECTE VITAL

Per a garantir processos d'inserció efectius, creiem important acompanyar les dones en la definició del seu projecte vital. Aquest exercici les ajuda a identificar els elements que incideixen en la consecució dels objectius personals i professionals i en les possibilitats d'aconseguir-los. A més, afavoreix que les dones prenguin consciència dels seus propis drets, identifiquin situacions de discriminació i subordinació, reconeixin i posin en valor els seus interessos. Podem dir que es dona un procés d'empoderament quan hi ha un augment de l'autoritat i el poder de les dones sobre els recursos i les decisions que afecten les seves vides. Es tracta d'un procés imprescindible per treballar la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral.

En general, la definició del projecte vital busca acompanyar les dones trans per identificar on són ara i on volen estar en relació a les diferents esferes vitals de la persona: les relacions personals, l'oci, la salut, la participació, la formació i l'àmbit laboral. Per cada esfera, s'acompanya la dona en la identificació de potencialitats i reptes.

En aquest procés es poden plantejar les següents preguntes en relació a les diferents esferes vitals:

*COM ESTIC? COM M'AGRADARIA ESTAR?
AMB QUINES PORS I DIFICULTATS EM TROBO?
AMB QUINES FORTALESES COMPTO?
QUI EM POT AJUDAR? QUI EM POT RECOLZAR?*

De cada una de les esferes se'n desprenen línies de treball específiques.

**TAULA 1. PROPOSTA DE CONTINGUTS I ACCIONS
PER A TREBALLAR LES ESFERES DEL PROJECTE VITAL**

	CONTINGUTS	ACCIONS
RELACIONS PERSONALS	<ul style="list-style-type: none"> › Les relacions de parella › Les relacions familiars › Les relacions entre iguals › Les situacions d'aïllament 	<ul style="list-style-type: none"> › Analitzar la capacitat de relació i la tipologia de relacions.
OCI	<ul style="list-style-type: none"> › Activitats físiques, artístiques, esportives, de relaxació, activitats culturals, intel·lectuals. › Activitats diürnes o nocturnes, relacionades amb la natura o amb el món urbà. 	<ul style="list-style-type: none"> › Donar a conèixer a la participant diverses formes d'oci que fins al moment desconeixia i/o no s'havia plantejat.
SALUT	<ul style="list-style-type: none"> › Salut emocional › Salut mental › Salut sexual i reproductiva › Salut alimentària › Ús de substàncies 	<ul style="list-style-type: none"> › Vetllar perquè la persona pugui reflexionar sobre quin és el seu estat de salut.
PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> › Consell de barri › Associacions veïnals › Associacions LGTBI i/o feministes 	<ul style="list-style-type: none"> › Fomentar la presa de consciència sobre la capacitat de transformació i millora de la societat. › Donar a conèixer drets i deures, així com els diferents espais de representació i decisió existents.
FORMACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> › Quan i per què es va plantejar tornar a estudiar. › Com va decidir quina formació faria. › Quines inseguretats va tenir, com les va afrontar. › Quins reptes ha assolit. 	<ul style="list-style-type: none"> › Facilitar la reflexió sobre la trajectòria formativa. › Acompanyar en la cerca de recursos formatius i donar suport en la presa de decisions.
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> › El concepte treball. › El posicionament en relació a la feina. › Interessos i motivacions ocupacionals. 	<ul style="list-style-type: none"> › Acompanyar en l'exploració prèvia a la definició del projecte professional. › Donar a conèixer els perfils professionals i analitzar el propi encaix amb aquests. › Analitzar les motivacions en relació amb el mercat laboral, identificar els objectius i definir un pla d'acció per assolir les fites que se'n deriven.

Aquest acompanyament no se centra només en les esferes formativa i laboral. S'han d'identificar les competències desenvolupades a les diferents esferes vitals per traslladar-les al perfil professional, i identificar les capacitats resilients per entomar un canvi, el canvi que s'han proposat. No sempre és possible treballar a fons cada esfera, motiu pel qual se n'han d'identificar els elements de cada esfera o les esferes que siguin més necessàries en relació a la situació i el moment de cada dona.

LA VISIBILITAT TRANSPOSITIVA

El fet trans encara genera molt rebuig social i incomprensió i les dones trans tendeixen a ser invisibilitzades. D'una banda, les dones trans són esborrades de tots els àmbits de la vida social, especialment del mercat laboral, sobretot si es tracta de dones en situació de risc d'exclusió i travessades per altres discriminacions com poden ser la falta d'oportunitats per accedir a la formació reglada, l'escassa experiència en el mercat laboral formal, les trajectòries migratòries, el treball sexual com a única font d'ingressos i/o el sensellarisme.

D'altra banda, prevalen els estereotips estigmatitzants que donen una imatge tergiversada i negativa i que reproduïxen la falsa creença que les dones trans només poden desenvolupar certes professions (professions feminitzades i/o vinculades a l'oci nocturn), o que sobredimensionen els elements tràgics de les seves vida, amb el risc de perpetuar intervencions condescendents i victimitzants.

SITUACIÓ DE LES DONES TRANS EN RELACIÓ A LA INSERCIÓ LABORAL:

- Estigmatització i alt desconeixement per part de les empreses de la realitat i necessitats de les dones trans.
- Resistències a la contractació de dones trans, especialment, en els perfils d'atenció al client/públic o que impliquen donar visibilitat a una imatge no normativa.
- Factors estructurals que limiten la presa de decisions per manca d'oportunitats:
 - › situacions d'exclusió derivades de les dificultats en l'accés a la formació reglada i/o altres, i als serveis generalistes.
 - › dificultat per mantenir el mateix lloc de feina un cop feta la transició.
 - › dificultat en l'aprofitament del currículum i la formació anterior a la transició.

Per a contrarestar aquesta situació, apostem per visibilitzar el fet trans.

En conclusió, per tal de realitzar un procés d'acompanyament integral amb les dones trans des de l'empoderament i l'autonomia és primordial treballar la mirada transpositiva.

En general, la mirada transpositiva consisteix en la recuperació i la visibilització de les realitats de les dones trans per posar en valor la seva identitat de gènere. En aquest procés es treballen dos aspectes diferents però relacionats entre si:

- La transfòbia interioritzada.
- La diversitat de gènere en clau positiva.

LA TRANSFÒBIA INTERIORITZADA

Ser trans encara és vist com un fet negatiu a la societat. Es parla de transfòbia interioritzada per referir-se al malestar de les persones trans amb el fet de ser trans. Aquest malestar es dona com a resultat de la interiorització de les expectatives de gènere normatives de la societat i

l'exposició continuada a la transfòbia. La transfòbia interioritzada es pot reflectir en diferents aspectes com, per exemple, el fet de tenir una autoimatge molt negativa, sobretot en cas de no tenir *passing*, o una gran autoexigència per a complir amb els rígids models estètics que marquen els ideals de bellesa femenins.

Per a treballar la transfòbia interioritzada és important tractar els següents aspectes:

- **Afavorir la millora de l'autoestima.** Identificar i desenvolupar estratègies per recuperar la pròpia vàlua.
 - › Aprofundir en la presa de consciència de l'autopercepció. Es treballa en la manera en què es veuen les dones, afavorint el reconeixement de la imatge que tenen d'elles mateixes i com aquesta els influeix.
 - › Explorar els recursos amb què compta cada dona. Identificar els elements positius de què disposa cada dona, considerant les diverses esferes i no només la formativa i la laboral.
 - › Recuperar experiències d'èxit. Partint sempre de les experiències considerades com a exitoses per les dones, es proposa un treball d'anàlisi individual que reculli les accions, les tasques i les funcions que es van desplegar per dur-les a terme.
 - › Fer visible la xarxa de suport. Es pot intentar reflectir en un esquema o dibuix les relacions personals existents per tal de visibilitzar la xarxa de suport real amb què compta cada dona, així com les relacions que s'hi estableixen.
- **Promoure la reflexió sobre les relacions de gènere.** Es pretén desconstruir i desaprendre els mandats de gènere interioritzats.
 - › Identificar estereotips de gènere i les etiquetes imposades. Es tracta d'aproximar-se a la perspectiva de gènere per tal d'entendre com el gènere afecta les experiències quotidianes. Implica desmuntar els rols de gènere i els estereotips associats a la feminitat.
 - › Reflexionar en relació amb el *passing*. Es tracta de fomentar el qüestionament de les imposicions de la feminitat hegemònica i del binarisme de gènere. Per això s'ha de trencar amb la idea de ser "dones de veritat" o que cal comportar-se d'una determinada manera per ajustar-se a la norma, sempre respectant els desitjos i les decisions de cadascuna.

- › Treballar l'estigma "puta". Amb les dones que exerceixen o han exercit treball sexual, també és important trencar amb els estereotips discriminatoris que la societat associa al treball sexual i acompanyar en la presa de consciència dels seus drets.
- **Fomentar la reflexió en relació amb l'àmbit laboral.** Es busca prendre consciència de com les relacions de gènere es reproduïen en l'àmbit laboral.
 - › Vincular la importància de l'autoimatge en la cerca de feina. Es pot començar l'acompanyament amb el descobriment de l'autoimatge que cada dona té de sí mateixa, per després posar-la en pràctica en el context de cerca de feina a través d'una activitat de *role playing* d'una entrevista.
 - › Evidenciar la discriminació de gènere en l'àmbit laboral. Es tracta de donar a conèixer aspectes com les desigualtats en la inserció de dones i homes, el sostre de vidre, la bretxa salarial o la conciliació del món laboral i familiar.
 - › Prendre consciència de la divisió sexual del treball. Significa donar a conèixer l'existència d'un treball productiu associat a la masculinitat i valorat i un altre reproductiu, associat a la feminitat i invisibilitzat.

El treball en relació a la transfòbia interioritzada consisteix en un procés d'acompanyament complex i constant. En aquest recurs oferim orientacions i recomanacions clau. En cas que fos necessari un treball terapèutic, es recomana la derivació a un servei d'atenció psicològica especialitzada.

LA DIVERSITAT DE GÈNERE

En aquest apartat destaquem la diversitat de gènere com a possible element facilitador en el procés de cerca de feina. En general, tot el que és ambigu genera incomoditat, sobretot en l'àmbit laboral i, per aquest motiu, la reflexió i el qüestionament del binarisme de gènere esdevé crucial.

En aquest cas, es proposa abordar els següents elements:

- › Reflexionar sobre la diversitat de les experiències trans, la identitat de gènere, l'orientació sexual i l'expressió de gènere. És primordial entendre les diferències entre aquests conceptes i reconèixer la multiplicitat d'experiències i realitats.
- › Identificar els aspectes positius de la diversitat. Consisteix a fomentar la identificació del valor que aporta la diversitat al món laboral, destacant el valor afegit de les organitzacions o els equips diversos.
- › Recuperar imatges realistes i positives de dones trans presents a la cultura popular. Cada vegada apareixen més imatges positives de dones trans als mitjans de comunicació, al cinema o a les sèries. Aquestes poden ser un bon recurs per a posar en valor el fet trans.
- › Reflexionar sobre la perspectiva no biomèdica i despatologitzant del fet trans. Les realitats trans han sigut definides principalment des d'una perspectiva biomèdica i patologitzant, que ha entès el fet trans com a una malaltia. La visibilitat transpositiva ha de partir d'una mirada transformadora que trenqui amb aquestes concepcions negatives.
- › Posar en relació dones cis i trans, des de la sororitat i les experiències comunes. És important afavorir espais de relació entre dones trans per a crear referents. Crear espais on es puguin construir ponts amb les dones cis pot ser una bona estratègia per a posar en pràctica la idea de construir un espai divers i inclusiu.

En l'abordatge de la transfòbia interioritzada, així com en la promoció de la diversitat sexual en clau positiva, és primordial identificar els factors estructurals que condicionen les dones trans per tal de no limitar-se al treball sobre una mateixa i facilitar espais potencials d'acció política i transformadora.

METODOLOGIA

Per tal de dur a terme processos d'acompanyament en l'orientació i la inserció laboral amb dones trans es poden fer servir tècniques individuals i grupals. Ambdós tipus de tècniques presenten potencialitats diferents per a l'acompanyament específic a dones trans.

Tècniques individuals

- Faciliten el recorregut personalitzat de cada dona a través del seu itinerari d'inserció/formació.
- Permet i afavoreix la definició i l'evolució del projecte vital.

Tècniques grupals

- Faciliten un espai de reflexió, confiança i suport entre dones trans, afavorint la cohesió grupal i l'intercanvi d'experiències i estratègies.
- Afavoreixen la identificació dels interessos de les dones.
- Permeten la interacció entre les dones i les professionals des d'una posició més horitzontal, ja que es minimitzen les relacions de poder associades als rols de professional-participant.

Encara que ambdues tècniques es puguin complementar, en tot moment s'han de considerar les necessitats de cada dona per tal de definir quin tipus de tècnica s'adequa més. És cada dona la que defineix què necessita i no a la inversa.

CURRÍCULUM (IN)VISIBLE

Una eina indispensable de visibilització transpositiva és el currículum visible. Aquest currículum és igual en forma i contingut al currículum invisible i requereix el mateix procés de rescat competencial que es descriurà en el capítol següent. La diferència substancial rau en el fet que la identitat de gènere de la persona es fa explícita i se li dóna un valor afegit.

La identitat de gènere es pot fer explícita de diverses maneres. Si el nom sentit de la dona no està reconegut legalment, es pot incloure un punt al currículum explicant que la documentació no es correspon amb la identitat de gènere. En cas que el nom estigui canviat, la identitat de gènere es pot fer explícita en la secció de la descripció professional de la candidata.

El currículum visible (per a aprofundir més veure capítol IV. *Eines Pràctiques. Com fer un Currículum Visible*) és una eina molt potent amb una doble funció. D'una banda, pot servir per a

l'empoderament de les dones trans, cosa que suposa haver de treballar la confiança al llarg de tot el procés. D'altra banda, esdevé una eina de sensibilització cap a les empreses i, com a tal, pot implicar per a les dones un alt grau d'exposició a situacions de discriminació. Per aquest motiu, s'han de tenir en compte els següents aspectes:

- Es recomana elaborar dues versions del currículum (una de visible i una d'invisible) i valorar de manera estratègica per a cada oferta de feina quina de les dues enviar.
- Desenvolupar el procés d'empoderament cap al currículum visible no implica que s'hagi de presentar el currículum visible per a totes les ofertes de feina. Es tracta d'un procés que té valor en si mateix, independentment del currículum que cada dona decideixi enviar a les empreses.
- A l'hora de valorar quina versió del currículum és més convenient es pot contemplar el tipus d'oferta, el sector laboral, l'organització o empresa, però sobretot les decisions i els interessos de cada dona en cada moment.

Un altra eina molt útil per la visibilitat transpositiva i la posada en valor de la diversitat sexual és el videocurrículum. Aquest format de currículum, on es desenvolupa una narrativa audiovisual, posa en joc la capacitat de presentar i sintetitzar la pròpia història. Això permet que cada candidata destaquï les competències que consideri més adequades i que posi en valor aquells aspectes que la fan especial com a candidata.

En tot cas, cal recordar que **tant el CV visible com el videocurrículum són eines que poden exposar les dones trans a situacions de transfòbia** i, per tant, **és la mateixa dona qui ha de decidir-ne el seu ús**. El rol de la professional és el d'ajudar a la dona trans a fer aquesta reflexió, sense intervenir en la decisió final.

III. El desenvolupament de competències de les dones trans





Paral·lelament al foment de l'empoderament i la visibilitat transpositiva és fonamental adaptar i aplicar la metodologia de desenvolupament de les competències a la realitat i necessitats de les dones trans.

En termes generals, el desenvolupament i desplegament dels factors competencials o competències professionals és l'element clau per articular la millora de l'ocupabilitat i l'assoliment i consolidació de l'objectiu laboral. Definim les competències professionals com el conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals (en un sentit ampli) que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral. Disposar d'un ventall ampli i divers de competències professionals, repercuteix positivament en les possibilitats d'accés i de permanència en el mercat de treball.

Segons el model ISFOL, les competències professionals es poden classificar en:

- **Competències tècniques:** fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral. Es defineixen per a cada professió, perfil professional o lloc de treball específic.
- **Competències de base:** fan referència a aquells coneixements instrumentals relacionats amb el mercat de treball, el coneixement bàsic del seu funcionament i la gestió dels recursos necessaris per poder tenir accés a una ocupació. Inclouria competències com les lingüístiques, les digitals o el coneixement dels recursos i els serveis de l'entorn, entre d'altres.
- **Competències transversals:** conformen el conjunt de capacitats, habilitats, actituds per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Tenen un caràcter transversal a moltes ocupacions i contextos i un elevat component cognitiu i d'acció.

El model de competències posa el focus en les competències transversals perquè són les competències sobre les quals les dones tenen una major capacitat d'incidència i també poden ser un factor crític a l'hora de ser seleccionada o no per a un lloc de feina.

Es poden distingir diferents tipus de competències transversals:

TAULA 2. TIPUS DE COMPETÈNCIES TRANSVERSALS

TIPUS DE COMPETÈNCIA TRANSVERSAL	EXEMPLES
D'identificació	Capacitat per identificar i valorar les pròpies capacitats, de situar-se en el context laboral i disposició a l'aprenentatge.
Relacionals	Capacitat per saber expressar els propis pensaments i idees de manera clara, de saber escoltar i entendre els de les altres persones. També implica tenir recursos pel que fa a les relacions interpersonals i al treball en equip.
Afrontament	Responsabilitat, adaptabilitat, capacitat d'organització del propi treball, de negociació i de gestió de situacions d'estrès.

Les dones trans que accedeixen als serveis d'orientació laboral es troben sovint en dos escenaris diferents: en primer lloc, dones amb escassa o nul·la experiència en el mercat laboral formal perquè s'han dedicat al treball sexual; i, en segon lloc, dones amb competències tècniques i experiència en el mercat laboral formal però que han estat excloses o han hagut de renunciar al seu lloc de feina o sector arran del procés de transició. En termes generals, és en els àmbits de treball masculinitzats on la discriminació i exclusió envers les dones trans acostuma a manifestar-se de forma més evident. Entre els àmbits masculinitzats hi ha la indústria, la construcció, la ramaderia o les tecnologies de la informació i la comunicació, entre d'altres.

També hi poden haver casos que comparteixin característiques de les dues situacions descrites. Sovint les dones trans en situacions com les descrites anteriorment es veuen empeses a aturar o realitzar un canvi de trajectòria laboral a causa de la transfòbia i el masclisme de l'entorn laboral, i no fruit d'una decisió individual i desitjada. Aquesta exclusió també es fa evident en el currículum, on es poden reflectir períodes de temps amb una aturada significativa de l'activitat laboral formal.

L'enfocament metodològic del desenvolupament de competències ens permet posar l'ac-

cent en el desenvolupament de les capacitats i els recursos personals necessaris per a iniciar i consolidar processos d'inserció que desitgen les dones. Això implica potenciar la capacitat d'autoaprenentatge i transferència al context laboral de les competències adquirides i desenvolupades en els diversos àmbits d'aprenentatge, en el marc d'un procés integral i complex d'empoderament.

EL RESCAT COMPETENCIAL

A banda de la millora de les competències a través d'accions com la formació o les pràctiques en empreses, un dels objectius clau del procés és el **rescat competencial**. Aquest procés consisteix a posar en valor habilitats, coneixements i destreses adquirides al llarg de la vida i en qualsevol context. És a dir, parteix de la premissa que totes les persones compten amb un conjunt de competències desenvolupades.

Així doncs, es tracta de reconèixer i desplegar els coneixements i les capacitats desenvolupades tant a través del mercat de treball formal com informal. En alguns casos això suposarà rescatar els recursos i aprenentatges adquirits a través de l'exercici del treball sexual, com la resiliència, l'adaptabilitat o la capacitat de negociació. I en altres casos, implicarà recuperar les habilitats i els coneixements tècnics desenvolupats en el mercat de treball formal abans del procés de transició i transferir-les o activar-les de nou des d'una nova identitat.

En qualsevol cas, suposa integrar els aprenentatges realitzats al llarg de la vida, en àmbits formals i no formals, i atorgar-los valor en la construcció de les competències professionals. És un procés dinàmic i interactiu que requereix de reflexió sobre les experiències professionals i personals i la identificació dels elements significatius, per a transferir-los i posar-los en pràctica a un nou context.

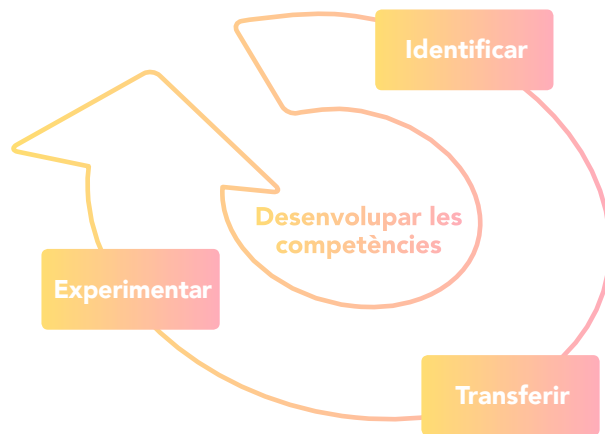
En el cas de les dones trans, és important superar la visió binària i masclista del mercat de treball per evitar caure en la reproducció dels rols de gènere patriarcals que perpetuen la desigualtat i la feminització de la pobresa. Això significa, tant per part de les dones com de les professionals, trencar amb l'assumpció que hi ha unes feines per a homes i d'altres per a dones o que les dones trans han d'accedir a sectors o llocs de feina més feminitzats. En aquest sentit, el gènere no hauria de determinar el projecte professional, ni actuar com a limitant a l'hora de recuperar i activar coneixements i habilitats adquirides al llarg de la vida, encara que fos en professions masculinitzades.



Com ja s'ha assenyalat anteriorment, aquest exercici s'emmarca en un procés d'empoderament multidimensional, en què les dones prenen consciència i activen recursos i capacitats pròpies que faciliten la presa de decisions, més enllà de l'àmbit laboral.

Per al desenvolupament o la construcció de competències, com a procés d'aprenentatge pràctic, cal partir d'una estratègia que integri la identificació, l'experimentació i la transferència:

1. **Identificar** recursos personals i capacitats.
2. **Transferir** aquests recursos personals i aquestes capacitats a altres contextos (laboral, formatiu, relacions socials...).
3. **Experimentar** les competències posant-les en pràctica en àmbits diferents (laboral, formatiu, relacions socials...).



El **Balanç de competències** és una proposta metodològica que integra els tres processos i el mitjà a través del qual es busca engegar el procés de presa de consciència sobre les pròpies capacitats, per arribar a definir, a través del procés, un projecte professional que faciliti l'apropament al món laboral.

És una tècnica elaborada per la Fundació Surt que inclou accions per aconseguir que les dones puguin:

- a. Construir una imatge sociolaboral realista i positiva.
- b. Identificar les característiques i exigències del mercat laboral.
- c. Desenvolupar Competències considerades clau per a l'Ocupabilitat.
- d. Entrenar la capacitat de "projectar".



El rescat competencial es pot treballar mitjançant diferents eines i tècniques. Per a recuperar competències de l'experiència laboral i/o formativa es pot utilitzar el currículum per competències o al videocurrículum. Per a recuperar competències de l'experiència social i personal es pot recórrer a la història de vida o les experiències d'èxit, entre d'altres⁵.

- **Experiències d'èxit⁶:** és una tècnica que consisteix en reflexionar sobre la pròpia trajectòria personal, distingint-ne els moments claus (quines coses han estat importants, quines han estat un punt d'inflexió, quines han generat un canvi, etc.), per a analitzar-los i identificar les competències que s'hi han posat en joc.

5 Adaptació de "La intervenció social des del Model d'Apoderament i de Competències". Laura Climent i Emma Ràfols. Fundació Surt i Fundació Intermedia.

6 L'èxit té un alt component subjectiu. En aquest exercici és important anar més enllà de la concepció més liberal de l'èxit per recollir experiències quotidianes que poden haver estat satisfactòries i significatives per les dones.

TAULA 3. PROPOSTA DE TAULA PER A L'ANÀLISI DE L'EXPERIÈNCIA D'ÈXIT I CASOS D'EXEMPLE

EXPERIÈNCIA D'ÈXIT	ANÀLISI	COMPETÈNCIES ASSOCIADES
<i>Quina activitat/ acció/ experiència d'èxit puc identificar?</i>	<i>Quines accions vaig fer per dur-la a terme amb èxit?</i>	<i>Quines habilitats, capacitats, coneixements o actituds vaig posar en joc per a realitzar l'activitat amb èxit?</i>
P.ex.: Canviar-me de pis	<ul style="list-style-type: none"> › Anar a l'Oficina de l'Habitatge del meu barri. › Cerca de pisos per internet. › Visitar pisos. › Negociar el preu del lloguer amb la propietat. › Expressar les meves necessitats en relació a l'habitatge. 	<ul style="list-style-type: none"> › Disposició al canvi. › Organització i gestió del temps. › Comunicació i relació. › Negociació. › Agilitat i rapidesa en la presa de decisions. › Coneixement de l'entorn i ús de serveis. › Ús de les TIC.
P.ex.: Organitzar la festa d'aniversari de la meva filla	<ul style="list-style-type: none"> › Contactar i convidar els nens i nenes de la classe de la meva filla i les seves famílies. › Organitzar i preparar el berenar. › Decorar l'espai. › Preparar i dinamitzar activitats infantils amb l'ajuda d'altres mares i pares. › Xerrar amb la resta de mares i pares durant el berenar. › Buscar solucions ràpides de forma improvisada. 	<ul style="list-style-type: none"> › Organització. › Comunicació i relació. › Treball en equip. › Lideratge. › Adaptabilitat. › Responsabilitat.

- **Història de vida:** és una tècnica que consisteix en reflexionar sobre la pròpia trajectòria personal, distingint-ne els moments claus (quines coses han estat importants, quines han estat un punt d'inflexió, quines han generat un canvi, etc.), per a analitzar-los i identificar les competències que s'hi han posat en joc. Cal destacar que són les dones qui identifiquen els moments clau que volen analitzar, ja que obrir certs temes quan les dones no estan preparades per fer-ho pot ser contraproduent.

TAULA 4. PROPOSTA DE TAULA PER A L'ANÀLISI DE LA HISTÒRIA DE VIDA I CASOS D'EXEMPLE

MOMENTS CLAU	ANÀLISI	COMPETÈNCIES ASSOCIADES
<i>Quines situacions i moments clau puc identificar al llarg de la meva trajectòria?</i>	<i>Què vaig fer? Què en vaig aprendre?</i>	<i>Quines habilitats, capacitats, coneixements o actituds vaig posar en joc en cada moment clau?</i>
P.ex.: Començar el procés de transició ⁴	<ul style="list-style-type: none"> › Prendre decisions per mi mateixa. › Identificar les meves necessitats i els meus límits. › Comunicar la decisió a les meves amistats i a la família. › Buscar i accedir a serveis i recursos especialitzats. › Detectar i respondre en situacions de transfòbia i masclisme. › Projectar un nou futur. 	<ul style="list-style-type: none"> › Iniciativa i autonomia. › Autoconeixement i identificació. › Coneixement de l'entorn i ús de serveis. › Afrontament i gestió de situacions d'estrès. › Gestió de les emocions.

4 Abordar el tema del procés de transició pot despertar malestars i sensacions complexes en les dones. Per això, és molt important recordar que ha de ser la pròpia dona qui demani tractar aquest tema i, com a professionals, s'ha de ser poder garantir un acompanyament en aquest procés i facilitar suport psicològic, si és necessari.



ACOMPANYAR, ESCOLTAR I ADAPTAR

De forma resumida, les dones defineixen el seu projecte professional mitjançant un procés de construcció de competències professionals que inclou la identificació, transferència i experimentació de competències tècniques, de base i transversals. Les funcions tutorials que permetran estructurar aquest recorregut són: l'anàlisi de l'ocupabilitat, la definició del projecte professional i el desenvolupament de competències.

La metodologia proposada permet construir itineraris d'orientació, formació i inserció flexibles i centrats en les necessitats i demandes de cada dona. Es tracta d'un treball centrat en la persona, en base a un pla individualitzat i una estratègia per assolir els objectius establerts (identificar què tinc, què em falta, què necessito). Això permet a la dona ser protagonista activa del seu propi procés d'inserció, ja que és ella qui formula els seus plans i metes, així com el pla per assolir-los.

El rol de les professionals consisteix en acompanyar la dona en aquest procés, estimular la reflexió i afavorir la integració de noves competències i aprenentatges, adaptant-se al ritme i necessitats de cada dona.

Es tracta d'un procés no lineal i que cal anar revisant i ajustant, si és necessari. Aquest treball es realitza, principalment, a través de l'acció tutorial de forma combinada amb el treball grupal. L'objectiu de les tutories no és fiscalitzar el procés i l'assoliment d'objectius, sinó acompanyar la dona en la cerca de les pròpies metes i dels possibles camins per arribar-hi. Aquest treball es pot fer a través de tècniques de *coaching*.

Al llarg del procés és important treballar en la millora de l'autoconfiança, ja que moltes vegades les dones trans que accedeixen als serveis arriben amb una autopercepció negativa i centrada en les mancances. A través de dinàmiques individuals i/o grupals es poden facilitar eines i generar espais de confiança per treballar la imatge que tenen d'elles mateixes per tal d'identificar i apreciar les pròpies fortaleses. A banda del reconeixement de les pròpies competències, és important fomentar la seva autoestima perquè puguin enfrontar-se al mercat de treball i defensar el seu capital competencial des d'una posició empoderada, en situacions o entorns que poden ser hostils i discriminatoris.

Un altre aspecte important a treballar és el de facilitar la comprensió de conceptes bàsics i el

llenguatge propi del model de competències i del mercat de treball, ja que això els permet l'acostament al món laboral formal i les seves lògiques. És necessari estar familiaritzada amb les diferents competències professionals per tal de poder identificar-ne i activar-ne les pròpies.

LA SENSIBILITZACIÓ DE LES EMPRESES

Finalment, és important remarcar que el procés d'empoderament i el desenvolupament de competències no és en si mateix suficient per garantir l'accés i la permanència de les dones trans en el mercat de treball. Aquest ha d'anar acompanyat d'un treball continuat i transversal de sensibilització i prospecció amb les empreses, ja que sovint hi ha un gran desconeixement envers la realitat de les persones trans. Aquest desconeixement pot generar resistències a l'hora d'incorporar dones trans a la plantilla.

Aconseguir un compromís per part de les empreses en el sentit de reconèixer i valorar la diversitat sexual i de gènere pot ser un pas positiu en aquest sentit. Les professionals de l'orientació laboral poden facilitar que aquest compromís vagi acompanyat d'un canvi de mirada i de mesures per adaptar-se a les necessitats concretes de les dones trans. Alhora, això també suposa ajudar a prendre consciència i a valorar els avantatges que té per a una empresa comptar amb la riquesa i el potencial que poden aportar les dones trans.

A banda de conscienciar les empreses sobre la necessitat d'erradicar els prejudicis i estereotips envers les dones trans, un dels reptes és el de construir ponts segurs i estables entre la dona i el mercat de treball al qual vol accedir. Des de l'anàlisi de cada cas, la prospecció amb les empreses permet posar en sintonia les necessitats i demandes d'ambdues parts.

També és recomanable establir aliances i aprofitar les oportunitats que ofereixen aquells sectors o empreses amb una major consciència social i que són més permeables i inclusives en relació a la diversitat sexual i de gènere. Aquests sectors també poden tenir un paper clau en la visibilització de les dones trans en l'àmbit laboral i en la millora del seva situació socioeconòmica.

IV. Eines pràctiques. Com fer un Currículum Visible



El currículum visible és una eina que permet donar visibilitat i reconeixement positiu del fet trans com a valor afegit a l'hora de cercar una feina. Encara que el currículum visible sigui una eina que té sentit en el marc d'un procés d'acompanyament en clau d'empoderament, aquest no té valor en sí mateix si va associat d'un procés d'acompanyament més profund.

Tot i així, i sense perdre de vista que el currículum és una eina clau per atraure l'atenció de les persones contractants i per tant, val la pena parar-se a analitzar com li podem treure el millor profit, el nostre paper no s'ha de limitar a l'elaboració de currículums.

A continuació veurem un exemple de com es pot anar transformant un currículum al llarg del procés de rescat competencial i empoderament, des que la dona arriba al servei fins que s'elabora el currículum visible.

La Verónica és una dona trans de 45 anys. Va néixer a Argentina, on va fer la transició fa 20 anys, i porta 15 vivint a Catalunya. Arriba al servei perquè busca feina i li han dit que aquí en pot trobar. Entrega un currículum i explica que té experiència en neteja, tant urbana com d'oficines i domicilis particulars. Les últimes feines que ha realitzat han sigut a domicilis particulars, però van ser feines puntuals molt intermitents i expressa que busca una feina més estable.

CURRÍCULUM INICIAL

VERÓNICA CONTRERAS

Lloc i data de naixement: Buenos Aires, Argentina, 27/02/1975

Adreça: Rosa d'Alexandria 65, 3r, 08001, Barcelona

Telèfon: 675 44 43 21

Permís i residència de treball: X2239847M

Adreça electrònica: veronica_contreras@hotmail.com

FORMACIÓ ACADÈMICA

1991 Formació primària a l'escola Leopoldo Lugones, Buenos Aires, Argentina

EXPERIÈNCIA LABORAL

2005 Neteja urbana

2006 Neteja urbana

2007 Neteja d'oficines

2010 – 2012 Neteja en domicilis particulars

IDIOMES

Castellà: llengua materna

Català: nivell intermedi

INFORMÀTICA

WORD: nivell usuari

ALTRES DADES D'INTERÉS

Disponibilitat total i immediata

CURRÍCULUM IMAGINATIU

Prèviament al currículum visible, s'elabora el que anomenem "currículum imaginatiu". Per a dur a terme aquest "currículum imaginatiu", es demana a la dona que reflecteixi al currículum totes les competències professionals adquirides al llarg de la seva vida (tècniques, de base i transversals). Aquest exercici forma part del procés de rescat competencial, ja que permet identificar i posar en valor les pròpies habilitats, destreses i coneixements, especialment, de l'experiència laboral i/o formativa, tant en el context formal com informal.

La pregunta de partida per iniciar el "currículum imaginatiu" és:

Com es pot plasmar en el currículum tot que he fet fins a dia d'avui?

La idea és poder recuperar totes les experiències possibles i analitzar-les conjuntament a les tutories per tal de contrastar-les amb el projecte professional.

Aquest anàlisi serveix per a identificar què es manté, què es reformula i què s'elimina de cara al CV definitiu.

Alguns exemples de les experiències que poden aparèixer al "CV imaginatiu" són:

L'experiència adquirida en el suport al negoci familiar.

La formació i experiència laboral anterior al procés de transició.

A les tutories i després de la realització del "currículum imaginatiu", s'identifica l'experiència laboral de la Verónica prèvia a la transició: a Argentina va treballar com a operària de magatzem en una fàbrica d'automoció. La Verónica explica que no va tornar a fer aquesta feina durant molts anys perquè no se sentia còmoda pel fet de ser un sector molt masculinitzat. Per això, amb el temps, va fer un curs de neteja i durant uns anys s'hi va dedicar. Explica també que el 2018, a través d'una persona coneguda, va treballar uns mesos en un magatzem, i que fins i tot es va treure el certificat per conduir el carretó elevador. Valora aquesta experiència de manera molt positiva però lamenta que el contracte va finalitzar i que mai més la van tornar a trucar. Finalment, la Verónica decideix tornar a plantejar-se treballar en aquest sector, i per tant, aquestes experiències s'inclouen a la versió final del currículum.

Al currículum final s'han realitzat els següents canvis:

CURRÍCULUM VISIBLE

S'AFEGEIX LA SECCIÓ EL MEU PERFIL ON ES DESCRIU EL PERFIL DE LA CANDIDATA, FENT ÈMFASI EN QUÈ ÉS UNA DONA TRANS I EL QUE AIXÒ APORTA A L'EMPRESA O ORGANITZACIÓ CONTRACTANT.

VERÓNICA CONTRERAS

Localitat: Barcelona

Telèfon mòbil: 675 44 43 21

Adreça electrònica: veronica_contreras@hotmail.com

EL MEU PERFIL

Persona responsable i organitzada, amb experiència en el sector de neteja tant urbana com d'oficines i al sector de magatzem. Entre les competències desenvolupades en diferents llocs de feina, els meus punts forts són la capacitat d'adaptació, la planificació i la capacitat d'aprenentatge.

Com a dona trans tinc una visió àmplia de la diversitat, del gènere i la multiculturalitat. Ofereixo l'oportunitat de tenir a la seva plantilla a una professional que enriqueix en aquesta diversitat i pot aportar punts de vista diversos.

FORMACIÓ

1985 -1991 Formació primària, Escola Leopoldo Lugones (Buenos Aires, Argentina)

Certificats i cursos

Curs de neteja d'oficines – Fundació Surt (2006)

Certificat de carretó elevador (2018)

EXPERIÈNCIA LABORAL

Sector neteja

2005 Neteja urbana

Funcions:

A LA SECCIÓ DE DADES PERSONALS DE LA CANDIDATA S'ELIMINA EL LLOC I LA DATA DE NAIXEMENT, L'ADREÇA POSTAL I EL NIE. ES DEIXA LA INFORMACIÓ ÚTIL DE CARA A LA PERSONA CONTRACTANT: LOCALITAT I DADES DE CONTACTE (TELÈFON I ADREÇA ELECTRÒNICA).

DINS DE FORMACIÓ S'AFEGEIX SUBSECCIÓ DE "CERTIFICATS I CURSOS", INCLOENT-HI EL CURS DE NETEJA I EL CERTIFICAT DE CARRETÓ A LA SECCIÓ.

- Neteja de carrers, places i camins, amb escombra i instrumental facilitat
- Classificació i recollida d'escombraries
- Neteja de parcs i jardins

2006 Neteja urbana

Funcions:

- Neteja de carrers, places i camins, amb escombra i instrumental facilitat
- Neteja de parcs i jardins

2007 Neteja d'oficines

Funcions:

- Neteja de sòls, mobles i cristalls.
- Buidatge de papereres.
- Reposició de materials, com a paper higiènic o tovallons.

2017 Neteja domicilis particulars

Funcions:

- Neteja general de domicilis: llevar la pols dels mobles i brillantar-los, netejar els cristalls, passar l'aspiradora.
- Posar rentadores i tendir la roba, planxar i guardar la roba
- Fer i canviar els llits

Competències tècniques desenvolupades:

- Ús de l'aspirador i bufador elèctric.
- Manteniment del instrument de neteja.
- Ús d'equip a pressió per la neteja de carrers i voreres.

Sector logística

1990 – 1994 Operària de magatzem a fàbrica d'automoció

Funcions:

- Rebre i descarregar els materials i verificar les quantitats.
- Efectuar operacions de desembalatge i de posicionament en el magatzem segons els procediments establerts.
- Preparar comandes, cercar els productes i preparar enviaments.

A EXPERIÈNCIA LABORAL, LES EXPERIÈNCIES SE SEPAREN PER SECTORS, INCLOENT TANT LES EXPERIÈNCIES DE NETEJA COM DE MAGATZEM. PER CADA SECTOR, S'INCLOUEN COMPETÈNCIES DESENVOLUPADES

2018 Mossa de magatzem a una fàbrica de distribució d'aliments

Funcions:

- Efectuar operacions d'ubicació i càrrega de materials i productes.
- Utilitzar sistemes informàtics per a registrar i localitzar els productes emmagatzemats.
- Efectuar les operacions de càrrega i descàrrega dels vehicles.

Competències tècniques desenvolupades:

Ús d'elements de transport intern horitzontal i vertical per a manipular les mercaderies.

Ús de sistemes informàtics per al control i registre de les operacions d'enviament.

Mesures de manteniment i seguretat.

IDIOMES

Castellà: llengua materna

Català: nivell intermedi (B2)

INFORMÀTICA

Word: nivell usuari

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS

D'IDENTIFICACIÓ

Aprenentatge i aprofitament dels coneixements

Orientació a l'assoliment

Compromís amb l'organització

RELACIONAL

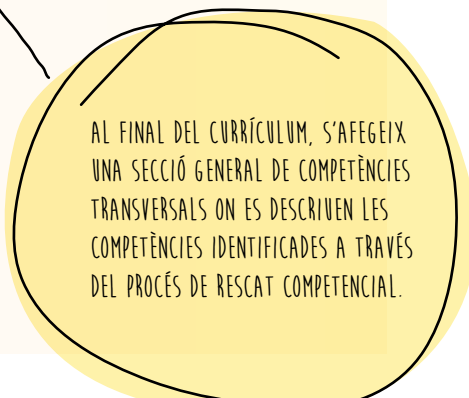
Treball en equip i cooperació

D'AFRONTAMENT

Flexibilitat i gestió del canvi

Organització i planificació

Iniciativa



AL FINAL DEL CURRÍCULUM, S'AFEGEIX UNA SECCIÓ GENERAL DE COMPETÈNCIES TRANSVERSALS ON ES DESCRIVEN LES COMPETÈNCIES IDENTIFICADES A TRAVÉS DEL PROCÉS DE RESCAT COMPETENCIAL.

V. Recull de recursos existents



A continuació es proposa una breu selecció de lectures i projectes destacats on trobar més informació relativa la millora de la inserció sociolaboral de les dones trans. No pretén ser exhaustiva sinó un recull d'iniciatives clau que poden servir per inspirar programes, projectes i circuits.

LECTURES RECOMANDES

TRANS-LAB. Diagnòstic de la situació de les persones trans a la ciutat de Barcelona (2017)

Aquest material va ser elaborat per encàrrec de l'Ajuntament de Barcelona per Gerard Coll-Planas, Miquel Missé, Mireia Faucha, Marcel Balasch i Laura Macaya-Andrés. L'informe té com a objectiu generar coneixements que puguin millorar la inserció, prospecció o ocupació del col·lectiu trans, i que pugui ser consultat per qualsevol professional.

Descarrega't l'informe [aquí](#).

Personas trans en el ámbito laboral. Guia para el proceso de transición (2016)

Material editat per la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC CCOO) i la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) i va ser redactat per Amanda Azañon Teruel, Francis Cabezos Rubio, Francisco González García, Isidro García Nieto, Juana Ramos Canto, M^a José Marín Salas i Mané Fernández Noriega. Aquest document que pretén facilitar als i les treballadores trans la consciència dels seus drets i apropar als i les que treballen en sindicats i en processos de negociació col·lectiva els mecanismes per garantir els mateixos i facilitar les relacions entre l'empresa i els i les treballadores trans.

Descarrega't la guia [aquí](#).

PROJECTES D'INSERCIÓ LABORAL DESTACATS

Transocupació / Barcelona

El projecte TransOcupació és un programa d'inserció sociolaboral adreçat a persones trans desenvolupat per l'Ajuntament de Barcelona. L'objectiu d'aquest programa és contribuir a

la reducció de les dificultats afegides del col·lectiu envers la recerca de feina. Mitjançant l'orientació i l'acompanyament a la persona participant es dissenya un itinerari a mida en clau de complementarietat amb altres programes i serveis, afavorint la seva inserció al mercat laboral a través d'un treball amb les empreses.

Per a més informació, visita la [pàgina web](#).

Projecte DIMO - Dispositiu Integral per a la Millora de l'Ocupabilitat / Barcelona

El projecte DIMO de la Fundació Surt s'adreça a dones cisgènere i transsexuals que estan exercint el treball sexual, que l'han exercit recentment, o que ha estat la seva font d'ingressos en el passat. El projecte no té com a condició de participació que la dona abandoni l'exercici del treball sexual.

El Projecte DIMO es presenta com un programa d'orientació i d'inserció laboral que ha de suposar per a les dones la possibilitat de desenvolupar les seves competències professionals i, per tant, de millorar la seva ocupabilitat, i en paral·lel realitzar un procés per reforçar l'empoderament i la autonomia.

Per a més informació, visita la [pàgina web](#).

Projecte MdM: Dona, una oportunitat per teixir futurs! / Barcelona

Projecte de l'entitat Metges del món que pretén contribuir a la millora de l'accés a la formació i l'ocupació a les dones cisgènere i transgènere que exerceixen la prostitució a la ciutat de Barcelona en altres sectors econòmics més enllà del treball sexual. L'objectiu, és acompanyar-les en la millora del nivell d'ocupabilitat, eines i competències que facilitin al col·lectiu l'accés al món laboral

Per a més informació, truca al: 932 89 27 15 / 686 45 55 57

Trans*Laboral / Catalunya

Trans*Laboral és una iniciativa dirigida a persones trans*, entitats, empreses i administracions locals del territori català. Cerca impulsar actuacions, formar i comprometre els actors implicats en el ple reconeixement dels drets de les persones trans*, i en especial, de les dones transgènere com a col·lectiu especialment discriminat en allò que pertany a l'àmbit laboral.

Per a més informació, visita la [pàgina web](#).

Proyecto Ambar / Madrid

Projecte d'inserció sociolaboral de la Fundació 26 de Desembre dirigit al col·lectiu trans de la Comunitat de Madrid. Té com a objectiu donar alternatives de formació i ocupació a través d'itineraris individualitzats i mitjançant una intervenció centrada en diferents àrees que afecten la persona com són la formació, l'ocupació, l'habitatge o la salut.

Per a més informació, visita la [página web](#).

Proyecto de Inserción SocioLaboral / Madrid

El Programa d'Inserció Sociolaboral és un programa de l'associació Transexualia específicament dirigit a integrar la població transsexual i inclou formació, capacitació i borsa d'ocupació. Les intencions són facilitar la inserció laboral i l'activitat formativa de les persones transsexuals, afavorir la inserció laboral en activitats alternatives als ocupacions marginals, crear eines socials per al desenvolupament d'aptituds en el treball, sensibilitzar la població en general i l'empresariat pel que fa a la situació de les persones transsexuals, la seva problemàtica i la situació de vulnerabilitat que pateixen, i aconseguir en el futur una població transsexual qualificada i no discriminada, en igualtat d'oportunitats i condicions que la resta de la població.

Per a més informació, visita la [página web](#).

VI. Bibliografia

- Climent, L. i Ràfols, E. (s.d.). "La intervenció social des del Model d'Apoderament i de Competències". Fundació Surt. Fundació Intermèdia.
- Coll-Planas, G. i Missé, M. (2018). "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona" OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13(1): pp-45-68
- Colomé, M. (2010). "Tècniques d'anàlisi de competències professionals I. Fonaments metodològics". Servei d'Ocupació de Catalunya. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Colomé, M. i Fló, A. (2015). "Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves. Entitats Catalanes d'Acció Social.
- Heim, D. i Puig E. (2007). "Manual per a la recol·locació laboral de treballadores sexuals". Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral. Disponible a: <https://www.fbofill.cat/sites/default/files/MANUAL.pdf>
- Rubio, F. (2003). "Estratègies per a la inclusió: estudi de les Competències clau per a l'ocupabilitat en els col·lectius amb risc d'exclusió". Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral. Disponible a: http://www.surt.org/docs/competencias_empleabilidad_estrategias.pdf
- Sales, L. i Camarasa, M. (2013). "FORWARD. Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas. Manual teórico para profesionales". Fundació Surt.
- Surt (2004). "Guia metodològica per a la inserció laboral de dones". Diputació de Barcelona. Barcelona.

