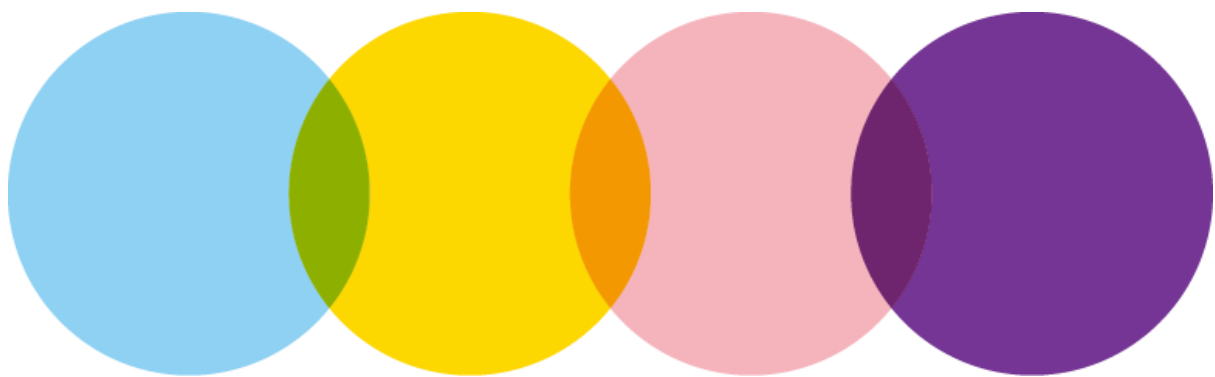


# Les persones trans, intersex i no binàries a la feina a Catalunya. Informe nacional



Títol: **Les persones trans, intersex i no binàries a la feina a Catalunya. Informe nacional**

Autora: **Alba Elvira Guiral**

Treball de camp: **Alba Elvira Guiral i Nagore Gartzia Fernández**

Disseny gràfic: **Zsolt S. Szabó**

Edició: **Fundació Surt**

Data: **Abril, 2022**



Aquesta publicació s'ha elaborat en el marc del projecte, *Inclusion4All: Trans, Intersex and Nonbinary people at work*, finançat pel Programa Drets, Igualtat i Ciutadania de la Unió Europea (2014-2020).

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



Aquesta publicació es pot descarregar de forma gratuïta a [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Índex

1. Introducció .....	4
2. Marc normatiu .....	6
3. Recerca documental .....	8
4. Serveis i programes especialitzats .....	10
5. Resultats de la recerca Inclusion4all .....	12
5.1 Metodologia .....	12
5.2 Entrevistes a professionals .....	13
5.3 Resultats de l'enquesta a professionals .....	16
5.4 Entrevistes a persones trans, intersex i no binàries .....	20
5.5 Resultats de l'enquesta a persones trans, intersex i no binàries .....	25
6. Conclusions .....	30
7. Legislació .....	33
8. Referències bibliogràfiques .....	33
9. Annex: perfil de les persones entrevistades .....	34

# 1. Introducció

Aquest informe recull els resultats de la recerca a Catalunya (Espanya) del projecte *Inclusion4all - Persones trans, intersex i no binàries a la feina!*, finançat per la Unió Europea en el marc del programa Drets, Igualtat i Ciutadania. Aquest projecte té com a objectiu la promoció dels llocs de treball inclusius per a les persones trans (T), intersex (I) i no binàries (NB). El projecte està coordinat per l'organització Hättér (Hongria) i impulsat per una associació de 4 organitzacions més d'arreu d'Europa: la Fundació Surt (Espanya), la Universitat de Brescia (Itàlia), Transgender Netwerk Nederland (Països Baixos) i Zagreb Pride (Croàcia).

La discriminació en l'àmbit laboral per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere està prohibida per normativa a Catalunya. Tot i així, els estudis demostren que les persones trans, intersex i/o no binàries freqüentment pateixen assetjament i exclusió en els entorns laborals, i també en els processos de selecció.

Un dels objectius del projecte ha estat recollir informació sobre les experiències laborals de les persones trans, intersex i/o no binàries - inclosos els processos de cerca de feina - i detectar les seves necessitats i demandes en aquest àmbit. A més, s'ha volgut indagar sobre l'experiència i coneixements de les empreses i organismes públics en relació als drets i necessitats d'aquests col·lectius en l'àmbit laboral, així com les mancances i necessitats formatives de les organitzacions. La recerca s'ha realitzat a través d'una enquesta en línia i d'entrevistes a persones trans, intersex i/o no binàries i, també a professionals de recursos humans i de l'ocupació, del sector públic i privat.

Els resultats principals indiquen que són necessaris més esforços per a promoure la igualtat d'oportunitats per a aquests col·lectius en l'àmbit laboral. La capacitació i sensibilització de professionals de recursos humans en la prevenció de la discriminació és urgent i hauria d'anar acompanyada d'accions específiques per a fomentar l'empoderament i la sensibilització de les persones trans, intersex i/o no binàries en relació als seus drets i les possibles formes de resposta en cas de discriminació i exclusió laboral.

Aquest informe està dividit en diferents seccions. Comença amb una breu revisió del marc legal a nivell estatal i autonòmic i també d'estudis i publicacions existents sobre la temàtica. A continuació es presenten un recull de serveis i programes per a facilitar la inserció laboral a persones trans, intersex i/o no binàries. Posteriorment, es presenten els resultats de l'anàlisi de les entrevistes i l'enquesta realitzades. Finalment, en el capítol de conclusions es resumeixen els resultats més destacables i es fan recomanacions específiques per a l'organització de d'accions formatives i de sensibilització.



## 2. Marc normatiu

En el moment de la publicació d'aquest informe, a Espanya no hi ha vigent encara cap llei estatal que reguli específicament els drets de les persones trans, intersex i/o no binàries. Tanmateix, a finals de juny del 2021 es va aprovar l'avantprojecte de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets LGTBI, la qual que reconeix per primera vegada el dret a l'autodeterminació de gènere a Espanya. L'aprovació d'aquesta llei permetria el canvi de gènere a partir dels 16 anys sense haver de presentar cap informe psicològic ni d'haver iniciat cap tractament hormonal i des dels 14 anys amb el consentiment de progenitors o representants legals. A més, es legislaria per primer cop els drets de les persones intersex i es prohibirien les mutilacions genitals quirúrgiques, tret de l'existència d'un risc per a la salut del nadó. Una de les majors crítiques que ha rebut aquest avantprojecte de llei és l'absència de reconeixement de la realitat de les persones no binàries.

Al llarg dels últims 10 anys diferents legislacions autonòmiques han estat aprovades per a regular els drets de les persones LGTBI en l'àmbit de les seves competències. A Catalunya la normativa vigent és la *Llei 11/2014 per a garantir els drets LGTBI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*<sup>1</sup>. Aquesta llei té un capítol sencer dedicat al mercat de treball (Capítol III), en el qual estableix principis i mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI, inclosa la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Una de les mesures establertes per al departament competent en matèria de treball és, concretament, desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere (Article 21. Mesures i actuacions per a l'ocupació). En aquest sentit, l'agost del 2021 el Govern de la Generalitat va anunciar que el programa de subvencions Treball i Formació, impulsat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), inclouria per primera vegada uns plans d'ocupació específics perquè entitats locals i entitats sense ànim de lucre contractin persones trans\*. El programa inclou el finançament de contractes laborals d'un any de durada, la formació per a l'adquisició de competències professionals i transversals, i l'acompanyament per garantir la plena inclusió de les persones que s'hi adhireixin. Resta pendent avaluar l'aplicació i l'efectivitat d'aquest programa.

A finals del 2020 el Parlament de Catalunya va aprovar la *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*<sup>2</sup>. Aquesta llei té per objectiu garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació. Es proposa evitar qualsevol de les formes de discriminació que poden prendre com a pretext múltiples motius, entre els quals hi ha el sexe o gènere, l'orientació o identitat sexual, així com qualsevol forma de

---

<sup>1</sup> *Llei 11/2014 per a garantir els drets LGTBI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, disponible en [català](#) i [anglès](#).

<sup>2</sup> *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*, disponible en [català](#).

LGBTI-fòbia o de misogínia. La llei estableix que les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació, a més d'aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i paliació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural (Article 6. Ocupació i funció pública).

### 3. Recerca documental

Segons l'informe de l'Observatori contra l'homofòbia amb dades de l'any 2019, el laboral és el quart àmbit on es van registrar més incidències LGTBIfòbiques a Catalunya, per darrere de la via pública, l'habitatge i els espais d'oci nocturn. Concretament, hi van tenir lloc el 6,9% de les incidències notificades. La discriminació no només té lloc en el lloc de feina, sinó que també pot manifestar-se en els processos de selecció i contractació. Segons els resultats de l'enquesta de la FRA (2020), a Europa una de cada deu persones s'ha sentit discriminada pel fet de ser LGTBI a l'hora de buscar feina (10%) i una de cada cinc, a la feina (21%). En el cas de les persones trans i intersex el percentatge de persones discriminades a la feina és encara major: el 35% i 32%, respectivament. Més enllà del fet d'haver realitzat una transició de gènere, la població trans és molt diversa i hi ha altres factors que s'entrecreuen i condicionen les oportunitats d'inserció laboral, com: el gènere, el nivell de *passing*<sup>3</sup>, l'edat, el suport de l'entorn, l'origen i la situació administrativa, el nivell educatiu, la posició socioeconòmica i l'exercici del treball sexual (Coll-Planas i Missé, 2018).

Una qüestió especialment cabdal per entendre aquesta discriminació és la visibilitat. Mostrar-se i identificar-se obertament com una persona amb una orientació, identitat sexual o de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals que no s'adeqüen a la normes socials pot augmentar el risc d'exclusió. L'estudi realitzat pel sindicat UGT assenyala que quatre de cada deu persones trans reconeixen ocultar la seva identitat de gènere a les entrevistes de feina i dues de cada tres persones trans tenen por a revelar la seva identitat a la feina (Abad i Gutiérrez, 2020). La confiança en els càrrecs superiors i directius i en l'organització sembla ser un dels factors més determinats per a les persones a l'hora de decidir visibilitzar-se o no (Capell, 2016).

Per altra banda, destaca la manca d'estudis específics sobre la discriminació de les persones intersex i no binàries a l'àmbit laboral a nivell català i espanyol. En aquest sentit, mostrar obertament la identitat de gènere a la feina acostuma a tenir per a les persones no binàries conseqüències negatives, com majors dificultats per a promocionar (Davidson, 2016). Seguint la mateixa lògica, les persones intersex acostumen a ser objecte de discriminació i abusos si surt a la llum que són intersex o si es considera que no s'adeqüen a les normes de gènere (UN, 2017).

---

<sup>3</sup> El *passing* és definit com la capacitat d'una persona per ser considerada membre d'un grup o categoria d'identitat determinada. En aquest cas, una persona trans amb *passing* no seria identificada com a trans.

<sup>3</sup>UGT és l'acrònim d'Unió General de Treballadors.





## 4. Serveis i programes especialitzats

Existeixen diverses organitzacions i iniciatives en el sector privat i públic dirigides a millorar l'ocupabilitat de les persones trans, intersex i no binàries i a promoure'n l'accés al mercat de treball.

### a) Sector privat

**Trans\*Laboral (Catalunya):** és una iniciativa dirigida a persones trans\*, entitats, empreses i administracions locals del territori català per a l'ocupació i la intermediació laboral de les persones trans\*. Cerca impulsar actuacions, formar i comprometre els actors implicats en el ple reconeixement dels drets de les persones trans\*. Per a més informació, visita: [www.translaboral.cat](http://www.translaboral.cat).

**Stop Sida (Barcelona):** és una ONG que treballa des de l'any 1986 des de i per al col·lectiu LGTB, amb i sense VIH. Ofereixen un servei d'inserció laboral per a persones LGTB on fan orientació laboral i itineraris personalitzats d'inserció, ofereixen assessorament a empreses i tenen una bossa d'ofertes. Per a més informació, visita: [www.stopsida.org](http://www.stopsida.org)

**Projecte DIMO - Dispositiu Integral per a la Millora de l'Ocupabilitat (Barcelona):** Aquest projecte de la Fundació Surt s'adreça a dones cis i trans que estan exercint el treball sexual, que l'han exercit recentment o en el passat. Es tracta d'un programa d'orientació i d'inserció laboral que ofereix a les dones la possibilitat de desenvolupar les seves competències professionals, per a millorar la seva ocupabilitat, i en paral·lel, realitzar un procés per reforçar l'empoderament i l'autonomia. Per a més informació, visita: [www.surt.cat](http://www.surt.cat).

**Projecte MdM: Dona, una oportunitat per teixir futurs! (Barcelona):** aquest projecte, impulsat per l'entitat Metges del món, pretén contribuir a la millora de l'accés a la formació i l'ocupació a les dones cisgènere i transgènere que exerceixen la prostitució i en altres sectors econòmics més enllà del treball sexual. L'objectiu, és acompanyar-les en la millora del nivell d'ocupabilitat i oferir eines i competències que facilitin al col·lectiu l'accés al món laboral.

### b) Sector públic

**Programa TransOcupació (Ajuntament 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:  
[www.barcelonactiva.cat/](http://www.barcelonactiva.cat/)

**Programa TransRassa Ocupació (Ajuntament de Terrassa):** és un programa d'inserció laboral per persones Trans i per al col·lectiu LGTBI+ en general. L'objectiu és facilitar l'accés a contractacions laborals de qualitat de les persones participants, a través del contacte directe amb les empreses del territori i itineraris d'inserció personalitzats directament relacionats amb ofertes de feina. Per a més informació, visita:  
<https://terrassaocupacio.cat>.

## 5. Resultats de la recerca *Inclusion4all*

Alguns dels resultats més destacats de la recerca són els següents:

- **Les formes indirectes o subtils de discriminació envers les persones trans, intersex i no binàries semblen ser més freqüents que la discriminació directa.**
- **El 79% dels professionals de RH enquestades creuen que els casos de discriminació laboral rarament són denunciats per les víctimes.**
- **Les dificultats que tenen les persones trans per accedir al mercat laboral les empenyen en molts casos a treballar en l'economia informal.**
- **Sortir de l'armari en l'entorn laboral augmenta el risc de discriminació. Una de cada cinc persones T, I i NB enquestades no ha sortit de l'armari amb ningú a la feina (20%).**
- **Les professionals T, I, NB entrevistades coincideixen que la sensibilització i la formació de càrrecs directius i de la plantilla sobre els drets i necessitats de les persones T, I i NB hauria de ser una prioritat màxima.**

### 5.1 Metodologia

Tal com s'ha assenyalat anteriorment, la recollida d'informació per a la recerca quantitativa i qualitativa es va realitzar a través d'una enquesta en línia i d'entrevistes en profunditat, respectivament. Per a l'enquesta es van dissenyar específicament dos qüestionaris: un per a persones trans, intersex i no binàries i un altre per a professionals de recursos humans (RH), gestió d'equips i responsabilitat social corporativa. La participació a l'enquesta es va fer a través d'una plataforma virtual i la seva difusió, mitjançant les xarxes socials i el contacte per correu electrònic amb empreses, l'administració pública, organitzacions feministes i LGTBI i activistes.

El qüestionari per a persones trans, intersex i no binàries estava dividit en 4 blocs de preguntes: informació sociodemogràfica, experiències, discriminació a la feina i formació. El qüestionari per a professionals estava dividit en 5 blocs de preguntes: l'empresa/organització, coneixements, actituds, experiència i formació.

En l'enquesta van participar un total de 140 persones: 76 professionals de RH i 64 persones trans, intersex i no binàries. Una part dels qüestionaris estaven incomplets, de manera que van haver de ser descartats per a l'anàlisi. Així, al final, l'anàlisi de les dades es basa en les respostes de 48 professionals de RH i 41 persones trans, intersex i no binàries.

Les entrevistes en profunditat es van fer de forma semi-estructurada a partir d'un guió de preguntes i van durar aproximadament una hora cada una. En total, es van entrevistar 8 persones trans, intersex i no binàries i 6 professionals del sector públic i

privat que treballen en departaments de recursos humans, de polítiques d'igualtat o en programes d'ocupació. Cal destacar que totes les professionals entrevistades són dones. Per a més informació sobre el perfil de les persones participants, consultar l'annex.

Inicialment, el mostreig es va realitzar per conveniència. És a dir, es van identificar participants potencials per la seva disposició a participar en les entrevistes i per ajustar-se als perfils buscats. A partir d'aquí, el mostreig es va complementar amb la tècnica de la bola de neu, a través de la qual es van identificar participants potencials entre les persones conegudes per la mostra inicial. La participació a les entrevistes i a l'enquesta va ser voluntària.

## 5.2 Entrevistes a professionals

En general, les professionals entrevistades coneixen amb més profunditat la situació i necessitats de les persones trans que la realitat de les persones intersex i no binàries, per la qual cosa aquesta no s'ha pogut analitzar amb tant de detall. Mentre que algunes sí que declaren haver treballat o atès a persones trans i, en menor mesura persones no binàries, no identifiquen cap experiència laboral amb persones intersex.

Les professionals coincideixen en què la situació d'aquests col·lectius en l'àmbit laboral està lluny d'estar normalitzada i destaquen les dificultats específiques que tenen, especialment les persones trans durant els processos de transició. Tot i que eviten generalitzar, les professionals identifiquen sectors en què la inclusió d'aquests col·lectius tendeix a ser encara més difícil. Es refereixen a sectors molt masculinitzats, com els cossos policials o de bombers, o d'àmbits industrial, com la metal·lúrgia.

Les professionals coincideixen en el fet que les empreses i les organitzacions sovint no són conscients de la presència de persones trans, intersex o no binàries a la seva plantilla. A la vegada, són conscients que moltes persones opten per no expressar la seva identitat de gènere o característiques sexuals per por al rebuig. Això també dificulta que les empreses coneguin la situació i necessitats específiques d'aquestes persones en el lloc de feina i poder formular així polítiques al respecte.

Hi ha persones que sí que expressen obertament la seva identitat perquè volen visibilitzar-la o perquè no poden ocultar-la, pel fet de no haver pogut canviar el gènere i nom sentit a la documentació o no tenir prou *passing*. En aquest sentit, apunten que ser visiblement trans dificulta la contractació, especialment, en feines de cara al públic o amb una alta visibilitat. Les dones trans també tendeixen a tenir més dificultats per aconseguir i mantenir una feina en el mercat laboral que els homes trans, ja que normalment tenen menors nivells de *passing* i també a causa dels prejudicis masclistes.

*"Realment les dones baixen i els homes pugen [en l'escala social]. Se'ls escolta millor, veuen que el que diuen és més ben rebut, se'ls considera més. Les dones trans passa al revés, passen a ser dones. Per tant, un opinió d'una dona noten que és menys, les tenen menys en compte".* **Professional de l'ocupació**

Les professionals apunten que la inserció no és sempre el major repte, ja que moltes vegades el que costa més és superar el període de prova i mantenir la feina. El fet que una empresa contracti una persona trans no significa que se li garanteixi un entorn lliure de prejudicis i de discriminació que permeti a la persona sentir-se a gust i desenvolupar la seva tasca. Les persones trans, intersex i no binàries es troben masses vegades amb entorns hostils, en què són freqüents els comentaris, bromes o, fins i tot, l'assetjament LGBTIfòbic per part de la plantilla i/o de la direcció. Això té un fort impacte en la salut mental de les persones que ho pateixen i pot derivar en baixes laborals i la pèrdua de feina. Les professionals assenyalen que la majoria de casos no es denuncien per por i que no s'arriben a activar els protocols, quan n'hi ha.

*"... tenim la idea, jo crec que no és equivocada, de que ens arriben menys casos dels que realment succeeixen perquè la gent té por, per moltes raons".* **Professional de RH**

La discriminació, segons relaten, és majoritàriament indirecta. I en els processos de selecció resulta difícil d'identificar perquè es justifica amb altres tipus d'arguments.

*"... tampoc et diran: "no vull contractar a aquesta persona perquè és trans". No ens ho diuen generalment, simplement diuen "he trobat un altre que encaixa més".* **Professional de l'ocupació**

Les professionals posen èmfasi en la necessitat d'erradicar aquestes discriminacions per tal de garantir entorns de treball positius i que permetin desplegar el potencial professional de totes les persones empleades, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals.

*"Ho hem de normalitzar, nosaltres a l'ajuntament el que volem és que les persones donin el millor de si mateixes dins de l'àmbit laboral. I si tenen un conflicte com aquest dins de l'àmbit, o sigui, evidentment la seva feina, repercutirà sobre la seva feina. I això és l'últim que volem. Perquè una població de treballadors i treballadores feliç, és una organització feliç i fa bé les coses"* **Professional de RH**

Segons les professionals, les persones trans pel fet d'haver fet processos de transició han adquirit o enfortit un conjunt de competències transversals molt valuoses per al seu desenvolupament professional, com la resiliència, l'adaptabilitat o la flexibilitat. Assenyalen també la importància que enforteixin les competències comunicatives per tal que puguin expressar-se amb facilitat i claredat i demostrar la pròpia vàlua professional, superant així els prejudicis.

Les professionals assenyalen que la majoria d'empreses no tenen polítiques específiques per a promoure els drets de les persones trans, intersex i no binàries perquè hi ha molt de desconeixement. Fins i tot, empreses que estan avançant en les polítiques d'igualtat i contra la discriminació per raó de gènere o orientació sexual,

rarament inclouen la dimensió de la identitat de gènere o les característiques sexuals. I les que ho fan o tenen experiències positives d'inclusió, no sempre ho destaquen. Per compensar això, es proposa potenciar la visibilitat de les bones pràctiques i d'experiències d'èxit entre les empreses, però també de cara a la ciutadania.

Malgrat que la majoria d'empreses no estan sensibilitzades en els drets i les necessitats del col·lectiu LGTBI, les professionals coneixen algunes empreses i organitzacions altament implicades en la seva inclusió i que busquen activament personal LGTBI. Les professionals també assenyalen que les empreses amb una plantilla més diversa en termes d'orientació sexual també tendeixen a estar més obertes a incorporar persones amb una identitat de gènere no normativa.

Un dels reptes a què s'enfronten les professionals de recursos humans a l'hora de promoure la inclusió de les persones trans, intersex i no binàries té a veure amb el registre del nom i del gènere sentit de les persones que no tenen la documentació canviada. Els sistemes informàtics normalment estan configurats per a recollir les dades legals i no sempre admeten canvis en la identificació de les persones empleades. Un altre dels reptes és la falta de denúncies de situacions de discriminació. Per fer-hi front es proposen les bústies de denúncia anònima i una difusió molt activa dels canals de denúncia existents per tal de garantir que tota la plantilla coneix els protocols existents.

Les professionals assenyalen la importància que, des de les empreses i organitzacions, es garanteixi un acompanyament a les persones trans durant els processos de transició, ja que aquests comporten importants canvis a nivell físic i psicològic. Consideren que el més idoni seria la designació d'una persona de referència a qui la persona pogués expressar les necessitats i demandes que vagin apareixent. A més, els processos de transició poden requerir d'adaptacions al lloc de treball o, fins i tot, de trasllats, si la persona en qüestió ho vol i no li suposa cap pèrdua de beneficis. També hi ha altres qüestions com els vestidors, els banys i els uniformes que cal garantir que siguin inclusius i no reproduïxin el binarisme de gènere.

Finalment, apunten que la sensibilització i la formació són indispensables i prioritàries. La formació no hauria d'estar adreçada únicament a la direcció o al personal de recursos humans, si no que caldria arribar a tota la plantilla i estar específicament adaptada als diferents nivells de responsabilitat. Assenyalen que cal oferir una introducció bàsica al gènere, explicar què vol dir ser trans, intersex o no binària i quina és la situació i necessitats d'aquests col·lectius. Destaquen la necessitat de treballar en qüestions molt pràctiques i aterrades en l'àmbit laboral: l'ús del nom i el pronom sentit, els beneficis d'una plantilla diversa, com garantir la confidencialitat i la protecció de dades, com acompanyar en els processos de transició... Més enllà de fer formacions molt teòriques, proposen treballar-ho a través d'exercicis pràctics grupals i de la

facilitació de debats i reflexions al voltant de la inclusió d'aquests col·lectius als entorns laborals.

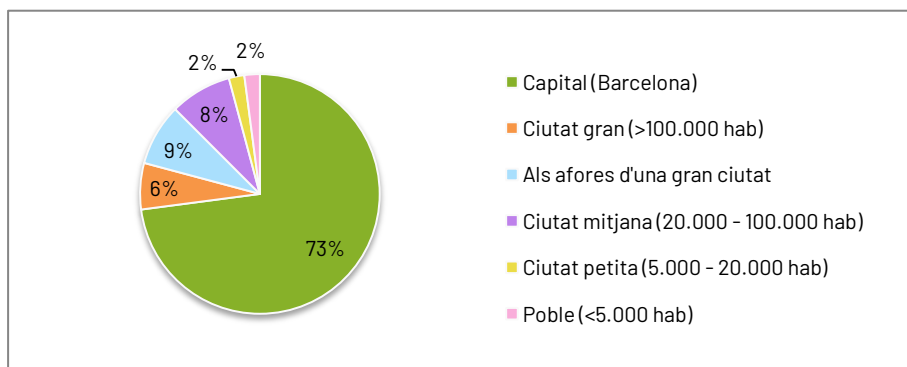
## 5.3 Resultats de l'enquesta a professionals

### Dades sociodemogràfiques

En total, 48 professionals van completar l'enquesta en català. El 40% de professionals que ha respost l'enquesta ocupa càrrecs de direcció i gerència, el 35%, un càrrec de recursos humans, el 4%, de Responsabilitat Social Corporativa i el 21% restant té altres funcions: p. ex. la coordinació i supervisió d'equips, l'orientació sociolaboral o l'àmbit d'igualtat/diversitat LGTBI, entre d'altres. Quant al nivell de responsabilitat, el 40% té un càrrec directiu; el 29% té un càrrec intermedi i el 27% té un càrrec tècnic.

El tipus d'organitzacions on treballen és divers: el 35% ho fa en una empresa privada nacional; el 27%, en una organització de la societat civil; el 15%, en una empresa multinacional; el 13%, en una empresa pública; i el 10%, a l'administració pública. Tres de cada quatre organitzacions tenen la seu a Barcelona (73%) i la resta es distribueixen en municipis de mides diferents o als afores de grans ciutats.

**Gràfic 1:** Localització de les empreses/organitzacions (N=48)



El sector de les empreses i organitzacions és força heterogeni. Els sectors més representats són l'administració pública, defensa i seguretat social obligatòria (21%), l'àmbit de la salut i el treball social (19%) i les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (10%). El 40% de les organitzacions/empreses té una plantilla d'entre 50-249 persones; un altre 40%, de 250 o més persones; i el 20% restant, de menys de 50 persones.

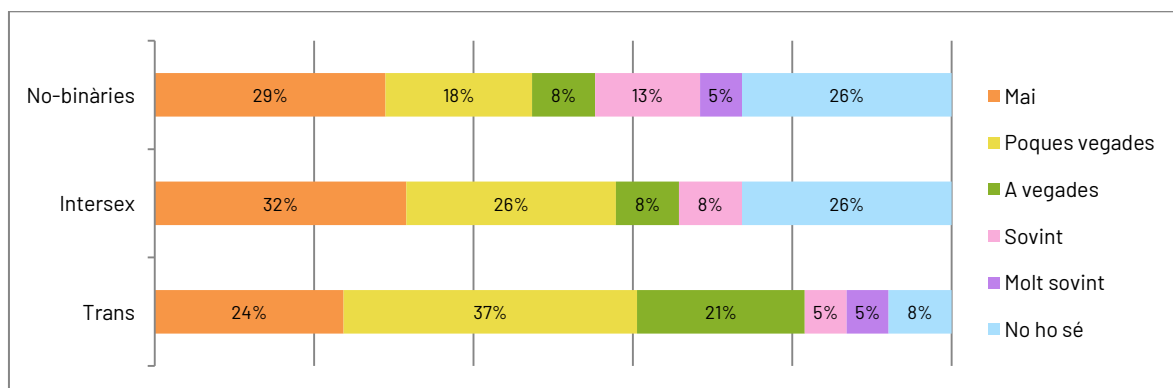
### Experiència i actituds

Una les qüestions analitzades és la seva experiència treballant amb persones trans, intersex i no binàries. Destaca el fet que una de cada quatre persones enquestades



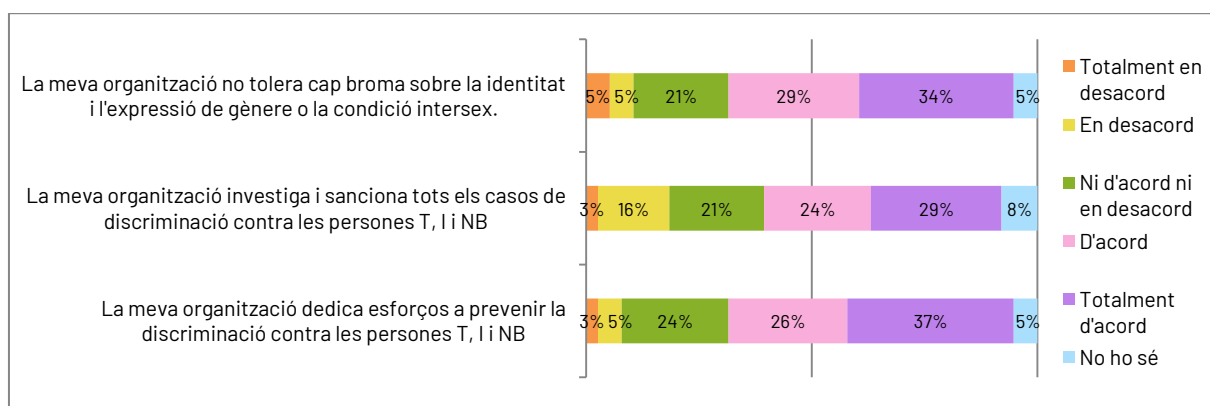
(26%) no sap si ha treballat mai amb persones intersex i/o no binàries, mentre que el desconeixement en relació a persones trans baixa fins al 8%. Només una minoria afirma treballar sovint o molt sovint amb persones T, I i NB (T=10%, I=8% and NB=18%, respectivament). En aquest sentit, també hi ha més persones que afirmen haver treballat alguna vegada amb persones trans que no pas amb persones intersex o no binàries.

**Gràfic 2:** Amb quina freqüència has treballat amb persones...? (N=38)



Una part significativa de les persones enquestades no creuen que l'empresa o organització on treballen estigui fortament compromesa a combatre la discriminació contra les persones T, I i/o NB i apliqui una política interna anti-discriminatòria. Només un 63% de les enquestades afirma que l'empresa fa tot el que pot per a prevenir la discriminació envers aquests col·lectius (26% d'acord; 37% molt d'acord); tan sols un 53% afirma que tots els casos de discriminació contra les persones trans, intersex i no binàries s'investiguen i es sancionen (24% d'acord; 29% molt d'acord); i, un 63% afirma que l'empresa no tolera bromes sobre la identitat, l'expressió de gènere o la intersexualitat d'algú (29% d'acord; 34% molt d'acord).

**Gràfic 3:** Estàs d'acord o en desacord amb les següents afirmacions? (N=38)

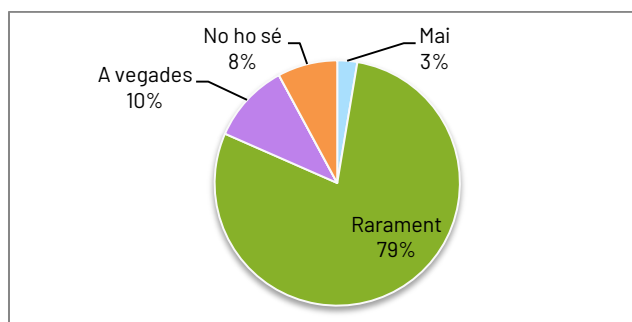


Segons les professionals enquestades, les formes de violència que pateixen més freqüentment les persones trans, intersex i no binàries en l'àmbit laboral són el

tractament de gènere<sup>4</sup> erroni (26% sovint i 21% molt sovint); l'assetjament psicològic (24% sovint i 18% molt sovint) i l'assetjament verbal (18% sovint i 13% molt sovint). Per contra, les que consideren menys freqüents són l'agressió física (8% sovint i 5% molt sovint) i la revelació de dades confidencials (13% sovint i 8% molt sovint). En una posició intermèdia, hi situen l'assetjament físic (11% sovint i 16% molt sovint) i l'assetjament sexual (11% sovint i 11% molt sovint). Apunten que qui acostuma exercir discriminació per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals en l'àmbit laboral són, en ordre decreixent, membres de la plantilla (30%), càrrecs superiors directes (19%), empresariat/càrrecs directius (17%) i la clientela (17%).

La majoria de professionals, concretament el 79%, consideren que les víctimes denuncien poques vegades; el 10%, que ho fan a vegades; i el 3%, que no ho fan mai. A més, més d'un terç (38%) desconeixen quins són els canals de denúncia més habituals. Entre els que sí que responen, menys de la meitat (44%) consideren que la denúncia s'acostuma a fer presentant una queixa interna a l'empresa, el 21%, presentant una denúncia als jutjats/autoritats pertinents; i el 15% a través de processos de mediació i/o resolució alternativa de conflictes. Les persones enquestades també identifiquen els principals motius que tenen les víctimes per no denunciar (de més a menys importants): la por a patir assenyalament/exclusió a la feina (22%), la por a les represàlies laborals (21%) i la desconfiança envers el sistema (autoritats, càrrecs polítics, processos judicials...)(19%).

**Gràfic 4:** Amb quina freqüència denuncien les víctimes la discriminació que pateixen?  
(N=38)

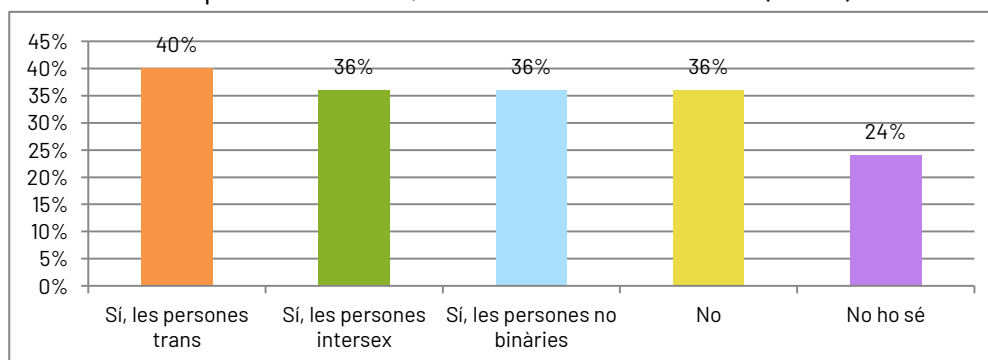


Dues de cada tres professionals (66%) afirmen que la seva empresa/organització compta amb polítiques internes per a promoure la diversitat, la igualtat i la inclusió, el 26% ho nega i un 8% no ho sap. Totes o pràcticament totes aquestes polítiques mencionen i protegeixen específicament l'orientació sexual i la identitat de gènere (96% i 100% respectivament), mentre que la intersexualitat s'inclou en poc més de la meitat dels casos (el 60%).

<sup>4</sup> Acció d'adreçar-se o referir-se a algú, especialment a una persona trans, amb el gènere o nom amb què no s'identifica.

Entrant més en detall, poc més d'un terç de les participants (36%) assenyalen que aquestes polítiques no inclouen cap acció específica per a promoure la inclusió de les persones T, I i/o NB i una de cada quatre no ho sap (24%). Per altra banda, el 40% sí que afirma que s'hi inclouen les persones trans i el 36%, les persones intersex i no binàries, respectivament.

**Gràfic 5:** Les polítiques de la teva empresa inclouen accions per a la inclusió de les persones trans, intersex i/o no binàries? (N=25)

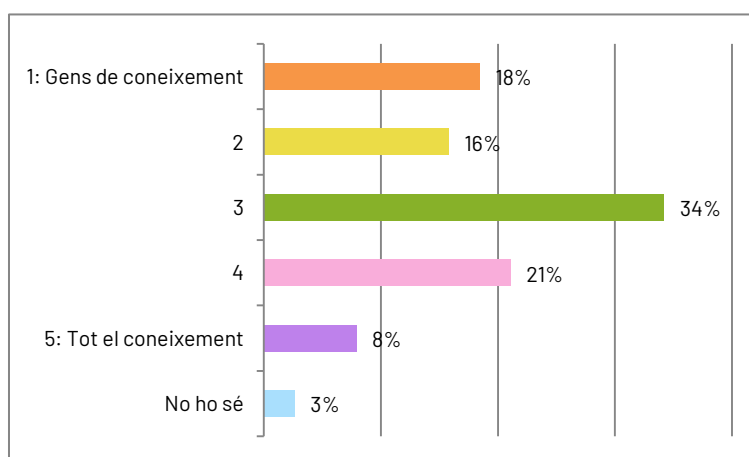


Els resultats de l'enquesta revelen els principals motius de les organitzacions per a adoptar aquestes polítiques: la voluntat de crear un entorn de treball que afavoreixi el desenvolupament professional de cada persona (84%), atraure talent, independentment de la identitat de gènere i/o expressió de gènere o les característiques sexuals (84%), i prevenir la discriminació (80%). I entre els motius per no implementar cap política destaquen la manca de necessitat (40%) i la percepció que l'entorn laboral ja és inclusiu (40%).

En general, les empreses/organitzacions sembla que tendeixen a implementar accions més generalistes i reactives. Un exemple d'això és que la majoria de les empreses i organitzacions compta amb protocols per a respondre a l'assetjament i la discriminació (el 79%), mentre que cap disposa d'un protocol per a la transició de gènere a la feina. Altres mesures amb major implementació són un canal per denunciar casos d'assetjament i discriminació de forma anònima (57%) i permetre al personal l'ús del nom sentit, encara que sigui diferent del que apareix als documents oficials (50%). A més, segons el 43% de professionals, les organitzacions ofereixen formacions específiques en relació a la diversitat trans, intersex i no binària a tota la plantilla i el 25%, a comandaments.

Més enllà del desenvolupament de polítiques internes, una qüestió determinant és el grau de coneixement de l'existència d'aquestes entre la plantilla. És significatiu el fet que poc més d'una de cada quatre persones (29%) afirma que a la seva empresa el personal té tot o molt de coneixement sobre les mesures vigents (8 i 21%, respectivament).

**Gràfic 6:** Quin és el grau de coneixement de la plantilla envers aquestes polítiques?  
(N=38)



### **Necessitats formatives**

En general, la gran majoria de les professionals enquestades demostren tenir un coneixement bàsic de la terminologia LGTBI. Tanmateix, es posa de manifest un major desconeixement envers el concepte intersex i la identitat no binària, en comparació amb el concepte trans, la identitat de gènere o l'orientació sexual. Una altra dada rellevant és que només el 60% de professionals és conscient que la normativa actual a Catalunya prohibeix explícitament la discriminació per raó d'identitat i expressió de gènere. I el 70% és conscient que la normativa obliga les empreses a adoptar mesures contra l'assetjament envers les persones trans, intersex o no-binàries per part de la resta del personal.

Una de cada tres professionals (32%) no ha participat mai en una formació que se centri en la promoció de la inclusió laboral de les persones T, I i/o NB. Tanmateix, la majoria (el 84%) afirma tenir interès en participar en una formació d'aquesta temàtica. Els continguts que, segons les enquestades, hauria d'incloure aquesta formació són: estratègies i eines per adoptar un enfocament inclusiu en les pràctiques quotidianes (84%), terminologia i llenguatge inclusiu (81%), bones pràctiques implementades per altres empreses (78%) i eines pràctiques per prevenir i resoldre casos de discriminació i assetjament (76%). El format considerat més adient és, en primer terme, l'híbrid (una combinació de formació virtual i presencial) (43%) i la durada entre dos dies (30%) i un dia (22%).

## **5.4 Entrevistes a persones trans, intersex i no binàries**

La majoria de les persones participants en el moment de l'entrevista tenen una feina amb contracte laboral (6), una treballa de forma autònoma (1) i una altra està a l'atur (1). Els sectors en què treballen o han treballat són ben diversos: la cultura, l'estètica,

l'hostaleria, l'educació, l'acció social i la indústria farmacèutica. Cinc tenen un títol universitari, dues tenen l'educació secundària i una el batxillerat/formació professional.

## **L'accés al treball**

Les persones entrevistades relaten trajectòries laborals ben diverses, algunes de les quals amb llargs períodes de dedicació a l'economia submergida. Una d'elles, una dona trans, explica que la impossibilitat d'accedir al mercat laboral la va portar a exercir el treball sexual per a poder subsistir.

*"...em vaig trobar a l'atur, sense empresa, amb dues filles menors, i sense possibilitat de poder fer cap inserció al món laboral de res. I bé, doncs vaig passar pel desert, vaig haver d'exercir la prostitució<sup>5</sup>".* **Dona trans**

Les persones trans expressen trobar majors dificultats per trobar feina a causa de la seva identitat de gènere. Lamenten que el fet de ser trans té moltes vegades més pes que la seva experiència o competències professionals i que això fa que siguin excloses dels processos de selecció. La majoria de vegades aquesta exclusió és encoberta i, per tant, difícil de demostrar.

*"A mi no m'han dit mai en una entrevista de selecció de si ets home o ets dona o com t'hem de tractar. No hi ha hagut una discriminació tan directa, (...) he viscut molta discriminació indirecta, que es veia a l'entrevista<sup>6</sup>".* **Dona trans**

Al fet de ser trans, en alguns casos també se li afegeixen altres factors que dificulten l'accés al treball, com el gènere, l'edat, el nivell educatiu, la diversitat funcional, la situació administrativa o la mida del municipi. En relació a aquest últim punt, viure en una gran ciutat facilita l'anonimat i sembla oferir més oportunitats per a la inserció laboral. Per altra banda, les persones trans amb diversitat funcional també tenen un major risc de ser excloses del mercat de treball.

*"A més a més de l'edat i de ser trans, tinc una discapacitat, l'esquena la tinc tocada"* **Dona trans.**

Per a les persones trans la documentació és una de les barreres més grans a l'hora de trobar feina. Malgrat que s'hagi avançat en els darrers anys en la simplificació dels tràmits per a fer el canvi de nom i de sexe segueix resultant un dels esculls més importants per afrontar els processos de selecció. No tenir la documentació canviada suposa haver de revelar forçosament des de l'inici la identitat i pot augmentar el risc de discriminació.

---

<sup>5</sup> Versió original en castellà. Traducció pròpia.

<sup>6</sup> Versió original en castellà. Traducció pròpia.

A les entrevistes es destaca, especialment, la doble o triple discriminació que pateixen les persones trans migrades, sobretot si estan en situació administrativa irregular. La manca de papers no només condiona la seva trajectòria laboral i les aboca a la desprotecció, sinó que genera una gran inestabilitat que dificulta les condicions per a realitzar la transició de gènere.

*"Aleshores sempre deia "començaré quan tingui papers". I mai no tenia papers, i anava envellint i complint anys, estava deprimit perquè no hi veia solució"<sup>7</sup>. **Home trans***

## **La discriminació a la feina**

Les persones trans entrevistades relaten situacions de discriminació tant en el sector públic com en el privat. Apunten que aquesta discriminació és particularment intensa per a les dones visiblement trans. Una d'elles explica que possiblement va ser acomiadada per la seva identitat de gènere, malgrat no tenir-ne proves. També relaten situacions de tractament de gènere erroni. Pel que fa als homes trans, assenyalen que, a causa de l'adultisme, el fet de semblar normalment més joves fa que se'ls reconegui menys l'autoritat en l'àmbit laboral i dificulti l'accés a determinats llocs de treball.

Per por a ser acomiadades o a no ser contractades, les persones trans sovint opten per mantenir ocultes la seva identitat de gènere en l'entorn laboral o a l'hora de buscar feina. Fins i tot, quan és possible aquesta ocultació, el silenci i l'amenaça que es descobreixi la veritable identitat suposa un malestar i angoixa constants, a banda d'haver de fer grans esforços per a tenir *passing*.

L'inici de la transició també és assenyalat per a les persones trans com un dels moments en què més s'aguditza aquesta por, fins al punt d'haver de posposar l'inici d'aquest procés. N'hi ha que esperen a realitzar la transició en un entorn laboral amb més garanties per no perdre la feina i d'altres que, en iniciar-la, opten per deixar la feina. Les persones que inicien la transició mentre treballen majoritàriament oculten que estan fent aquest procés, renunciant així a identificar-se amb el nom i el gènere sentit a l'entorn laboral mentre ja han sortit de l'armari en altres àmbits.

*"va ser quan vaig començar a fer el transit, vaig començar al 2014, però no els hi vaig dir res, perquè no me'n fiava, tenia por de perdre la feina" **Dona trans***

Les persones no binàries assenyalen que a l'entorn laboral han de reivindicar la seva identitat, ja que la seva realitat és ignorada i tot està pensat des d'un punt de vista binari. La seva identitat no encaixa amb les activitats o els espais segregats per gènere, com els banys o els uniformes, entre d'altres. I també assenyalen que en massa ocasions no se les tracta amb el nom i gènere sentit.

---

<sup>7</sup> Versió original en castellà. Traducció pròpia.

Una altra de les qüestions més destacades durant les entrevistes és la invisibilització de la condició intersex. El discurs mèdic ha imposat tradicionalment un gran silenci i estigma al voltant d'aquests cossos i aquesta invisibilitat es trasllada a tots els àmbits de la vida de les persones intersex, inclòs el formatiu i el laboral. Tal com assenyalen, aquest tabú al voltant de la realitat intersex és pròpiament una forma de violència simbòlica.

*“Som l'última lletra, potser, en sortir de l'armari. I aquesta falta d'informació que estem intentant trencar comporta també molta violència, perquè al final és això el que genera l'estigma: violència de més tipus, més simbòlica, de diferents tipus”.* **Dona intersex**

És a dir, si bé les dones intersex entrevistades relaten no haver patit una exclusió laboral directa pel fet de tenir una expressió de gènere binària, sí que identifiquen que pateixen formes de discriminació més encobertes i subtils que tenen un impacte en el seu benestar. L'estigma imposa a les persones intersex viure-ho en silenci i amb una gran pressió per dissimular qualsevol desviació respecte al que se suposa que ha de ser una dona o un home. Descriuen por i neguit pel fet que es pugui revelar que són intersex i que això pugui tenir conseqüències negatives en l'àmbit professional.

*“Lavoros, la por associada que tinc a poder perdre la feina, segurament si algú no em truca pel fet de ser intersex<sup>8</sup>”.* **Dona intersex**

Per tal d'evitar la discriminació, la majoria de persones trans, intersex i no binàries entrevistades han optat per buscar feina en organitzacions i entitats compromeses amb els drets de les persones LGTBI. Aquests entorns sensibilitzats i amb una aposta clara per la diversitat els ha permès ser reconegudes professionalment i personalment i que la seva identitat i experiència passessin a ser reconegudes com un valor afegit.

*“Jo he intentat apropar-me a entorns on la meva experiència intersex, no només no era un motiu de exclusió, sinó que era un plus”.* **Dona intersex**

Tant les persones trans com les persones intersex declaren que haver pogut sortir de l'armari i visibilitzar la seva identitat amb seguretat i comoditat a la feina els ha permès viure un gran alleujament i empoderament. A la vegada, són conscients que exposar-se sempre no deixa de comportar riscos, per la qual cosa busquen un equilibri saludable entre la visibilitat i la intimitat.

## **L'acció d'empreses i organitzacions**

Les persones entrevistades coincideixen en què la majoria d'empreses i organitzacions no estan preparades per a treballar amb persones trans, intersex i no binàries, ni tenen polítiques actives per promoure la diversitat. Si bé algunes han tingut experiències

---

<sup>8</sup> Versió original en castellà. Traducció pròpia.

positives en entorns no sensibilitzats i sense cap política específica desenvolupada, destaquen la necessitat que es generalitzin instruments com els protocols o els plans per a facilitar aquesta inclusió a tot tipus d'empreses i organitzacions.

Una altra de les mancances identificades és la nul·la o insuficient resposta a les situacions de discriminació perquè no es detecten o no se'ls dóna prou importància. Això reforça la poca confiança de les persones en les organitzacions a l'hora de comunicar i abordar incidents.

*"m'ha escoltat i m'ha recolzat i m'ha dit que no li fes cas a aquesta persona, però no s'ha fet cap intervenció a nivell del equip".* **Persona no binària**

Davant, d'això les persones entrevistades posen èmfasi en la necessitat de les empreses de diversificar el llenguatge, les perspectives i les experiències, més enllà del binarisme de gènere. Les persones trans també assenyalen la necessitat que les persones referents de recursos humans donin resposta a les necessitats dels processos de transició, com les cites i baixes mèdiques per a les modificacions corporals.

A la vegada, també assenyalen que hi ha cada vegada més gent sensibilitzada i compromesa amb la inclusió d'aquests col·lectius en l'entorn laboral. Tanmateix això no sempre és una prioritat de l'empresa o de la direcció, i no sempre comporta el desenvolupament d'una política corporativa activa.

*"Ara mateix hi ha moltes persones a les empreses que estan lluitant per l'acceptació de la diversitat i que venen amb moltes ganes, amb moltes bones formes, amb molta informació que tenim ara mateix disponible. Amb moltes ganes d'empènyer, i d'obrir-se a la diversitat en els seus entorns laborals, però no va acompanyada de les mateixes ganes per part dels càrrecs directius, caps o responsables<sup>9</sup>".* **Dona trans**

Les persones entrevistades assenyalen que, per a millorar la situació d'aquests col·lectius en l'àmbit laboral, fa falta visibilitat, informació i formació. Assenyalen la importància de donar a conèixer experiències positives en primera persona per tal de potenciar la visibilitat dels col·lectius i generar referents positius. Afegeixen que sovint les persones intersex hi són absents i es posa èmfasi en la necessitat de comptar amb la seva representació a l'hora de formular les polítiques LGTBI.

A més, per fer front al desconeixement i als prejudicis es proposa facilitar una aproximació feminista i despatologitzant a la realitat de les identitats i dels cossos no binaris ni normatius. És a dir, sensibilitzar les empreses i el conjunt de la plantilla en la diversitat sexual i de gènere i en les eines per facilitar la seva inclusió als entorns laborals des d'una perspectiva que tingui en compte el caràcter estructural de la discriminació.

---

<sup>9</sup> Versió original en castellà. Traducció pròpia.

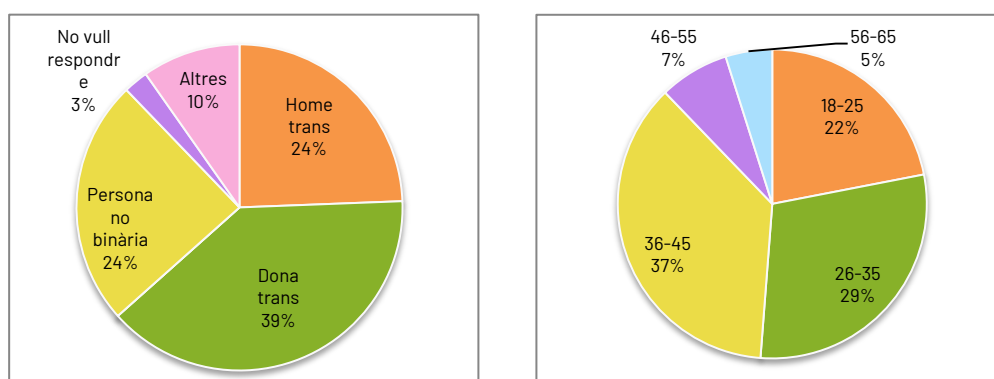


## 5.5 Resultats de l'enquesta a persones trans, intersex i no binàries

### Dades sociodemogràfiques

Del total de respostes, 41 persones trans, intersex i no binàries van completar l'enquesta en català. El 39% de les persones que han contestat l'enquesta són dones trans; el 24%, homes trans; el 24%, persones no binàries; el 10%, correspon a altres categories; i el 2% no ha volgut identificar-se. De les persones no binàries, al 80% se'ls va assignar el sexe femení en néixer, i al 20%, el masculí. Cal destacar la falta de representació de persones que s'identifiquen com a intersex. Quant a l'edat, la gran majoria tenen entre 18 i 45 anys: el 22% entre 18-25 anys; el 29%, entre 26-35; el 37%, entre 36-45; el 7%, entre 46-55; i el 5% entre 56-65 anys.

**Gràfics 7 i 8:** Identitat de gènere i edat de les persones enquestades (N=41)



El 22% de les persones enquestades no va néixer a Catalunya (Espanya). Aquestes persones són procedents de França, Estats Units, Hondures, Equador, Brasil, Veneçuela i, també, d'altres territoris de l'Estat Espanyol, com Galícia. Aproximadament la meitat d'aquestes (55%) porta entre 3 i 10 anys vivint a Catalunya, i l'altra meitat (45%) hi porta més de 10 anys.

Actualment, la meitat de les enquestades viu a Barcelona (49%); el 17%, en altres ciutats grans (més de 100.000 habitants); el 12%, als afores de la capital o de grans ciutats; el 7%, en ciutats mitjanes (20.000 - 100.000 habitants); el 5%, en ciutats petites (5.000-20.000 habitants); i el 10%, en pobles (menys de 5.000 habitants). Quant a l'educació, el 7% té l'educació primària; el 12%, l'educació secundària; el 24%, el títol de batxillerat o formació professional; el 34%, un grau universitari; i, el 22% restant, un màster o post-grau. És a dir, més de la meitat ha estudiat a la universitat.

El 71% de les participants treballava en el moment en què van realitzar l'enquesta. De les persones que no estaven treballant, el 82% estava a l'atur i buscant feina, mentre que el 18% restant estava a l'atur però ja no buscava feina. La majoria de les persones

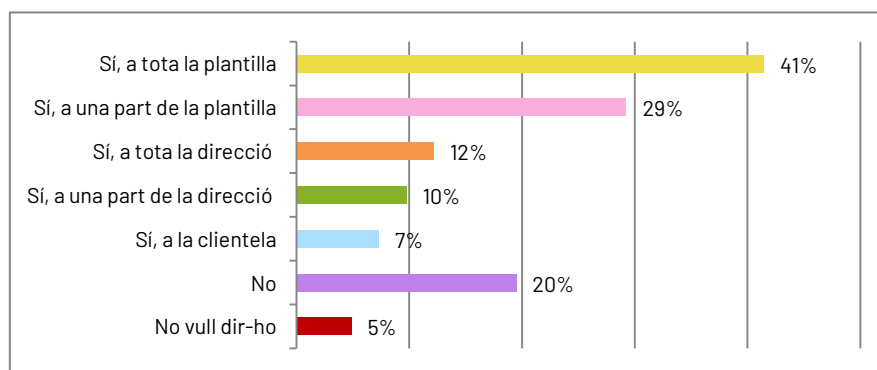
enquestades treballa en el sector privat. Més concretament, el 24% ho fa en una empresa privada nacional; el 24%, a l'administració pública; el 20%, en una organització de la societat civil; el 15%, en una empresa multinacional; el 5% treballa sense contracte; i el 2% en una empresa pública. Els sectors representats són ben diversos, però destaquen especialment l'educació (20%), l'hostaleria i restauració (17%), les activitats sanitàries i de serveis socials (12%) i les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (10%).

El 80% de persones enquestades ha estat a l'atur i buscant feina durant més de tres mesos, d'aquestes la major part durant els últims 5 anys. A més, el 37% de participants busca activament empreses que apliquin internament polítiques inclusives per a persones trans, intersex i no binàries quan està en cerca de feina.

### Experiències laborals

Una de les qüestions abordades és el grau de visibilitat en l'entorn laboral. Una de cada cinc persones enquestades no ha sortit de l'armari amb ningú de la feina (20%). Les que sí que ho han fet tendeixen a visibilitzar-se més amb altres companys i companyes de feina que no pas amb càrrecs directius o, encara menys, amb la clientela. Així, el 40% ho ha fet amb tota la plantilla, mentre que un 29%, amb una part. El 12% ho ha fet amb tota la direcció i un 10% amb una part de la direcció. I només el 7% ho ha fet amb la clientela.

**Gràfic 9:** Has sortit de l'armari a la feina? (N=41)



La meitat de les persones (50%) enquestades afirma que la seva empresa/organització té alguna política interna per promoure la igualtat, la no discriminació o la diversitat, una de cada cinc (20%), diu que no en té i la resta no ho sap (29%). Aquestes polítiques inclouen, en major proporció, persones trans (48%), en segon lloc, les persones binàries (38%), i en darrer terme, les persones intersex (33%). Segons el 29% de les enquestades no s'inclou cap dels tres col·lectius i un 24% no ho sap.

Pel que fa a mesures específiques, una de les polítiques internes més implementades és permetre al personal l'ús del nom sentit, encara que sigui diferent del que consta als documents oficials (34%), i el protocol per a l'abordatge de casos d'assetjament i

discriminació (29%). Una altra dada significativa és que el 27% de les persones enquestades afirma no conèixer les polítiques adoptades per la seva pròpia empresa/organització.

A l'hora de trobar feina, tres de cada quatre persones enquestades (76%) assenyalen no haver rebut cap tipus d'acompanyament adaptat a les seves necessitats com a persona trans, intersex o no binària. Les que sí que han rebut aquest acompanyament, ho han fet en primer terme, d'organitzacions no LGTBI (57%) i/o agències o serveis d'ocupació (57%) i, en menor freqüència, d'organitzacions LGTBI+ (43%).

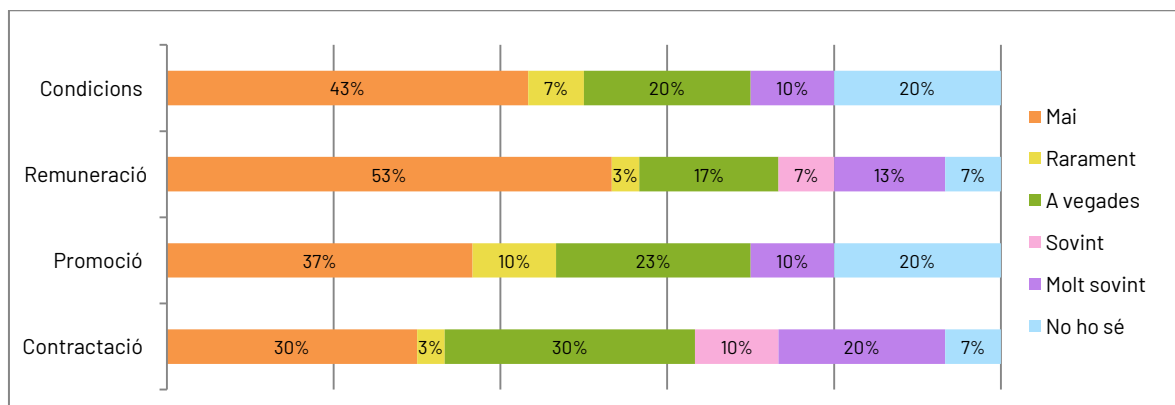
### **Discriminació al lloc de treball**

Les persones trans, intersex i no binàries enquestades identifiquen situacions de discriminació directa i indirecta viscudes al llarg de la seva vida laboral. El 53% de les persones ha amagat en alguna ocasió el fet d'haver fet una transició de gènere (27% poques vegades, 10% a vegades, 3% sovint i 13% molt sovint); el 67% en alguna ocasió ha considerat necessari amagar que és T, I i/o no NB a la resta de la plantilla (27% poques vegades, 20% a vegades, 20% molt sovint); i el 43% ha retardat en alguna ocasió la seva transició de gènere per tal de no perdre la feina (7% poques vegades, 13% a vegades, 23% molt sovint).

Pràcticament la meitat de participants, el 43%, declaren no haver rebut un tractament respectuós amb el pronom o nom sentit per part de l'empresa/direcció (13% poques vegades, 17% a vegades, 3% sovint i 10% molt sovint) i el 51% per part de la resta del personal (17% poques vegades, 17% a vegades, 7% sovint i 10% molt sovint). Una altra de les qüestions identificades és la revelació de dades confidencials: també la meitat de participants afirma que s'ha compartit informació confidencial per part de membres de la plantilla (10% poques vegades, 17% a vegades, 10% sovint i 10% molt sovint) i un terç per part de l'empresa/direcció (3% poques vegades, 17% a vegades, 7% sovint i 10% molt sovint).

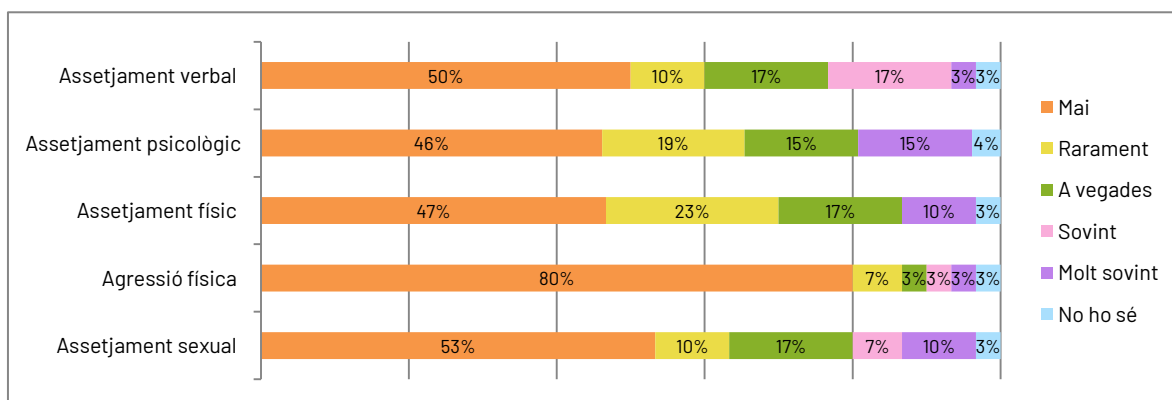
Les persones trans, intersex i no binàries acostumen a viure situacions discriminatòries en diferents àmbits laborals. L'àmbit en què acostumen a succeir més freqüentment les situacions de discriminació laboral és, en ordre decreixent, la contractació, la promoció, les condicions i la remuneració. Així, més de la meitat, el 63%, assenyalen haver patit discriminació en els processos de selecció i contractació.

**Gràfic 10:** Has patit discriminació en algun dels àmbits següents? (N=30)



Pel que fa a les formes de discriminació, les més habituals són, de més a menys; l'assetjament psicològic (13% sovint, 13% molt sovint), l'assetjament verbal (17% sovint i 3% molt sovint), l'assetjament sexual (7% sovint i 10% molt sovint), l'assetjament físic (10% molt sovint) i, per últim, l'agressió física (3% sovint i 3% molt sovint). En aquest sentit, cal destacar que una de cada quatre persones T, I i/o NB, el 26%, pateix sovint o molt sovint assetjament psicològic a la feina.

**Gràfic 10:** Amb quina freqüència has patit aquestes formes de discriminació a la feina pel fet de ser una persona T, I i/o no binària? (N=30)



Dels casos de discriminació assenyalats, l'assetjament ha estat comès sobretot per membres de la plantilla (30%), càrrecs superiors directes (23%), clientela (23%) i l'empresariat/alts càrrecs directius (15%). La resposta majoritària de les víctimes en aquestes situacions va ser "no fer res" (63%). Només una de cada deu víctimes (13%) va presentar una queixa oficial a l'empresa. La meitat (50%) de participants assenjala haver patit l'últim incident en els darrers 5 anys i gairebé un terç (29%), al llarg dels últims 12 mesos.

Finalment, segons els resultats de l'enquesta, els tres reptes més importants a què s'enfronten les persones trans/intersex/no binàries que busquen feina a Catalunya són la discriminació (87%), la manca de coneixement sobre la seva realitat (87%) i la manca de suport (87%).

### **Necessitats formatives**

El 54% de persones enquestades ha participat alguna vegada en una formació per millorar les seves competències professionals a l'hora de buscar feina. En canvi, les persones que han fet una formació sobre discriminació laboral i mesures per evitar-la ascendeixen al 82%. L'interès per a realitzar aquest tipus de formacions és compartit pel 71% de participants. Segons les persones enquestades, els continguts principals que hauria d'incloure la formació són: els drets laborals de les persones trans, intersex i no binàries (88%); les estratègies i eines per detectar i fer front a la discriminació laboral (88%); les formes de resposta, canals de denúncia i mesures per fer front a la discriminació laboral (88%). Finalment, el format preferit per a aquest tipus de formacions és l'híbrid, combinant la formació presencial i virtual (50%), i la durada entre dos dies (54%) i un dia (29%).

## 6. Conclusions

### L'experiència de les persones trans, intersex i no binàries a la feina<sup>10</sup>

Els resultats de la recerca demostren que la majoria de les persones trans, intersex i no binàries pateixen formes de discriminació directa o indirecta en l'àmbit laboral. En general, les formes de discriminació indirectes i subtils són més freqüents que la discriminació directa. L'àmbit en què es detecten més situacions discriminatòries són els processos de selecció i contractació de personal. Això significa que les persones trans, intersex i no binàries troben barreres importants a l'hora d'accedir al mercat de treball. El gènere, el grau de *passing*, el nivell educatiu, la situació administrativa, la diversitat funcional, l'edat, entre d'altres, són alguns dels factors que encara poden limitar més aquestes oportunitats. En aquest sentit, ser visiblement trans augmenta significativament el risc a patir discriminació.

En els entorns laborals les persones trans, intersex i no binàries poden trobar-se ambients hostils i rebre un tracte inadequat, com per exemple obviar el pronom i el nom sentit o la revelació de dades confidencials. A més, l'assetjament psicològic, l'assetjament verbal i l'assetjament sexual són identificats, en aquest ordre, com les formes de violència més habituals en aquest àmbit.

Tant les persones T, I i/o NB com les professionals assenyalen que qui està més habitualment darrere de l'assetjament o les conductes discriminatòries són membres de la plantilla i, en segon lloc, càrrecs superiors directes. La majoria de les víctimes no denuncien i opten per no fer res, mentre que només una minoria activa els procediments de denúncia interns, quan n'hi ha. Entre els motius que fa que les víctimes no denunciïn identifiquen la por a patir assenyalament/exclusió, la por a les represàlies laborals i la desconfiança envers el sistema.

Les experiències de discriminació, juntament amb l'amenaça o por de patir-ne, impedeix massa sovint a les persones T, I i/o NB poder viure amb llibertat la seva identitat en l'entorn laboral. Això explica el fet que moltes persones T, I i/o NB hagin d'amagar la seva identitat de gènere/característiques sexuals per tal de no perdre la feina o per accedir-ne a una de nova. Les que sí que surten de l'armari tendeixen a fer-ho més amb altres persones de la plantilla i menys sovint amb la direcció o la clientela. En alguns casos, fins i tot, les persones trans es veuen amb la necessitat de posposar l'inici de la seva transició per aquest motiu. De fet, identifiquen l'entorn laboral com un

---

<sup>10</sup> Cal destacar la manca de participació a l'enquesta de persones que s'identifiquen com a intersex. Probablement hi ha diverses raons per a aquesta deficiència. Per exemple, el fet que les persones intersex no solen percebre's com un dels col·lectius exclosos del mercat laboral. D'altra banda, la intersexualitat no és una identitat de gènere i a l'enquesta la intersexualitat es presentava com una alternativa a la identitat trans i no binària.

dels àmbits en què és més difícil en sortir de l'armari, malgrat haver-ho fet en els altres àmbits.

## **El paper de les empreses i organitzacions en la inclusió**

En general, es detecta a les empreses i organitzacions un major desconeixement i invisibilització en relació a la realitat intersex i no binària en comparació amb la de les persones trans. Aquest desconeixement és una de les barreres que tenen les empreses a l'hora de desplegar polítiques actives per garantir entorns laborals inclusius amb la diversitat sexual, de gènere i corporal. Malgrat que hi ha empreses i organitzacions que compten amb polítiques internes per a promoure la diversitat, la igualtat i la inclusió, aquestes no sempre inclouen la identitat de gènere i, encara menys, la intersexualitat. Es posa de manifest una major tendència a desplegar mesures reactives i generalistes, com els protocols per a respondre a l'assetjament i la discriminació, i la falta de mesures més preventives o específiques, com el protocols per a realitzar una transició de gènere a la feina.

El fet de disposar de protocols específics no significa necessàriament que aquests s'implementin amb eficàcia, posant esforços en la prevenció i en l'abordatge dels casos. Una qüestió que dificulta l'aplicació efectiva de les polítiques internes és el desconeixement que la plantilla té sobre les mesures vigents, fins i tot entre les pròpies empleades trans, intersex i/o no binàries, i la manca de denúncies/queixes de les situacions de discriminació.

## **Recomanacions per a la formació**

- Per tal de millorar la inclusió de les persones trans, intersex i/o no binàries, es proposa fomentar la sensibilització i la formació de la direcció i el personal de les empreses i organitzacions, implicant tots els nivells i rols. A banda de facilitar una aproximació conceptual a la diversitat sexual i de gènere, es posa èmfasi en la necessitat de treballar en casos pràctics i de fomentar el debat i la reflexió per revisar i millorar les pròpies pràctiques.
- Les professionals demostren tenir interès per tractar els següents continguts: estratègies i eines per adoptar un enfocament inclusiu en les pràctiques quotidianes, la terminologia i el llenguatge inclusiu, bones pràctiques implementades per altres empreses i eines pràctiques per prevenir i resoldre casos de discriminació i assetjament.
- A més, una altra de les propostes identificades ha estat l'augment de la visibilitat de models positius de professionals trans, intersex i no binàries, així com de les bones pràctiques en la inclusió i la diversitat aplicades per empreses i les organitzacions.

- Les persones trans, intersex i no binàries assenyalen tenir un major interès per qüestions relacionades amb la discriminació laboral. Concretament, trien com a continguts prioritaris per a la formació: els drets laborals de les persones trans, intersex i no binàries; les estratègies i eines per detectar a la discriminació; i les formes de resposta, canals de denúncia i mesures per fer front a la discriminació.



## 7. Legislació

[Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.](#)

[Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.](#)

## 8. Referències bibliogràfiques

- Abad, T. (coord.) i Gutiérrez, MG. (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. Área Confederal LGTBI UGT, con la colaboración de FELGTB.
- Capell, Ben (2013). *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo* Estudio dirigido por Ben Capell. Amsterdam: Workplace Pride Foundation.
- 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), 45-68.
- Davidson, Skylar (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace, *Cogent Social Sciences*, 2:1, 1236511, DOI: 10.1080/23311886.2016.1236511. Disponible en línia a: <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- FRA [Fundamental Rights Agency] (2020). *A Long Way To Go For LGBTI Equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- OCH (2020). *L'estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya 2019*. Informe de l'Observatori Contra l'Homofòbia.
- UN (2017). *Ficha de datos Intersex. De Libres e Iguales*. United Nations Human Rights Office. Disponible en línia a: [https://www.unfe.org/system/unfe-72-Intersex\\_Factsheet\\_SPANISH.pdf](https://www.unfe.org/system/unfe-72-Intersex_Factsheet_SPANISH.pdf)

## 9. Annex: perfil de les persones entrevistades

**Taula 1:** Persones trans, intersex i no binàries participants en les entrevistes

Participant	Edat	Identitat de gènere / característiques sexuals	Nivell formatiu	Situació ocupacional	Lloc de naixement
P1	40	Persona no binària	Batxillerat/formació professional	Treball assalariat	França
P2	36	Dona intersex	Educació superior (grau)	Treball assalariat	Espanya
P3	36	Home trans	Educació superior (màster)	Treball assalariat	Espanya
P4	37	Persona no binària	Educació superior (grau)	Treball autònom	Espanya
P5	56	Dona trans	Educació superior (grau)	Treball assalariat	Espanya
P6	45	Dona trans	Educació secundària	Atur	Espanya
P7	58	Home trans	Educació superior (grau)	Treball assalariat	Colòmbia
P8	40	Dona intersex	Educació secundària	Treball assalariat	Espanya

**Taula 2:** Professionals participants en les entrevistes

Participant	Gènere	Empresa o organització	Càrrec	Sector
R1	Dona	La Renovada	Co-fundadora	Privat (Associació)
R2	Dona	Ajuntament de Barcelona	Referent del Departament d'Igualtat a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu	Públic (municipal)
R3	Dona	Barcelona Activa	Referents del programa TransOcupació	Públic (empresa)
R4	Dona	PIMEC - Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya	Responsable de Polítiques d'Igualtat	Privat (associació empresarial)
R5	Dona	IKEA	Departament de recursos humans	Privat (empresa multi-nacional)
R6	Dona	Promoció Econòmica Sabadell	Departament d'ocupació i intermediació	Públic (empresa)

