



TRANS VISIBLES

CLAVES METODOLÓGICAS PARA LA
ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL Y EL
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE
LAS MUJERES TRANS



Esta publicación es resultado del proyecto:

“**TRANSVISIBLES** - Innovación metodológica para la orientación profesional y el empoderamiento económico de las mujeres trans”. Núm.: 2018-1-ES01-KA204-051023

Coordinación

Fundació SURT

Autoria

Alba Elvira y Nagore García (Fundació Surt)

Miquel Missé y Gerard Coll-Planas (Universidad de Vic - Universidad Central de Catalunya)

Disseny i maquetació

Ainara Fernandez Beristain (limoiura.com)

2020



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto está financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser responsabilizada del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons [Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

ÍNDIX

INTRODUCCIÓN	4
I. MUJERES TRANS Y MERCADO DE TRABAJO	6
II. EL EMPODERAMIENTO Y LA VISIBILIDAD TRANSPOSITIVA EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL	12
III. EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE MUJERES TRANS	23
IV. HERRAMIENTAS PRÁCTICAS. CÓMO HACER UN CURRÍCULUM VISIBLE	33
V. RECOPIACIÓN DE RECURSOS EXISTENTES	40
VI. BIBLIOGRAFÍA	44

Introducción



Esta publicación es uno de los productos del proyecto *TransVisibles. Innovación metodológica para la orientación profesional y el empoderamiento económico de las mujeres trans* (www.transvisible.org), u una iniciativa europea, financiada por la Comisión Europea en el marco del programa Erasmus +, que tiene como objetivo mejorar la situación de las mujeres trans en el mercado laboral.

El proyecto, coordinado por la [Fundació Surt](#) (Catalunya, España), ha contado con la participación de organizaciones de diversos países europeos: el [grup d'estudis sobre interseccionalitat i diversitat sexual i de gènere](#) de la Universidad de Vic – Universidad Central de Catalunya, [TENI](#) (Irlanda), [Háttér Society](#) (Hungria), [Bundesverband Trans*](#) (Alemania).

Este material busca ser recurso práctico dirigido a profesionales de la orientación sociolaboral para la adaptación de sus programas y metodologías a las necesidades y demandas de las mujeres trans. El objetivo es garantizar que los servicios y programas consideren los factores que limitan las oportunidades de las mujeres trans en relación al acceso y la permanencia en el mercado laboral y contribuyan al fomento de su empoderamiento y de la visibilidad transpositiva en el mismo.

El material, elaborado por la Fundació Surt y la Universidad de Vic – Universidad Central de Catalunya, es de aplicación en el contexto catalán y español y complementario a la guía europea “Una guía profesional para la inclusión laboral y el empoderamiento económicos de las mujeres trans” elaborada por todas las organizaciones implicadas en el proyecto (disponible en diversos idiomas en la web del proyecto: www.transvisible.org)

Este recurso consta de diferentes capítulos en los que se presentan claves conceptuales y metodológicas para la orientación sociolaboral de las mujeres trans. El primer capítulo realiza una aproximación conceptual a la relación de las mujeres trans con el mercado de trabajo, y más concretamente, describe los elementos que pueden condicionar las posibilidades de acceso y permanencia de las mujeres trans en dicho mercado. El segundo capítulo describe los principios orientativos y metodológicos del modelo de orientación sociolaboral para mujeres trans y profundiza en la visibilidad transpositiva como elemento clave de los procesos de empoderamiento. El tercer capítulo adapta el modelo de competencias a las realidades de las mujeres trans y a sus procesos de empoderamiento. El cuarto capítulo ofrece herramientas prácticas y pautas para el acompañamiento en la elaboración del Currículum Visible como herramienta que fomenta la diversidad de género como valor añadido. Finalmente, el último capítulo recoge diversos recursos y proyectos que trabajan para mejorar la situación socioeconómica de las mujeres trans en el marco autonómico y estatal.

I. Mujeres trans y mercado de trabajo



Como señalan diversos estudios e iniciativas, las mujeres trans tienen que hacer frente a importantes obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo. Pero cuando nos acercamos a esta realidad y la miramos de cerca, constatamos que entre las mujeres trans existe también una enorme heterogeneidad de itinerarios vitales que hacen que algunas estén más expuestas a la exclusión laboral que otras. Para abordar la cuestión de la inserción laboral de las mujeres trans hace falta desarrollar programas y proyectos que comprendan de la forma más compleja posible la realidad de estas personas y cuáles son los factores que están actuando en las dificultades de inserción laboral del colectivo más allá de las dificultades que supone haber realizado una transición de género. Es en este sentido en el que la perspectiva interseccional nos puede aportar claves para realizar acompañamientos eficientes y que impliquen mejoras en la calidad de vida de las mujeres trans.

A continuación, se proponen los principales elementos clave para tener en cuenta a la hora de diseñar recursos y circuitos para mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres trans⁴. Concretamente se proponen 6 factores que intervienen en este engranaje:

- el *passing*,
- la temporalidad,
- el apoyo del entorno,
- el origen y la situación legal,
- la posición socioeconómica
- el trabajo sexual.

PASSING

El *passing*, concepto del argot trans para señalar el hecho de pasar o no desapercibida socialmente como persona trans, es un factor clave en relación con el ámbito laboral. Las mujeres trans que son invisibles viven menos situaciones de discriminación por la sencilla razón de que el entorno no las identifica como trans. El *passing* depende de muchos elementos: que se quieran realizar modificaciones corporales para borrar las características sexuales físicas que se identifican con el sexo de origen, que se puedan asumir los costes económicos de estos

4 Esta selección de principales factores está basada en el artículo 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.

tratamientos, pero también que el cuerpo de la persona tenga unas características de partida que sean fácilmente modificables. Es decir, que, a veces, el cuerpo está muy marcado por el sexo de origen y es muy difícil modificarlo, lo que hace que algunas mujeres trans no puedan tener *passing* a pesar de tener recursos económicos.

La cuestión de la visibilidad es quizás el factor que probablemente más fuerza tiene para colocar a una mujer trans en una situación de vulnerabilidad. Es decir, que a menudo neutraliza todo el resto de los factores que vamos a desarrollar más adelante haciendo que a pesar de tener una posición económica acomodada, un nivel formativo elevado, una transición de género en un estadio avanzado, y ser una persona autóctona, blanca y con una situación legal regulada, una mujer trans visible en paro tendrá obstáculos importantes para acceder al mercado de trabajo.

Dicho esto, el hecho de ser una mujer trans visible no es en ningún caso un hecho negativo en sí mismo (a diferencia de otros factores que objetivamente no son deseables como un estado de salud precario). De hecho, tal y como se señala en los siguientes capítulos, el hecho de ser visiblemente trans puede presentarse como una potencialidad o una riqueza en determinados procesos de selección.

TEMPORALIDADES

La cuestión temporal es un tema que presenta varias dimensiones relevantes. En primer lugar, la edad en que se hace la transición es un elemento clave. Las mujeres que inician la transición en la edad adulta o avanzada han podido a menudo desarrollarse profesionalmente sin la tensión de la transfobia. Pero al mismo tiempo, las mujeres que inician transiciones muy jóvenes consiguen mayor invisibilidad debido a la mayor eficacia de los tratamientos hormonales y quirúrgicos.

En segundo lugar, la generación es un aspecto importante porque determina la época histórica en que la mujer inició el proceso de transición de género. Sin duda, es incomparable el significado social (criminalización, patologización, etc.) que tenía ser una mujer trans hace 50 años con el que tiene ahora (donde hay un creciente reconocimiento de derechos en muchos países europeos).

En tercer lugar, también es relevante en qué momento de la transición está una persona en un proceso de búsqueda de trabajo. En este sentido, el momento de mayor fragilidad es el inicio de la transición, que es cuando la mayoría de las personas necesitan dedicar mucha energía a hacer pedagogía en su entorno en relación con el hecho trans y no han iniciado tratamientos de modificación corporal que podría hacerlas más invisibles.

Por último, la edad de la mujer es también un factor a tener en cuenta, aunque no es específico de las personas trans. En los sectores menos cualificados los perfiles de personas mayores de 45 años están a menudo penalizados.

APOYO DEL ENTORNO

El inicio de una transición de género es un momento de fragilidad, ya que a menudo implica importantes esfuerzos por parte de la persona trans: decidir de qué forma hacer la transición social, médica y legal, dar explicaciones en el entorno, y en algunos casos, sostener la discriminación debida a la transfobia. Por ello, es muy importante realizar una transición con el mayor apoyo del entorno posible, principalmente de los vínculos familiares, pero también de la comunidad educativa si se trata de una persona en edad escolar o del entorno laboral si se trata de una persona con trabajo. Desgraciadamente, en muchos casos no es posible y esto genera que las personas trans abandonen los estudios, el trabajo o retrasen la decisión acumulando muchos malestares. Como veremos, del apoyo del entorno dependen a menudo el nivel educativo o la experiencia laboral que pueden verse truncados precisamente por la estigmatización y el acoso que supone para muchas personas iniciar una transición en su vida social.

Concretamente con relación al abandono del puesto de trabajo, es muy frecuente que cuando las personas quieren realizar una transición de género y tienen un empleo a menudo abandonen el puesto de trabajo para hacer la transición estando en paro, con la idea de incorporarse de nuevo al ámbito laboral ya con su nueva identidad. Esta dinámica puede tener consecuencias muy negativas en la empleabilidad de una mujer trans porque parece más probable hacer la transición y mantener el trabajo que encontrar uno nuevo como mujer trans, especialmente si se trata de una mujer trans visible. Por ello, hay que plantearse la necesidad de promover iniciativas para que las personas puedan hacer transiciones de género en el puesto de trabajo sin abandonar el empleo.

ORIGEN Y SITUACIÓN LEGAL

Estos factores representan un obstáculo en relación con el mercado de trabajo de muchas personas en Europa independientemente de su identidad de género debido a las condiciones draconianas que imponen los Estados para conseguir derechos de ciudadanía y por tanto derechos laborales. Pero en el caso de las personas trans este hecho se agrava especialmente porque frecuentemente, el hecho de no tener la nacionalidad dificulta aún más los procesos de cambio de nombre y/o sexo en la documentación del país de residencia y por tanto expone a muchas mujeres trans a hacerse visibles como tales en el momento de una contratación.

POSICIÓN SOCIOECONÓMICA

De nuevo, este factor no es específico en relación con las personas trans, pero sin duda tiene un efecto muy importante en una transición de género. El acceso a recursos económicos y el capital social son claves para realizar una transición de género en mejores condiciones: por la facilidad de acceder a información de más calidad, tratamientos hormonales y quirúrgicos que no están cubiertos por la sanidad pública, etc. Sin embargo, muchas mujeres trans que proceden de clases sociales acomodadas han visto como su carrera profesional se veía obstaculizada por el hecho de ser visibles como tales.

Por otra parte, y muy relacionado con la posición socioeconómica, es especialmente relevante el factor del nivel de estudios. Como decíamos antes, en algunos casos, la trayectoria formativa se ve truncada por episodios de acoso que llevan al abandono escolar de algunas mujeres trans, lo que perjudica más adelante sus posibilidades en el mercado de trabajo y por tanto su nivel de ingresos. Este círculo vicioso de transfobia, bajo nivel educativo y pobreza está bastante presente en las trayectorias vitales de muchas mujeres trans, aunque probablemente no afecta con tanta intensidad a las generaciones más jóvenes que reciben apoyo del entorno en el inicio de sus transiciones.

TRABAJO SEXUAL

El ejercicio del trabajo sexual es un factor ambivalente. Por un lado, es y ha sido históricamente una ocupación que muchas mujeres trans han realizado como forma de subsistencia dada la exclusión laboral que han sufrido. Pero, por otro lado, también ha significado para muchas mujeres trans un espacio donde sentirse reconocidas y valoradas.

En cualquiera de los escenarios, lo cierto es que el contexto en el que se produce el trabajo sexual en buena parte de las ciudades europeas implica altos niveles de desprotección de los derechos sociales y laborales de estas personas, en algunos casos incluso persecución policial y casi siempre un fuerte estigma social. Estas condiciones hacen que el ejercicio del trabajo sexual implique en algunos casos mayor riesgo de drogodependencia o de contraer enfermedades de transmisión sexual.

II. El empoderamiento y la visibilidad transpositiva en los procesos de inserción laboral



A la hora de diseñar y ejecutar programas de orientación e inserción sociolaboral para mujeres trans es importante tener en cuenta una serie de principios orientativos y metodológicos:

Perspectiva de género:

La perspectiva de género nos permite entender cómo el mercado laboral se organiza de manera desigual, reproduciendo la división sexual del trabajo. Se establece por un lado un trabajo productivo asociado al ámbito público y a los hombres, al que se otorga valor económico y social, y por otro lado, un trabajo reproductivo invisibilizado asociado al ámbito privado y a las mujeres. Se trata de reconocer cómo los modelos dominantes de género condicionan las relaciones de las mujeres con el mercado laboral y específicamente de las mujeres trans.

Perspectiva interseccional:

Partiendo del reconocimiento de la diversidad de ejes de opresión, tal como se ha abordado en el capítulo anterior, esta perspectiva permite ver cómo las relaciones de género se entrecruzan con otras desigualdades como la nacionalidad, el origen y/o la edad entre otras, reforzando procesos de exclusión.

Perspectiva de diversidad sexual y de género:

La perspectiva de diversidad sexual y de género permite reconocer la multiplicidad y la complejidad de la sexualidad y de la identidad de género, evidenciando cómo las normas sexo-genéricas conforman sexualidades e identidades de género. También nos ayuda a identificar el mercado laboral como un ámbito heteronormativo, donde la diversidad sexual y de género es especialmente invisibilizada. Además, esta perspectiva nos recuerda que las siglas LGTBI agrupan bajo el mismo paraguas sexualidades y e identidades de género no normativas con realidades muy diversas entre sí. En este sentido, es importante recordar que las mujeres trans no son un colectivo homogéneo, ya que hay múltiples maneras de vivir y ser trans.

Empoderamiento y autonomía:

Se parte de la profunda creencia de que no existe un ser igual a otro, el acompañamiento debe ser individualizado y centrado en la persona como agente de cambio y en este sentido se deben respetar sus intereses y decisiones. La autonomía de decisión forma parte intrínseca del proceso de empoderamiento e implica colocar los planes y metas de la persona en el centro del proceso.

EL PROYECTO VITAL

Para garantizar procesos de inserción efectivos es importante acompañar a las mujeres en la definición de su proyecto vital. Este ejercicio ayuda a las mujeres a identificar los elementos que inciden en la consecución de sus objetivos personales y profesionales y en las posibilidades de conseguirlos. Además, favorece que las mujeres tomen conciencia de sus propios derechos, identifiquen situaciones de discriminación y subordinación y reconozcan y pongan en valor sus intereses. Un proceso de empoderamiento tiene lugar cuando aumenta la autoridad y el poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a sus vidas. Se trata de un proceso imprescindible para trabajar la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral.

En general, la definición del proyecto vital tiene como objetivo acompañar a las mujeres trans para identificar dónde están ahora y dónde quieren estar en relación con las diferentes esferas vitales de la persona: las relaciones personales, el ocio, la salud, la participación, la formación y el ámbito laboral. Por cada esfera, se acompaña a la mujer en la identificación de potencialidades y retos.

En este proceso se pueden plantear las siguientes preguntas en relación con las diversas esferas vitales:

*¿CÓMO ESTOY? ¿CÓMO ME GUSTARÍA ESTAR?
 ¿QUÉ MIEDOS Y DIFICULTADES ENCUENTRO?
 ¿CON QUÉ FORTALEZAS CUENTO?
 ¿QUIÉN ME PUEDE AYUDAR? ¿QUIÉN ME PUEDE APOYAR?*

De cada esfera se desprenden líneas de trabajo específicas:

TABLA 1. PROPUESTA DE CONTENIDOS Y ACCIONES PARA TRABAJAR LAS ESFERAS DEL PROYECTO VITAL

	CONTENIDOS	ACCIONES
RELACIONES PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> › Relaciones de pareja › Relaciones familiares › Relaciones entre iguales › Situaciones de aislamiento 	<ul style="list-style-type: none"> › Analizar la capacidad de relación y la tipología de relaciones.
OCIO	<ul style="list-style-type: none"> › Actividades físicas, artísticas, deportivas, de relajación, actividades culturales e intelectuales. › Actividades diurnas o nocturnas, urbanas o relacionadas con la naturaleza. 	<ul style="list-style-type: none"> › Dar a conocer diversas formas de ocio que son desconocidas por las participantes o que no se habían planteado hasta el momento.
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> › Salud emocional › Salud mental › Salud sexual y reproductiva › Salud alimentaria › Uso de sustancias 	<ul style="list-style-type: none"> › Velar por que la persona pueda reflexionar sobre su estado de salud.
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> › Consejo de barrio › Asociaciones vecinales › Asociaciones LGTBI y/o feministas 	<ul style="list-style-type: none"> › Fomentar la toma de consciencia sobre la capacidad de transformación y mejora de la sociedad. › Dar a conocer derechos y deberes, así como los diferentes espacios de representación y decisión existentes.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> › Cuándo y por qué se planteó estudiar. › Cómo decidió el tipo de formación. › Qué inseguridades emergieron y cómo las afrontó. › Qué retos ha superado. 	<ul style="list-style-type: none"> › Facilitar la reflexión sobre la trayectoria formativa. › Acompañar en la búsqueda de recursos formativos y dar apoyo en la toma de decisiones.
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> › El concepto de trabajo. › El posicionamiento en relación con el trabajo. › Intereses y motivaciones ocupacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> › Acompañar en la exploración previa a la definición del proyecto profesional. › Dar a conocer los perfiles profesionales y analizar la adecuación del propio perfil en los mismos. › Analizar las motivaciones en relación con el mercado laboral, identificar los objetivos profesionales y definir un plan de acción para la consecución de los mismos.

Este acompañamiento no sólo se centra en las esferas formativa y laboral. La idea consiste en identificar las competencias desarrolladas en las diferentes esferas vitales para trasladarlas al perfil profesional, e identificar las capacidades resilientes para asumir el cambio, el cambio que se han propuesto. Puesto que no siempre es posible trabajar a fondo cada esfera, resulta clave identificar los elementos de cada esfera o de las esferas que sean más necesarios de abordar en relación con la situación y el momento de cada mujer.

LA VISIBILIDAD TRANSPOSITIVA

El hecho trans aún genera mucho rechazo social e incomprensión y las mujeres trans tienden a ser invisibilizadas. Por un lado, las mujeres trans son borradas de todos los ámbitos de la vida social, especialmente del mercado laboral. Sobre todo si se trata de mujeres en situación de riesgo de exclusión y atravesadas por otras discriminaciones como pueden ser la falta de oportunidades para acceder a la formación reglada, la escasa experiencia en el mercado laboral formal, las trayectorias migratorias, el trabajo sexual como única fuente de ingresos y/o el sinhogarismo.

Por otro lado, prevalecen los estereotipos estigmatizantes que dan una imagen tergiversada y negativa de las mujeres trans. Estos estereotipos reproducen la falsa creencia de que las mujeres trans sólo pueden desarrollar ciertas profesiones (profesiones feminizadas y/o vinculadas al ocio nocturno) o sobredimensionan los episodios difíciles de sus vidas como trágicos, lo cual supone el riesgo de perpetuar intervenciones condescendientes y victimizantes.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRANS RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL:

- Estigmatización y alto desconocimiento por parte de las empresas de la realidad y las necesidades de las mujeres trans.
- Resistencias en la contratación de mujeres trans, especialmente en los perfiles de atención al público o que impliquen dar visibilidad a una imagen no normativa.
- Factores estructurales que limitan la toma de decisiones por falta de oportunidades:
 - › situaciones de exclusión derivadas de las dificultades de acceso a la formación reglada y/o a otros tipos de formación, así como a los servicios generalistas.
 - › dificultad para mantener el puesto de trabajo una vez realizada la transición.
 - › dificultad en el aprovechamiento tanto del currículum como de la formación anterior a la transición.

Para contrarrestar estas dificultades, apostamos por visibilizar el hecho trans.

En conclusión, para realizar un proceso de acompañamiento integral con mujeres trans desde el empoderamiento y la autonomía es primordial trabajar la mirada transpositiva.

En general, la mirada transpositiva consiste en la recuperación y la visibilización de las realidades de las mujeres trans para poner en valor su identidad de género. En este proceso se trabajan dos aspectos diferentes, pero relacionados entre sí:

- La transfobia interiorizada.
- La diversidad de género en clave positiva.

LA TRANSFOBIA INTERIORIZADA

Ser trans aún es visto como un hecho negativo en la sociedad. Se habla de transfobia interiorizada para referirse al malestar de las personas trans con el hecho de ser trans. Este malestar

se da como resultado de la interiorización de las expectativas de género normativas de la sociedad y la exposición continuada a la transfobia. La transfobia interiorizada se puede reflejar en diferentes aspectos como, por ejemplo, el hecho de tener una autoimagen muy negativa, sobre todo en el caso de no tener *passing*, o en una gran autoexigencia para cumplir con modelos estéticos rígidos marcador por los ideales de belleza femeninos.

Para trabajar la transfobia interiorizada es importante abordar los siguientes aspectos:

- **Favorecer la mejora de la autoestima.** Identificar y desarrollar estrategias para la recuperación del valor propio.
 - › Profundizar en la toma de consciencia de la autopercepción. Se trabaja sobre la manera en que se ven las mujeres, favoreciendo el reconocimiento de la imagen que tienen de sí misma y su influencia.
 - › Explorar los recursos de los que dispone cada mujer. Identificar los elementos positivos de los que dispone cada mujer, considerando las diversas esferas vitales y no sólo la formativa y/o la laboral.
 - › Recuperar experiencias de éxito. Partiendo de la definición de éxito de las propias mujeres, se propone un trabajo de análisis individual de identificación de las acciones, tareas y funciones desplegadas para la consecución de la experiencia exitosa.
 - › Hacer visible la red de apoyo. Las relaciones personales existentes se pueden reflejar en un esquema o ilustración con el fin de visibilizar la red de cada mujer, así como las dinámicas de relación que se establecen en la misma.
- **Promover la reflexión sobre las relaciones de género.** Se busca deconstruir y desaprobar los mandatos de género interiorizados.
 - › Identificar estereotipos de género y las etiquetas impuestas. Se trata de aproximarse a la perspectiva de género para comprender cómo el género afecta a las experiencias cotidianas. Implica desmontar los roles de género y los estereotipos asociados a la feminidad.
 - › Reflexionar sobre el *passing*. Fomentar el cuestionamiento de las imposiciones de la feminidad hegemónica y del binarismo de género. Se trata de romper con la idea de ser

“mujeres de verdad” y con el mandato de comportarse de una determinada manera para ajustarse a la norma, siempre respetando los deseos y las decisiones de las mujeres.

- › Trabajar el estigma “puta”. Es importante romper los estereotipos discriminatorios asociados al trabajo sexual con las mujeres que lo ejercen o lo han ejercido y acompañar en la toma de conciencia de sus derechos.
- **Fomentar la reflexión sobre el ámbito laboral.** Se busca la toma de conciencia sobre cómo las relaciones de género se reproducen en el ámbito laboral.
 - › Vincular la importancia de la autoimagen en la búsqueda de trabajo. El acompañamiento se puede comenzar con el descubrimiento de la autoimagen que cada mujer tiene de sí misma, para después ponerla en práctica en el contexto de la búsqueda de trabajo a través de una actividad de *role playing* de una entrevista.
 - › Evidenciar la discriminación de género en el ámbito laboral. Se trata de dar a conocer las desigualdades en la inserción de mujeres y hombres, el techo de cristal, la brecha salarial o la conciliación del mundo laboral y familiar.
 - › Tomar conciencia de la división sexual del trabajo. Implica dar a conocer la existencia de un trabajo productivo asociado a la masculinidad valorado y un trabajo reproductivo, asociado a la femineidad e invisibilizado.

El trabajo sobre la transfobia interiorizada consiste en un proceso de acompañamiento constante y complejo para el cual este material ofrece orientaciones y recomendaciones clave. En caso de que sea necesario el trabajo terapéutico, se recomienda derivar a un servicio de atención psicológica especializada.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

En este apartado destacamos la diversidad de género como un posible elemento facilitador

en el proceso de búsqueda de trabajo. En general, todo lo ambiguo genera incomodidad, sobre todo en el ámbito laboral y, por este motivo, la reflexión y el cuestionamiento del binarismo de género resulta crucial.

En este caso, hay que tener en cuenta los siguientes elementos:

- › Reflexionar sobre la diversidad de las experiencias trans, la identidad y la expresión de género y la orientación sexual. Resulta primordial entender las diferencias entre estos conceptos y reconocer la multiplicidad de experiencias y realidades.
- › Identificar los aspectos positivos de la diversidad. Consiste en identificar el aporte de la diversidad al ámbito laboral, destacando el valor añadido de las organizaciones y equipos que apuestan por la diversidad.
- › Recuperar imágenes realista y positivas de mujeres trans presentes en la cultura popular. Las representaciones positivas de las mujeres trans son cada vez más frecuentes en los medios de comunicación, en el cine y las series. Éstas pueden ser un buen recurso para poner en valor el hecho trans.
- › Reflexionar sobre la perspectiva no biomédica y despatologizante del hecho trans. Las realidades trans han sido definidas principalmente desde una perspectiva biomédica y patologizante que ha explicado el hecho trans como una enfermedad. En contraposición, la visibilidad transpositiva tiene que partir de una mirada transformadora que rompa con estas concepciones negativas.
- › Poner en relación a mujeres cis y trans desde la sororidad y las experiencias comunes. Es importante favorecer espacios de relación entre mujeres trans para crear referentes. Asimismo, los espacios donde poder tender puentes con mujeres cis pueden ser una buena estrategia para poner en práctica la idea de un espacio diverso e inclusivo.

En el abordaje de la transfobia interiorizada, así como en la promoción de la diversidad en clave positiva, es primordial identificar los factores estructurales que condicionan a las mujeres trans para así evitar limitarse al trabajo individual sobre una misma y al mismo tiempo facilitar espacios de acción política y transformadora.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo procesos de acompañamiento de orientación e inserción laboral con mujeres trans se pueden utilizar técnicas individuales y grupales. Ambos tipos de técnicas presentan potencialidades para el acompañamiento específico con mujeres trans.

Técnicas individuales

- Facilitan el recorrido personalizado de cada mujer a través de su itinerario de inserción/formación.
- Permiten y favorecen la definición y la evolución del proyecto vital.

Técnicas grupales

- Facilitan un espacio de reflexión, confianza y apoyo entre mujeres trans, favoreciendo la cohesión grupal y el intercambio de experiencias y estrategias.
- Favorecen la identificación de los intereses de las mujeres.
- Permiten la interacción entre mujeres y profesionales desde una posición más horizontal, puesto que se minimizan las relaciones de poder vinculadas a los roles de profesional-participante.

Aunque ambas técnicas son complementarias, en todo momento las necesidades de cada mujer deben considerarse para definir el tipo de técnica más adecuada. Es cada mujer la que define qué necesita y no a la inversa.

CURRÍCULUM (IN)VISIBLE

Una herramienta indispensable de visibilización transpositiva es el currículum visible. Este currículum es igual en forma y contenido al currículum invisible, y requiere el mismo proceso de rescate competencial que se describirá en el capítulo siguiente. La diferencia sustancial recae en que la identidad de género de la persona se hace explícita y se le da un valor añadido.

La identidad de género se puede hacer explícita de varias maneras. Si el nombre sentido de la mujer no está reconocido legalmente, se puede incluir un punto en el currículum explicando que la documentación no se corresponde con la identidad de género. En caso de que el nombre esté cambiado de forma legal, la identidad de género se puede hacer explícita en la sección de la descripción profesional de la candidata.

El currículum visible (para profundizar más ver el capítulo *IV. Herramientas Prácticas. Cómo hacer un Currículum Visible*) es una herramienta muy valiosa que tiene una doble función. Por un lado, si se acompaña el proceso de un trabajo sobre la confianza, refuerza el empoderamiento de las mujeres trans. Por otro lado, sirve como herramienta de sensibilización para las empresas y, como tal, puede implicar un alto grado de exposición de las mujeres a situaciones de discriminación. Por este motivo, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Se recomienda elaborar dos versiones del currículum (una visible y otra invisible) y valorar de manera estratégica para cada oferta de trabajo cuál de las dos enviar.
- Desarrollar el proceso de empoderamiento hacia el currículum visible no implica que se tenga que presentar el currículum visible para todas las ofertas de trabajo. Se trata de un proceso que tiene valor en sí mismo, independientemente del currículum que cada mujer decida enviar.
- A la hora de valorar qué versión del currículum es más conveniente se debe contemplar el tipo de oferta, el sector laboral, la organización o empresa, pero sobre todo las decisiones y los intereses de cada mujer en cada momento del proceso.

Otra herramienta de gran utilidad para la visibilidad transpositiva y la puesta en valor de la diversidad sexual es lo videocurrículum. Este formato de currículum, donde se desarrolla una narrativa audiovisual, pone en juego las capacidades de presentar y sintetizar la propia historia, permitiendo que cada candidata destaque aquellas competencias que considera más adecuadas y que ponga en valor los aspectos que la hacen especial como candidata.

En todo caso, hay que recordar que tanto el **CV visible como el videocurrículum son herramientas que pueden exponer a las mujeres trans a situaciones de transfobia** y, por lo tanto, **es la propia mujer quien tiene que decidir**. El rol de la profesional es el de ayudar en la reflexión, sin intervenir en la decisión final.

III. El desarrollo de competencias de mujeres trans





Paralelamente al fomento del empoderamiento y la visibilidad transpositiva es fundamental adaptar y aplicar la metodología de desarrollo de competencias a la realidad y las necesidades de las mujeres trans.

En términos generales, el desarrollo y la puesta en marcha de los factores competenciales o de las competencias profesionales es el elemento clave para articular tanto la mejora de la empleabilidad como el logro y la consolidación del objetivo profesional. Definimos las competencias profesionales como el conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales (en un sentido amplio) que se ponen en juego en la ejecución de una determinada actividad laboral. Disponer de un abanico amplio y diverso de competencias profesionales repercute positivamente en las posibilidades de acceso y de permanencia en el mercado de trabajo.

Según el modelo ISFOL, las competencias profesionales se pueden clasificar en:

- **Competencias técnicas:** hacen referencia a los conocimientos teóricos y técnicos específicos necesarios para el desarrollo de una determinada actividad laboral. Se definen para cada profesión, perfil profesional o puesto de trabajo específico.
- **Competencias de base:** hacen referencia a aquellos conocimientos instrumentales relacionados con el mercado de trabajo, el conocimiento básico de su funcionamiento y la gestión de los recursos necesarios para poder tener acceso a un trabajo. Incluye, entre otras, las competencias lingüísticas, las digitales y el conocimiento de los recursos y servicios del entorno.
- **Competencias transversales:** conforman el conjunto de capacidades, habilidades y actitudes para dar respuesta a situaciones laborales de diversa complejidad. Tienen un carácter transversal a muchas ocupaciones y contextos, así como un elevado componente cognitivo y de acción.

El modelo de competencias se centra en las competencias transversales porque son aquellas sobre las que las mujeres tienen una mayor capacidad de incidencia, además de que pueden ser un factor crítico a la hora de ser seleccionadas o no para un puesto de trabajo.

Se pueden distinguir diferentes tipos de competencias transversales:

TABLA 2. TIPOS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

TIPO DE COMPETENCIA TRANSVERSAL	EJEMPLOS
De identificación	Capacidad para identificar y valorar las capacidades propias, situarse en el contexto laboral y la disposición al aprendizaje.
Relacionales	Capacidad para expresar los pensamientos e ideas propias de manera clara, escuchar y comprender a otras personas. También implica habilidades para las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo
De afrontamiento	Responsabilidad, adaptabilidad, capacidad de organización del trabajo, de negociación y de gestión del estrés.

A los servicios de orientación laboral acceden mujeres trans que se encuentran, en la mayoría de los casos, en dos escenarios diferentes: en primer lugar, mujeres con escasa o nula experiencia en el mercado laboral formal que se han dedicado al trabajo sexual; y, en segundo lugar, mujeres con competencias técnicas y experiencia en el mercado laboral formal que han sido excluidas o han tenido que renunciar a su puesto de trabajo o sector a raíz del proceso de transición. En general, la discriminación y la exclusión de las mujeres trans tiende a manifestarse de forma más evidente en ámbitos de trabajo masculinizados. Entre los ámbitos masculinizados destacan la industria, la construcción, la ganadería o las tecnologías de la información y la comunicación, entre otros.

También hay casos de mujeres que comparten características de ambas situaciones. A menudo, las mujeres trans que se encuentran en este tipo de situaciones no realizan un cambio de trayectoria profesional por decisión propia, sino que se ven forzadas a ello a causa de la transfobia y el machismo existente en entorno laboral. Esta exclusión también se hace evidente en el currículum, donde se pueden reflejar periodos de inactividad significativa en el mercado laboral formal.



El enfoque metodológico de competencias nos permite hacer hincapié en el desarrollo de las capacidades y de los recursos personales necesarios para iniciar y consolidar los procesos de inserción que desean las mujeres. Esto implica potenciar la capacidad de autoaprendizaje y transferir al contexto laboral las competencias adquiridas y desarrolladas en diversos ámbitos de aprendizaje, en un marco de un proceso integral y complejo de empoderamiento.

EL RESCATE COMPETENCIAL

Además de la mejora de las competencias a través de acciones formativas o prácticas en empresas, uno de los objetivos clave del proceso es el rescate competencial. Éste consiste en poner en valor habilidades, conocimientos y destrezas adquiridas a lo largo de la vida en cualquier contexto. Es decir, parte de la premisa de que todas las personas cuentan con un conjunto de competencias desarrolladas⁵.

Así pues, se trata de reconocer y desplegar los conocimientos y las capacidades desarrolladas tanto a través del mercado laboral formal como informal. En algunos casos, esto supondrá rescatar los recursos y aprendizajes adquiridos a través del ejercicio del trabajo sexual, como la resiliencia, la adaptabilidad o la capacidad de negociación. En otros casos, implicará recuperar las habilidades y los conocimientos técnicos desarrollados en el mercado laboral formal antes del proceso de transición y transferirlas o activarlas de nuevo desde la nueva identidad. En cualquier caso, este proceso supone integrar los aprendizajes realizados a lo largo de la vida, en ámbitos formales y no formales, y otorgarles valor en la construcción de las competencias profesionales. Es un proceso dinámico e interactivo que requiere de la reflexión sobre las experiencias profesionales y personales y la identificación de los elementos significativos, para transferirlos y ponerlos en práctica en un nuevo contexto.

En el caso de las mujeres trans, es importante superar la visión binaria y machista del mercado laboral para evitar caer en la reproducción de roles de género patriarcales que perpetúan la desigualdad y la feminización de la pobreza. Esto implica, tanto para las mujeres como para las profesionales, romper con la asunción de que hay unos trabajos de hombres y otros de mujeres o que las mujeres trans tienen que acceder a sectores o puestos de trabajo más feminizados. En este sentido, el género no tendría que determinar el proyecto profesional, ni actuar como limitante en la hora de recuperar y activar conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo de la vida, aunque fuera en profesiones masculinizadas.

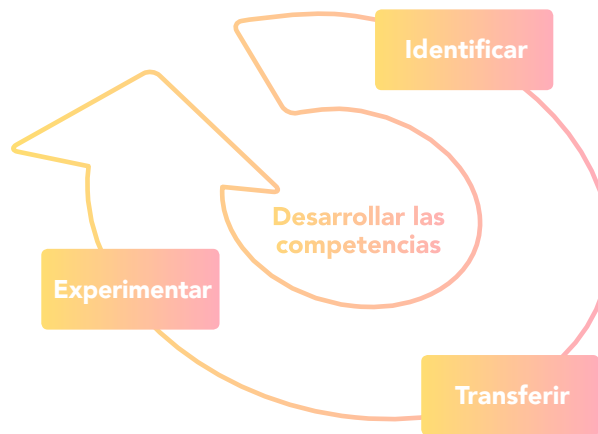
5 La intervención social desde el modelo de empoderamiento y de competencias. Laura Climent y Emma Ràfols. Fundació Surt y Fundació Intermedia.



Como se ha señalado anteriormente, este ejercicio se enmarca en un proceso de empoderamiento multidimensional en el que las mujeres toman conciencia y activan recursos y capacidades propias que facilitan la toma de decisiones, más allá del ámbito laboral.

Para el desarrollo o la construcción de competencias, como proceso de aprendizaje práctico, hay que partir de una estrategia que integre la identificación, la experimentación y la transferencia:

1. **Identificar** recursos personales y capacidades.
2. **Transferir** estos recursos personales y capacidades a otros contextos (laboral, formativo, relaciones sociales...).
3. **Experimentar** las competencias poniéndolas en práctica en ámbitos diferentes (laboral, formativo, relaciones sociales...).



El **balance de competencias** es una propuesta metodológica que integra los tres procesos y es el medio a través del cual poner en marcha la toma de conciencia de las propias capacidades para llegar a definir un proyecto profesional que facilite el acercamiento al mundo laboral.

Es una técnica elaborada por la Fundació Surt que incluye acciones para conseguir que las mujeres puedan:

- a. Construir una imagen sociolaboral realista y positiva.
- b. Identificar las características y exigencias del mercado laboral.



- c. Desarrollar competencias consideradas clave para la empleabilidad.
- d. Entrenar la capacidad de “proyectar”.

El rescate competencial se puede trabajar mediante diferentes herramientas y técnicas. Para recuperar competencias de la experiencia laboral y/o formativa, se puede utilizar el currículum por competencias o el videocurrículum. Para recuperar competencias de la experiencia social y personal se puede recurrir a la historia de vida o a las experiencias de éxito, entre otros⁶.

- **Experiencias de éxito⁷:** para aplicar esta técnica se pide a la mujer que escoja una experiencia de su vida que considere positiva o exitosa. Posteriormente, se realiza un análisis individual para recoger las acciones, tareas y funciones aplicadas para llevar a cabo la experiencia de éxito escogida y sus competencias asociadas.

⁶ Adaptado de “La intervenció social des del Model d’Apoderament i de Competències”. Laura Climent y Emma Ràfols. Fundació Surt y Fundació Intermedia.

⁷ El éxito tiene un alto componente subjetivo. En este ejercicio es importante ir más allá de la concepción liberal del éxito y recoger experiencias cotidianas que hayan sido satisfactorias y significativas para las mujeres.

TABLA 3. PROPUESTA DE TABLA PARA EL ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE ÉXITO Y CASOS DE EJEMPLO

EXPERIENCIA DE ÉXITO	ANÁLISIS	COMPETENCIAS ASOCIADAS
<p><i>¿Qué actividad/ acción/ experiencia de éxito puedo identificar?</i></p>	<p><i>¿Qué acciones llevé a cabo para alcanzar el éxito?</i></p>	<p><i>¿Qué habilidades, capacidades o actitudes puse en juego para realizar la actividad con éxito?</i></p>
<p>P. ej.: Cambiar de piso</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Ir a la Oficina de Vivienda de mi barrio. › Buscar pisos por internet. › Visitar pisos. › Negociar el precio del alquiler con la propiedad. › Expresar mis necesidades en relación a la vivienda. 	<ul style="list-style-type: none"> › Disposición al cambio. › Organización y gestión del tiempo. › Comunicación i relación. › Negociación. › Agilidad y rapidez en la toma de decisiones. › Conocimiento del entorno y uso de servicios. › Uso de las TIC.
<p>P. ej.: Organizar la fiesta de aniversario de mi hija</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Contactar e invitar a los niños y niñas de la clase de mi hija y a sus familias. › Organizar y preparar la merienda. › Decorar el espacio. › Preparar y dinamizar actividades infantiles con la ayuda de otras madres y padres. › Charlar con el resto de madres y padres durante la merienda. › Buscar soluciones rápidas de forma improvisada. 	<ul style="list-style-type: none"> › Organización. › Comunicación y relación. › Trabajo en equipo. › Liderazgo. › Adaptabilidad. › Responsabilidad.

- **Historia de vida:** es una técnica que consiste en reflexionar sobre la propia trayectoria personal, distinguiendo los momentos clave (qué momentos han sido importantes, cuáles han significado un punto de inflexión, qué aspectos han generado un cambio, etc.), para analizarlos e identificar las competencias que se han puesto en juego. Hay que destacar que son las mujeres quienes identifican los momentos clave que quieren analizar, puesto que abrir ciertos temas cuando no están preparadas para hacerlo puede ser contraproducente.

TABLA 4. PROPUESTA DE TABLA PARA EL ANÁLISIS DE LA HISTORIA DE VIDA Y CASOS DE EJEMPLO

MOMENTOS CLAVE	ANÁLISIS	COMPETENCIAS ASOCIADAS
<i>¿Qué momentos clave puedo identificar a lo largo de mi trayectoria?</i>	<i>¿Qué hice? ¿Qué aprendí?</i>	<i>¿Qué habilidades, capacidades, conocimientos o actitudes puse en juego en cada momento clave?</i>
P. ej.: Comenzar el proceso de transición ⁴	<ul style="list-style-type: none"> › Tomar decisiones por mí misma. › Identificar mis necesidades y límites. › Comunicar la decisión a mis amistades y familia. › Buscar y acceder a servicios y recursos especializados. › Detectar y responder ante situaciones de transfobia y machismo. › Proyectar un nuevo futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> › Iniciativa y autonomía. › Autoconocimiento e identificación. › Conocimiento del entorno y uso de servicios. › Afrontamiento y gestión de situaciones de estrés. › Gestión emocional.

⁴ Abordar el tema del proceso de transición puede despertar malestares y sensaciones complejas en las mujeres. Por este motivo, es importante recordar que tiene que ser la propia mujer quien solicite tratar este tema y, como profesionales, tenemos que poder garantizar un acompañamiento y facilitar el apoyo psicológico en caso de ser necesario.



ACOMPañAR, ESCUCHAR Y ADAPTARSE

De forma resumida, las mujeres definen su proyecto profesional a través de un proceso de construcción de competencias profesionales que incluye la identificación, la transferencia y la experimentación de competencias técnicas, de base y transversales. Las funciones tutoriales que permitirán estructurar este recorrido son: el análisis de la empleabilidad, la definición del proyecto profesional y el desarrollo de competencias.

La metodología propuesta permite construir itinerarios de orientación, formación e inserción flexibles y centrados en las necesidades y demandas de cada mujer. Se trata de un trabajo centrado en la persona, en base en un plan individualizado y a una estrategia de logro de objetivos establecidos (identificar qué tengo, qué me falta, qué necesito). Esto permite a la mujer ser protagonista activa de su propio proceso de inserción, ya que es ella quien formula sus planes y metas, así como el plan para alcanzarlos.

El rol de las profesionales consiste en acompañar, estimular la reflexión y favorecer la integración de nuevas competencias y aprendizajes, adaptándose al ritmo y las necesidades de cada mujer.

Se trata de un proceso no lineal que hay que ir revisando y ajustando en caso de ser necesario. Este trabajo se realiza, principalmente, a través de la acción tutorial de forma combinada con el trabajo grupal. El objetivo de las tutorías no es fiscalizar el proceso y el logro de objetivos, sino acompañar a la mujer en la búsqueda de sus propias metas y de los posibles caminos para alcanzarlas. Este trabajo se puede hacer a través de técnicas de *coaching*.

A lo largo del proceso es importante trabajar en la mejora de la autoconfianza, puesto que con frecuencia, las mujeres trans que acceden a los servicios llegan con una autopercepción negativa y centrada en las carencias. A través de dinámicas individuales y/o grupales se pueden facilitar herramientas y generar espacios de confianza para trabajar la imagen que las mujeres tienen de ellas mismas y así poder identificar y apreciar las propias fortalezas. Además del reconocimiento de las propias competencias, es importante fomentar la autoestima de las mujeres para que puedan enfrentarse al mercado laboral y defender su capital competencial desde una posición empoderada ante situaciones o entornos que pueden ser hostiles y discriminatorios.



Asimismo, es importante facilitar la comprensión de conceptos básicos y del lenguaje del modelo de competencias y del mercado laboral, ya que esto permite el acercamiento de las mujeres al mundo laboral formal y a sus lógicas. Es necesario familiarizarse con las diferentes competencias profesionales para poder identificar y activar las propias.

LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

Finalmente, es importante remarcar que el proceso de empoderamiento y el desarrollo de competencias no son suficientes para garantizar el acceso y la permanencia de las mujeres trans en el mercado laboral. Este proceso se tiene que acompañarse de un trabajo continuado y transversal de sensibilización y prospección con empresas, puesto que a menudo éstas presentan un gran desconocimiento de la realidad trans, hecho que puede generar resistencias a la hora de incorporar mujeres trans a la plantilla.

Conseguir el compromiso de las empresas en el reconocimiento y la valoración de la diversidad sexual y de género puede ser un paso positivo en este sentido. Las profesionales de la orientación laboral pueden facilitar que este compromiso vaya acompañado de un cambio de mirada y de medidas para adaptarse a las necesidades concretas de las mujeres trans. Asimismo, esto supone ayudar en la toma de conciencia y en la valoración de las ventajas de la riqueza y el potencial que pueden aportar las mujeres trans al proyecto empresarial, debido a las competencias asociadas al hecho trans.

Además de concienciar a las empresas sobre la necesidad de erradicar los prejuicios y estereotipos hacia las mujeres trans, uno de los retos que se plantea es construir puentes seguros y estables entre las mujeres trans y el mercado laboral al que quieren acceder. Desde el análisis de cada caso, la prospección con las empresas permite poner en sintonía las necesidades y demandas de ambas partes.

También es recomendable establecer alianzas y aprovechar las oportunidades que ofrecen aquellos sectores o empresas con una mayor conciencia social y más permeables e inclusivas en relación con la diversidad sexual y de género. Estos sectores también pueden tener un papel clave en la visibilización de las mujeres trans en el ámbito laboral y en la mejora de su situación socioeconómica.

IV. Herramientas prácticas. Cómo hacer un currículum visible



El currículum visible es una herramienta que permite dar visibilidad y reconocer en positivo el hecho trans como valor añadido en la búsqueda de trabajo. Es una herramienta que adquiere sentido en el marco de un proceso de empoderamiento. Es decir, el currículum no tiene valor en sí mismo si no se acompaña de un proceso de acompañamiento más profundo.

Aun así, el currículum es una herramienta clave para atraer la atención de las personas contratantes y por lo tanto, merece la pena pararse a analizar cómo le podemos sacar el máximo partido, sin perder de vista que nuestro papel como profesionales no se tiene que limitar a la elaboración de currículums.

A continuación veremos un ejemplo de cómo se puede ir transformando un currículum: desde que la mujer llega al servicio, a lo largo del proceso de rescate competencial y empoderamiento, hasta que se elabora el currículum visible.

Verónica es una mujer trans de 45 años. Nació en Argentina, donde hizo la transición hace 20 años y lleva 15 viviendo en Cataluña. Llega al servicio porque busca trabajo y le han dicho que aquí puede encontrar. Entrega un currículum y explica que tiene experiencia en limpieza, tanto urbana como de oficinas y domicilios particulares. Los últimos trabajos que ha realizado han sido en domicilios particulares, pero fueron trabajos puntuales muy intermitentes y expresa el deseo de un trabajo más estable.

CURRÍCULUM INICIAL

VERÓNICA CONTRERAS

Lugar y fecha de nacimiento: Buenos Aires, Argentina, 27/02/1975

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

Teléfono: 675 44 43 21

Permiso y residencia de trabajo: X2239847M

Dirección de correo electrónico: veronica_contreras@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA

1991 Formación primaria en la escuela Leopoldo Lugones, Buenos Aires, Argentina

EXPERIENCIA LABORAL

2005 Limpieza urbana

2006 Limpieza urbana

2007 Limpieza de oficinas

2010 – 2012 Limpieza en domicilios particular

IDIOMAS

Castellano: lengua materna

Catalán: nivel intermedio

INFORMÀTICA

WORD: nivel usuaria

OTROS DATOS DE INTERÉS

Disponibilidad total e inmediata

CURRÍCULUM IMAGINATIVO

Previamente al currículum visible, se elabora lo que denominamos “currículum imaginativo”. Para llevar a cabo este “currículum imaginativo” se pide a la mujer que refleje en el mismo todas las competencias profesionales adquiridas a lo largo de su vida (técnicas, de base y transversales). Este ejercicio forma parte del proceso de rescate competencial, puesto que permite identificar y poner en valor las propias habilidades, destrezas y conocimientos, especialmente, de la experiencia laboral y/o formativa, tanto en el contexto formal como informal.

La pregunta de partida para iniciar el “currículum imaginativo” es:

¿Cómo se puede plasmar en el currículum todo que he hecho hasta el día de hoy?

La idea es recuperar todas las experiencias posibles y analizarlas conjuntamente en las tutorías para contrastarlas con el proyecto profesional.

Este análisis sirve para identificar, de cara al currículum definitivo, qué elementos se mantienen, cuáles se reformulan o se eliminan.

Algunos ejemplos de las experiencias que pueden aparecer al “currículum imaginativo” son:

La experiencia adquirida en el apoyo al negocio familiar.

La formación y experiencia laboral anterior al proceso de transición.

En las tutorías, y tras la realización del “currículum imaginativo”, se identifica la experiencia laboral de Verónica previa a la transición: en Argentina trabajó como operaria de almacén en una fábrica de automoción. Verónica explica que durante muchos años no volvió a hacer este trabajo porque no se sentía cómoda, ya que se trataba de un sector masculinizado. Por eso, con el tiempo, hizo un curso de limpieza, a lo cual se dedicó durante unos años. Explica también que en 2018, a través de una persona conocida, trabajó unos meses en un almacén, y que incluso se sacó el certificado para conducir la carretilla elevadora. Valora esta experiencia de manera muy positiva, pero lamenta que el contrato finalizó y que nunca más le volvieron a llamar. Finalmente, Verónica decide volver a plantearse trabajar en este sector, y por tanto, estas experiencias se incluyen en la versión final del currículum.

En el currículum final se han realizado los siguientes cambios:

CURRÍCULUM VISIBLE

SE INCLUYE LA SECCIÓN MI PERFIL DONDE SE DESCRIBE EL PERFIL DE LA CANDIDATA, HACIENDO ÉNFASIS EN QUE SE TRATA DE UNA MUJER TRANS Y EL VALOR QUE ÉSTO APORTA A LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN.

EN LA SECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE LA CANDIDATA, SE HA ELIMINADO EL LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO, LA DIRECCIÓN POSTAL Y EL NIE. SE MANTIENE LA INFORMACIÓN ÚTIL DE CARA A LA PERSONA CONTRACTANTE: POBLACIÓN Y DATOS DE CONTACTO (TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO).

VERÓNICA CONTRERAS

Localidad: Barcelona

Teléfono móvil: 675 44 43 21

Correo electrónico: veronica_contreras@hotmail.com

MI PERFIL

Persona responsable y organizada con experiencia en el sector de limpieza, tanto urbana como de oficinas, y en el sector de almacenaje. Entre las competencias desarrolladas en diferentes puestos de trabajo destacan la capacidad de adaptación, la planificación y la capacidad de aprendizaje.

Como mujer trans tengo una visión amplia de la diversidad, del género y de la multiculturalidad. Ofrezco la oportunidad de tener en su plantilla a una profesional que enriquezca esta diversidad y sus puntos de vista.

FORMACIÓN

1985 -1991 Formación primaria, Escuela Leopoldo Lugones (Buenos Aires, Argentina)

Certificados y cursos

Curso de limpieza de oficinas – Fundació Surt (2006)

Certificado de carretilla elevadora (2018)

EXPERIENCIA LABORAL

Sector limpieza

2005 Limpieza urbana

Funciones:

DENTRO DE LA SECCIÓN DE FORMACIÓN SE INCLUYE UNA SUBSECCIÓN DE "CERTIFICADOS Y CURSOS", INCLUYENDO EL CURSO DE LIMPIEZA Y EL CERTIFICADO DE CARRETILLA.

- Limpieza de calles, plazas y caminos, con escoba e instrumental facilitado.
- Clasificación y recogida de basuras.
- Limpieza de parques y jardines.

2006 Limpieza urbana

Funciones:

- Limpieza de calles, plazas y caminos, con escoba e instrumental facilitado.
- Limpieza de parques y jardines.

2007 Limpieza de oficinas

Funciones:

- Limpieza de suelos, muebles y ventanas.
- Vaciado de papeleras.
- Reposición de materiales como papel higiénico o toallas.

2017 Limpieza en domicilios particulares

Funciones:

- Limpieza general de domicilios: limpiar el polvo de muebles y darles brillo, limpiar ventanas y pasar la aspiradora.
- Poner lavadoras y tender la ropa, planchar y recoger la ropa.
- Hacer las camas.

Competencias técnicas desarrolladas:

- Uso del aspirador eléctrico.
- Mantenimiento del instrumental de limpieza.
- Uso de equipos a presión para la limpieza de calles y aceras.

Sector logística

1990 – 1994 Operaria de almacén en fábrica de automoción

Funciones:

- Recibir y descargar los materiales y verificar las cantidades.
- Efectuar operaciones de desembalaje y posicionamiento en el almacén según los procedimientos establecidos.
- Preparar pedidos, buscar productos y realizar envíos.

EN EXPERIENCIA LABORAL, LAS EXPERIENCIAS SE SEPARAN POR SECTORES INCLUYENDO TANTO AQUELLOS DE LIMPIEZA COMO LAS DE ALMACEN. POR CADA SECTOR, SE INCLUYEN LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DESARROLLADAS. POR CADA EXPERIENCIA, SE DETALLAN LAS FUNCIONES.

2018 Moza de almacén en fábrica de distribución de alimentos

Funciones:

- Efectuar operaciones de ubicación y carga de materiales y productos.
- Utilizar sistemas informáticos para el registro y la localización de productos almacenados.
- Efectuar las operaciones de carga y descarga de los vehículos.

Competencias técnicas desarrolladas:

Uso de elementos de transporte interno horizontal y vertical para manipular mercancías.

Uso de sistemas informáticas para el control y registro de las operaciones de envío.

Medidas de mantenimiento y seguridad.

IDIOMAS

Castellano: lengua materna

Catalán: nivel intermedio (B2)

INFORMÀTICA

WORD: nivel usuaria

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

DE IDENTIFICACIÓN

Aprendizaje y aprovechamiento de los conocimientos

Orientación al logro

Compromiso con la organización

RELACIONALES

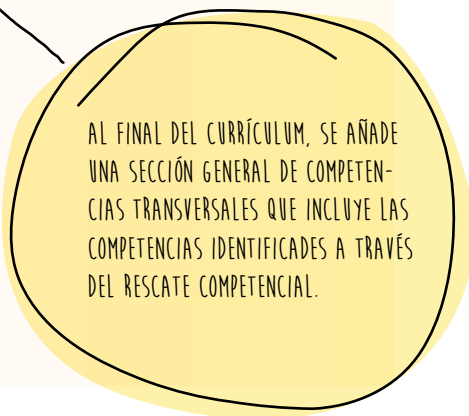
Trabajo en equipo y cooperación

DE AFRONTAMIENTO

Flexibilidad y gestión del cambio

Organización y planificación

Iniciativa



AL FINAL DEL CURRÍCULUM, SE AÑADE UNA SECCIÓN GENERAL DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES QUE INCLUYE LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS A TRAVÉS DEL RESCATE COMPETENCIAL.

V. Recopilación de recursos existentes



A continuación, se propone una breve selección de lecturas y proyectos destacados donde encontrar más información relativa a la mejora de la inserción laboral de las mujeres trans. No pretende ser exhaustiva sino una recopilación de iniciativas clave que pueden servir de inspiración a programas, proyectos y circuitos.

LECTURAS RECOMENDADAS

TRANS-LAB. Diagnóstico de la situación de las personas trans en la ciudad de Barcelona (2017)

Este material fue elaborado, por encargo del Ayuntamiento de Barcelona, por Gerard Coll-Planas, Miquel Missé, Mireia Faucher, Marcel Balasch y Laura Macaya-Andrés. El informe tiene como objetivo generar conocimientos que puedan mejorar la inserción, prospección o empleo del colectivo trans, y que pueda ser consultado por cualquier profesional. En el momento de publicación de esta guía solo está disponible en catalán.

Descarga el informe [aquí](#).

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

Material editado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC CCOO) y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) y redactado por Amanda Azañon Teruel, Francis Cabezos Rubio, Francisco González García, Isidro García Nieto, Juana Ramos Canto, M^a José Marín Salas y Mané Fernández Noriega. Este documento pretende facilitar a los y las trabajadoras trans la conciencia de sus derechos y acercar a quienes trabajan en sindicatos y en procesos de negociación colectiva los mecanismos para garantizar los mismos y facilitar las relaciones entre la empresa y el personal trans.

Descarga el informe [aquí](#).

PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL DESTACADOS

Transocupació / Barcelona

El proyecto TransOcupació es un programa de inserción sociolaboral dirigido a personas trans desarrollado por el Ayuntamiento de Barcelona. El objetivo de este programa es contribuir a la reducción de las dificultades añadidas del colectivo en torno a la búsqueda de empleo. Mediante la orientación y el acompañamiento a la persona participante, se diseña un itinerario

a medida buscando la complementariedad con otros programas y servicios, favoreciendo su inserción en el mercado laboral a través de un trabajo con las empresas.

Para más información, visita la [página web](#).

Proyecto DIMO - Dispositivo Integral para la Mejora de la Ocupabilidad / Barcelona

El proyecto DIMO de la Fundació SURT se dirige a mujeres cisgénero y transexuales que están ejerciendo el trabajo sexual, que lo han ejercido recientemente, o que ha sido su fuente de ingresos en el pasado. El proyecto no tiene como condición de participación que la mujer abandone el ejercicio del trabajo sexual.

El Proyecto DIMO se presenta como un programa de orientación e inserción laboral supone para las mujeres la posibilidad de desarrollar sus competencias profesionales y, por tanto, de mejorar su empleabilidad, y en paralelo realizar un proceso para reforzar el empoderamiento y la autonomía.

Para más información, visita la [página web](#).

Proyecto MdM: ¡Mujer, una oportunidad para tejer futuros! / Barcelona

Este proyecto de la entidad Médicos del mundo pretende contribuir a la mejora del acceso a la formación y el empleo en otros sectores económicos al trabajo sexual en las mujeres cisgénero y transgénero que se encuentran en situación de prostitución en la ciudad de Barcelona. El objetivo es acompañarlas en la mejora del nivel de empleabilidad, herramientas y competencias que faciliten al colectivo el acceso al mundo laboral.

Para más información, puedes llamar al: 932 89 27 15 / 686 45 55 57

Trans*Laboral / Catalunya

Trans*Laboral es una iniciativa dirigida a personas trans*, entidades, empresas y administraciones locales del territorio catalán. Busca impulsar actuaciones, la formación y el compromiso de los actores implicados en el pleno reconocimiento de los derechos de las personas trans*, y en especial, los de las mujeres transgénero como colectivo especialmente discriminado en lo que respecta al ámbito laboral.

Para más información, visita la [página web](#).

Proyecto Ambar / Madrid

Proyecto de inserción sociolaboral de la Fundación 26 de Diciembre dirigido al colectivo trans de la Comunidad de Madrid. Tiene como objetivo dar alternativas de formación y empleo a través de itinerarios individualizados y mediante una intervención centrada en diferentes áreas que afectan a la persona como son la formación, el empleo, la vivienda o la salud.

Para más información, visita la [página web](#).

Proyecto de Inserción Sociolaboral / Madrid

El Programa de Inserción Sociolaboral es un programa de la asociación Transexualia específicamente dirigido a integrar a la población transexual e incluye formación, capacitación y bolsa de empleo. Los objetivos son facilitar la inserción laboral y la actividad formativa de las personas transexuales, favorecer la inserción laboral en actividades alternativas a los empleos marginales, crear herramientas sociales para el desarrollo de aptitudes en el trabajo, sensibilizar a la población en general y empresarios en cuanto a la situación de las personas transexuales, su problemática y la situación de vulnerabilidad que sufren y conseguir en el futuro una población transexual cualificada y no discriminada, en igualdad de oportunidades y condiciones que el resto de la población.

Para más información, visita la [página web](#).

VI. Bibliografía



- Climent, L. y Ràfols, E. (s.f.). "La intervenció social des del Model d'Apoderament i de Competències". Fundació Surt. Fundació Intermèdia.
- Coll-Planas, G. y 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. y Fló, A. (2015) "Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves. Entitats Catalanes d'Acció Social.
- Heim, D. y Puig E. (2007) "Manual per a la recol·locació laboral de treballadores sexuals". Surt, Associació de Dones per la Inserció Laboral. Disponible en: <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 en: http://www.surt.org/docs/competencias_empleabilidad_estrategias.pdf
- Sales, L. y 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.

