

PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS TRANS



Master Universitario en Políticas Sociales e Intervención Socio Comunitaria (MOPS)

Diseño, gestión y evaluación de políticas sociales.

Austeridad y precariedad en la era de la globalización.

Curso académico 2017-2018

José Ramón Togores Hernani



ÍNDICE

CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN.....	4
- Marco socioeconómico.....	4
- Marco normativo	5
- Marco administrativo	7
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	11
Proyectos de intervención orientados a las empresas	12
Proyectos de intervención orientados a las personas trans	15
EVALUACIÓN.....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20



CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN

El avance en el reconocimiento y ejercicio de derechos del colectivo LGTBI no se ha producido de la misma manera para todos los grupos sociales que lo componen. De entre ellos es el grupo de las personas “trans” el que despierta especial preocupación debido a las situaciones de exclusión que viven y que derivan de su alto grado de vulnerabilidad social.

- **Marco socioeconómico**

Un estudio publicado por la Universidad de Málaga sobre transexualidad (UMA 2018) evidencia la discriminación que este colectivo vive en distintos ámbitos, especialmente en el empleo. La investigación determina que cerca de un 80% de las personas trans se encuentran en situación de desempleo, con las derivadas consecuencias personales y sociales que esto conlleva. Dentro del propio colectivo son las mujeres trans las que sufren las mayores tasas de desocupación y discriminación laboral. Las causas de esta situación están vinculadas a factores que tienen que ver con el propio ámbito laboral pero que también se relacionan con el ámbito jurídico-administrativo, educativo y socio-cultural.

Los obstáculos y prejuicios del mundo empresarial hacia la transexualidad, además de dificultar enormemente tanto el acceso a un empleo como su mantenimiento, suponen un gran obstáculo para la normalización social de este colectivo. La transfobia en el ámbito laboral condena a muchas de estas personas a la marginación y con ello a la negación de sus derechos, a la imposibilidad de acceder a los recursos y a la limitación de su participación activa en la sociedad. Este rechazo social obliga a muchas personas trans a tener que dedicarse a la economía sumergida, en muchos casos al trabajo sexual o al



mundo del espectáculo nocturno, para poder obtener un mínimo de ingresos que les permita subsistir, asumiendo la precariedad y riesgos que caracterizan este tipo de ocupaciones (Informe Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017).

Esta situación generalizada del colectivo trans se ve agravada cuando la persona procede de un país extranjero y se encuentra en situación administrativa irregular, ya no puede acceder a las prestaciones y servicios sociales.

- **Marco normativo**

Los esfuerzos del movimiento asociativo LGTBI han conseguido que diversos grupos políticos hayan impulsado recientemente (2017) una propuesta legislativa de carácter estatal para la aprobación de la Ley Integral por los Derechos LGTBI, dentro de la cual se incluyen aspectos relativos a las personas trans. No conformes con ello, la Plataforma por los Derechos Trans ha presentado un borrador de la “Ley sobre el derecho a la libre determinación de la identidad y la expresión de género y la no discriminación de las personas trans”, ya que entienden que es preciso una normativa específica para estas personas que contemple aspectos únicos de su realidad social que no están contemplados en otras legislaciones.

La ausencia de esta regulación estatal ha llevado a distintos gobiernos autonómicos a elaborar sus propias legislaciones dando lugar a una heterogeneidad de normativas que amparan la diversidad sexual e identidad de género. A día de hoy los distintos gobiernos de las comunidades autónomas de Navarra (2009), Euskadi (2012), Andalucía (2014), Canarias (2014), Cataluña (2014), Galicia (2014), Extremadura (2015), Madrid (2016), Canarias (2016), Murcia



(2016), Islas Baleares (2016), Comunidad Valenciana (2017), Cantabria (2017) y Aragón (2017) han impulsado sus propias leyes con la intención de dar un paso más grande en cuanto a la protección de los derechos sociales y defensa de la igualdad. Algunas de estas normativas están orientadas al conjunto del colectivo LGTBI y otras incluyen aspectos que atañen de forma específica al colectivo de personas trans debido a su riesgo social y a las dificultades administrativas, educativas, laborales, psicológicas y sociales a las que tienen que hacer frente.

En Galicia la Ley 2/2014, del 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales, tiene como objeto garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. En febrero del año 2017 distintos representantes del colectivo LGTBI presentaron en el Parlamento gallego una propuesta de la Ley de Identidad de Género con la intención de defender de forma específica los derechos de las personas trans y que finalmente no fue aprobada a trámite.

En el ámbito laboral, las leyes aplicables a las personas trans son las mismas que para el resto de las personas, independientemente de su orientación sexual e identidad de género. El Estatuto de los Trabajadores, como ley general básica aplicable a toda trabajadora y trabajador y el Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales en cada sector de actividad o empresa son la referencia legal en cualquier caso (Guía informativa sobre diversidad sexual y ámbito laboral).

Parte de la desprotección existente en el ámbito laboral se encuentra en la dificultad para demostrar cuando una persona trans ha sido objeto de discriminación en un proceso de selección de personal, de reposición del puesto de trabajo (mobbing laboral) o de despido. Personas altamente preparadas, con excelentes expedientes académicos y alta cualificación profesional se ven rechazadas por lo que son y no por su falta de competencia o rendimiento. Sin



embargo, resulta difícil probar que este rechazo se debe a su transexualidad ya que las formas utilizadas suelen ser lo bastante “políticamente correctas” como para no poder ser demostradas. Por otro lado, muchas personas tienen miedo de ser visibilizadas durante el proceso de denuncia, lo que les lleva a no emprender acciones legales en este sentido. En estas situaciones la normativa existente resulta ineficiente para hacer frente a esta realidad y convierte en necesario la creación de medidas que incentiven la contratación de estas personas, lo mismo que se hace con otros colectivos en riesgo de exclusión social (Mar Cambrollé, 2018).

- **Marco administrativo**

El ámbito de actuación de las corporaciones locales permite establecer políticas activas de empleo dirigidas a las personas trans y que al mismo tiempo involucren al tejido empresarial de la ciudad. La realización de convenios con empresas para favorecer la incorporación de buenas prácticas para la igualdad o las campañas de sensibilización e información sobre la diversidad sexual e identidades de género son algunas de las iniciativas que se promueven desde los ayuntamientos. Resulta necesario la activación de planes de empleo de competencia local que contribuyan a minimizar las dificultades y los obstáculos que las personas trans se encuentran con los procesos de inserción laboral.

Sin embargo, el papel de las administraciones puede ir más allá del diseño de políticas sociolaborales y ejercer un papel más activo y con mayores repercusiones. Una problemática común de las personas trans se origina cuando tienen que identificarse durante el proceso de búsqueda de empleo y aún no han completado el proceso de tránsito. En estos casos su identidad es cuestionada dado que existe una discordancia entre su identidad registrada y su



identidad sentida. Para estos casos las administraciones locales han encontrado alternativas de identificación personal que están funcionando en la actualidad y que han servido como modelo a seguir en el diseño de este programa.

Dentro del marco de actuación de la administración local es necesario aunar esfuerzos con el movimiento asociativo y sindical de la ciudad con los que debe coordinarse tanto en el diseño como en la implementación y la evaluación de políticas públicas orientadas a la promoción de la igualdad en el mercado laboral y en la sociedad. En este sentido el Ayuntamiento de A Coruña cuenta con el “Espacio de Diversidad Sexual e Identidades de Género” como organismo específico encargado de dinamizar actuaciones en defensa de la diversidad sexual e identidad de género y que está en contacto directo con el tejido asociativo LGTBI de la ciudad.

Por último, debido a la inexistencia de una organización del tercer sector que se dedique exclusivamente al ámbito laboral, desde la administración local no se puede prescindir del movimiento sindical. Recientemente ha sido publicada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y la federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) una Guía de actuación empresarial sobre cómo actuar ante la presencia en la empresa de una persona que quiera realizar el tránsito. Iniciativas de este tipo contribuyen a informar y sensibilizar al mundo empresarial sobre el colectivo trans y sus necesidades específicas para poder tratarlas de manera adecuada, por lo que deben ser impulsadas y favorecidas por las entidades locales.



DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

A partir de la investigación cualitativa realizada por el equipo de investigación para la elaboración de este programa en el que se entrevistaron a varias personas trans de A Coruña, se ha constatado que existe una clara percepción por parte de estas personas de ser objeto de discriminación laboral y de tener mayores dificultades para acceder a un empleo, sobre todo, por parte de las mujeres. Todas las personas entrevistadas son conocedoras de las altas tasas de desempleo del colectivo y han sido víctimas de discriminación laboral en alguno de los procesos de selección de personal en los que han participado.

La falta de una legislación estatal proteccionista que promueva la implantación de políticas activas de empleo y medidas de apoyo a la contratación de este colectivo puede estar bloqueando esta situación. La carencia de esta normativa específica impide la implantación de políticas de discriminación positiva como pueden ser la reserva de una cuota de contratación para las grandes empresas o los incentivos a la contratación de personas trans que ayudarían a disminuir las tasas de desempleo.

Los chicos trans entrevistados y que ya tenían el cambio registrado en su carnet de identidad, manifiestan que no han tenido apenas dificultades para acceder a un empleo ya que su apariencia es más masculina y no revela indicios del tránsito. Los chicos trans también gozan de los privilegios laborales de ser hombre, por lo que son mejor acogidos y tratados por el mercado laboral. No obstante, el sector masculino sí sufre discriminación laboral cuando no ha realizado el cambio de nombre en su carnet de identidad y tienen que presentarse ante los responsables de los departamentos de recursos humanos de las empresas, lo que hace necesario tomar medidas para estas situaciones.



Por contra, las mujeres trans sí defienden la necesidad de medidas de protección que garanticen sus derechos y faciliten su integración en la sociedad a través de la consecución de un empleo. Es dentro del grupo de mujeres trans donde se da una mayor discriminación laboral principalmente por moverse en un ámbito con fuertes estructuras patriarcales donde se ven perjudicadas por su doble condición de mujer y trans. Para ellas la obtención del carnet de identidad no soluciona sus problemas con el mundo empresarial ya que en muchos casos su apariencia sí revela indicios del tránsito y esto lleva a que reciban un trato discriminatorio y/o diferente derivado de actitudes transfóbicas. Muchos hombres no querrían quedarse a solas con una mujer trans por el que dirán los compañeros o por la incomodidad que les generarían estas situaciones en las que sienten cuestionada su masculinidad. También son frecuentes los apelativos de travestis o hombres afeminados ya que no las consideran como mujeres. Por todo ello, es común entre los empresarios pensar que las mujeres trans van a traer problemas a la empresa o que van a originar conflictos en el equipo de trabajo.

Por último, cabe mencionar que en sectores fuertemente masculinizados una mujer trans puede llegar a sentirse amenazada, insultada o acosada por sus compañeros de trabajo, por lo que es común que muestren niveles altos de inseguridad. En este contexto surge la necesidad de reforzar a la persona y de crear entornos seguros en el ámbito laboral para las mujeres trans donde se sientan protegidas, no tengan que dar explicaciones y puedan demostrar sus capacidades sin ningún tipo de presión o miedo.



DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Los estereotipos y prejuicios hacia las personas trans constituyen uno de los mayores obstáculos para su inclusión en la sociedad en el sentido en que derivan en actitudes de rechazo y comportamientos discriminatorios cara estas personas. Muchas de las formas de discriminación por razón de identidad de género tienen que ver con la falta de información y el desconocimiento de la realidad de este colectivo.

Por la importancia que en nuestra sociedad tiene el trabajo para la construcción de un proyecto de vida y la integración social, hemos centrado nuestras líneas de actuación en el ámbito laboral ya que, aunque con diferencias y particularidades, tanto hombres como mujeres trans se enfrentan a fuertes obstáculos para conseguir un puesto de trabajo. Estos obstáculos están directamente relacionados con la transfobia instalada en las distintas capas y agentes de la estructura social y empresarial.

Las medidas contempladas en este plano de intervención están orientadas tanto a hombres como a mujeres trans y parte de la consideración de las problemáticas que más afectan en el ámbito laboral tratando de incidir en aquellas situaciones en las que las personas trans son más vulnerables mediante la promoción de iniciativas de intervención social. En esta línea, las políticas de igualdad desarrolladas tienen en cuenta las situaciones que se originan tanto antes como después del tránsito y se dirigen por un lado al proceso de búsqueda de empleo y por otro, a las situaciones de discriminación que se sufren durante la realización del mismo.



A través de las políticas de ámbito local diseñadas se pretende trabajar de forma paralela y directa tanto con las personas trans como con el sector empresarial de la ciudad con la intención de promover un cambio efectivo en esta realidad más cercana. En la planificación e implementación del Programa de Inserción Sociolaboral para el Colectivo de Personas Trans (PISCPT), resulta fundamental contar con la cooperación y coordinación de la corporación local con el tercer sector, el tejido empresarial y el movimiento sindical de la ciudad. Es por ello que se han incluido estos agentes sociales en las distintas propuestas presuponiendo su participación y partiendo de la consideración de que sin su colaboración el resultado de las políticas de igualdad no tendrían el efecto deseado en la sociedad.

El PISCPT está compuesto por un conjunto de proyectos de intervención social que tienen la finalidad de facilitar a las personas trans de A Coruña el acceso a un empleo de tal manera que repercuta en una mejora de sus condiciones de vida y contribuya a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Proyectos de Intervención orientados a las empresas:

- Línea morada. Teléfono contra a Transfobia
- Trans-fórmate. Información e sensibilización.
- Compromis. Implicación das empresas.

Proyectos de intervención orientados a las personas tras:

- SIS. Servicio de Inserción Sociolaboral
- SAT. Servicio de Acompañamiento durante el Tránsito
- Certificado de identidad



Proyectos de intervención orientados a las empresas

Esta parte del programa se compone por tres proyectos dirigidos a las empresas y a las distintas capas de personal que las integran de tal manera que pretenden fomentar en ellas políticas de igualdad a través de la sensibilización y el compromiso.

- **LÍNEA MORADA: Fomento de políticas de igualdad entre empleados**

La “Línea Morada” es un teléfono contra el acoso y la discriminación laboral. Este proyecto se realiza en cooperación y colaboración con la Asociación por la Liberación Afectivo Sexual (ALAS) de A Coruña que gestiona el Observatorio contra la LGTBIfobia. A través de este proyecto se trata de dar información a los empleados y las empleadas de las empresas sobre la existencia y la finalidad de este recurso. En último término consiste en difundir y facilitar un número de teléfono gratuito gestionado por la entidad ALAS para que puedan denunciar las situaciones de acoso y discriminación laboral por razón de sexo o género que se puedan ocasionar en sus entornos laborales.

- **TRANS-FÓRMATE: Campaña de formación y sensibilización empresarial.**

La idea principal de este proyecto es la promoción de campañas informativas sobre la diversidad sexual y la transexualidad en el tejido empresarial de A Coruña, principalmente en las grandes y medianas empresas. Se realizarán con el objetivo de promover el desarrollo de cursos de formación en diversidad sexual en las distintas capas de profesionales: inspectoras/es de trabajo, directivas y gerentes de empresas, responsables de gestión de personal,



representantes sindicales y trabajadoras/es. Además de la transmisión de conocimientos, con esta iniciativa se trata de sensibilizar a la comunidad empresarial para prevenir cualquier forma de discriminación contra las personas trans.

- **COMPROMIS: Convenio de buenas prácticas laborales para la igualdad.**

Esta iniciativa persigue la finalidad de sensibilizar al tejido empresarial de la importancia que su implicación política tiene en la consecución de la igualdad. A través del contacto directo del Servicio de Inserción Sociolaboral del Ayuntamiento de A Coruña con los equipos directivos de las grandes y medianas empresas se promoverá la realización de Convenios de Buenas Prácticas para la Igualdad entre ambos agentes. Se trata de impulsar la incorporación en los convenios empresariales de una regulación que contemple los hechos discriminatorios por razón de identidad de género y su tipificación como faltas. También se pedirá a las empresas que elaboren un contrato de su código ético en el que se incluya la no discriminación y trato igualitario a personas trans que los empleados y las empleadas tendrán que firmar junto con el contrato laboral.



Proyectos de intervención orientados a las personas trans

Esta parte del programa está planificada considerando a las personas trans como protagonistas directas de la intervención. Partiendo de la detección y valoración de necesidades como resultado de un proceso diagnóstico previo se tratará de incidir en una mejora de su empleabilidad.

- SIS: Servicio de Inserción Sociolaboral

Creación de un punto de orientación y asesoramiento sociolaboral para las personas trans que están en situación de desempleo y quieran iniciar un proceso de búsqueda activa. La baja autoestima, la inseguridad, o el sentimiento de fracaso, son aspectos comunes en algunas personas como consecuencia del rechazo social que sufren en el proceso de inserción laboral, por lo que se incluirá un servicio de apoyo psicológico. También se dan casos de baja o nula cualificación profesional debido al abandono prematuro de estudios derivado de haber vivido el proceso de cambio durante la adolescencia o juventud, por lo que se establecerán itinerarios formativos personalizados y en colaboración con otras entidades.

- SAT: Servicio de Acompañamiento durante el Tránsito

A través de este servicio se pondrá a disposición de las personas trans un equipo profesional especializado mediante el que puedan obtener toda la información de relevancia sobre aspectos relacionados con el proceso de cambio de identidad y el mundo laboral. Se trabajará en colaboración con el sindicato Comisiones Obreras y su Departamento de Servicios a la Ciudadanía mediante la Guía para el proceso de transición en el ámbito laboral en la que



se contemplan aspectos sobre cómo actuar en las distintas situaciones que puedan surgir si se quiere realizar el tránsito cuando ya se está trabajando en una empresa.

- **Certificado de Identidad**

Son frecuentes las experiencias de incomodidad que viven las personas trans cuando tienen que demostrar ante la administración y otras instituciones que se encuentran en un proceso de tránsito de identidad. Para evitar estas situaciones la administración local llevará a cabo una iniciativa consistente en facilitar la acreditación administrativa de la identidad sentida, a efectos administrativos, de la persona interesada y con la que se pueda identificar ante cualquier servicio municipal durante el tiempo en que no tiene el DNI actualizado con el cambio de registro. Esta certificación mostrará el número de identificación personal junto con nombre elegido y sus apellidos acompañando por las iniciales del nombre descartado. Con ello se pretende hacer más fácil y menos dolorosa la vida de estas personas evitando los conflictos y rechazos que estos momentos puedan ocasionar.



EVALUACIÓN

Partiendo de que el proceso de valoración de las políticas públicas debe contribuir a la construcción de valor público, la evaluación de los distintos proyectos que componen el Programa de Inserción Sociolaboral para el Colectivo de Personas Trans resulta fundamental para establecer los mecanismos de participación, transparencia y responsabilidad que sirvan para rendir cuentas y para generar mejores políticas que aumenten la calidad de vida de la ciudadanía (Guía AEVAL, 2017).

El principal objetivo de la evaluación es el de evaluar la eficacia de las medidas para la mejora de la inserción sociolaboral de las personas transexuales en la ciudad de A Coruña y comprobar cuales han tenido mejores resultados.

Esta evaluación se fundamenta en el hecho de que se trata de una política con una importante duración en el tiempo y dirigida a un colectivo que mantiene un persistente índice de desempleo. En cuanto a las personas trans, interesa conocer si los incentivos están bien orientados, si su alcance es suficiente y si habría que combinar estas intervenciones con otro tipo de medidas (políticas activas de empleo autonómicas o estatales, medidas de apoyo a la contratación, etc).

Se parte de la hipótesis de que a través de la información y sensibilización del tejido empresarial se mejorará la inserción sociolaboral de las personas trans y que para conseguirlo es necesaria la implicación y la coordinación con otras entidades locales como asociaciones del tercer sector y sindicatos.



A continuación se muestra la matriz de evaluación a seguir en este proceso que incluye una serie de preguntas de evaluación, criterios e indicadores y fuentes de verificación. La principal utilidad de esta evaluación, además de ser utilizada como herramienta para rendir cuentas y lograr la transparencia de cara a la ciudadanía, radica principalmente en el aporte de evidencias que puedan conducir a un rediseño de este instrumento de fomento de empleo.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

PREGUNTAS DE AVALIACIÓN	SUBPREGUNTAS	CRITERIOS	INDICADORES/METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
1. Cuantas personas se han beneficiado del programa?	1.1 ¿Cuál es el grado de cobertura? 1.2 ¿Quiénes han sido los beneficiarios?	COBERTURA	- Evaluación de los distintos proyectos implementados	Registro de usuarios de los distintos proyectos
2. ¿Cuál ha sido la eficacia de las medidas introducidas?	2.1 ¿Los instrumentos utilizados han tenido los resultados que se planteaban como objetivo? 2.3 ¿En qué grado las medidas adoptadas desde la “Concellería de Igualdade” han contribuido a una mejora de la calidad de vida de las personas trans? 2.4 ¿En que grado las medidas adoptadas han contribuido a un cambio en las actitudes del tejido empresarial?	EFICACIA	- Análisis de los Convenios de Colaboración y Buenas Prácticas empresariales y del nº de Contratos Éticos realizados. - Análisis de los resultados del Servicio de Inserción Sociolaboral y del Servicio de Acompañamiento durante el Tránsito. - Análisis de ALAS sobre el teléfono contra la Transfobia	Convenios de Colaboración Conenios de buenas prácticas empresariales Contratos Éticos Entrevistas
3.Cuál ha sido la participación de los actores involucrados en el diseño e implementación de la política?	3.1¿Se han impulsado mecanismos de participación en la fase diagnóstico y diseño? 3.2 ¿Están representados todos los actores identificados como relevantes para la política en las distintas partes del programa? 3.3 ¿Se ha contado con información suficiente y clara en relación con el problema y las posibles alternativas? 3.4 ¿Los actores participantes consideran que su participación ha influido en el diagnóstico de la política o de su implementación?	PARTICIPACIÓN	- Capacidad de convocatoria de personas trans - Comunicaciones con el tejido asociativo y empresarial. - Investigación cualitativa sobre la realidad laboral de las personas trans en A Coruña.	Cartografía social de entidades LGTB de A Coruña. Bolsa de empresas comprometidas con el programa Resultados de la investigación Cuestionarios



Programa de Inserción Sociolaboral para el colectivo de personas “Trans”

PREGUNTAS DE AVALIACIÓN	SUBPREGUNTAS	CRITERIOS	INDICADORES/METODOLOGÍA	FUENTES DE VERIFICACIÓN
4. ¿En qué grado el conjunto de medidas que componen la intervención están orientadas a resolver los principales problemas detectados en la inserción sociolaboral del colectivo de personas “trans”?	4.1 ¿Qué parte de la situación de desempleo no se explica por la existencia de estereotipos y prejuicios de cara a las personas trans?	PERTINENCIA	- Evolución de los procesos de inserción sociolaboral	Bibliografía Entrevistas Estudios realizados
	4.2 ¿Cuál es la incidencia de la discriminación en la situación sociolaboral de las personas trans?	PERTINENCIA	- Estudios recientes sobre la situación sociolaboral de las personas trans.	Datos aportados por los servicios de Inserción Sociolaboral
5. ¿Son coherentes las medidas adoptadas?	5.1 ¿Se ha definido correctamente la estructura de objetivos, resultados y actividades de intervención? 5.2 ¿En qué grado han resultado coherentes los objetivos de la intervención con las medidas implementadas? 5.3 ¿Son adecuadas las actividades programadas para lograr los objetivos de la intervención?	COHERENCIA INTERNA	- Coherencia entre los distintos instrumentos. - Coherencia de cada uno de los instrumentos con los objetivos perseguidos.	Análisis de coherencia de las medidas y los objetivos
	5.4 ¿Ha existido coordinación de la intervención entre los distintos entes responsables de la gestión de las políticas de ISL para personas trans?	COHERENCIA EXTERNA	- Análisis de los diferentes instrumentos o acciones acometidas en materia de coordinación y complementariedad por parte de los agentes intervinientes. - Análisis de la coordinación en el seno de la Administración Local del ayuntamiento de A Coruña. - Respuesta del tejido empresarial ante la propuesta de políticas activas para la inserción sociolaboral de personas trans	Entrevistas Documentos de gestión
6. ¿Se han implementado algunos elementos clave?	6.1 ¿Ha dotado la Administración Local de los instrumentos organizativos y del personal preciso para la implementación de las medidas de protección del colectivo de personas trans? 6.2 ¿Cuenta la administración local con los instrumentos necesarios para una gestión eficaz del programa de ISL?	IMPLEMENTACIÓN	- Dotaciones de recursos humanos de la Concellería de Igualdade durante la implementación del programa de inserción sociolaboral del colectivo trans.	Análisis del incremento de recursos humanos en la Concellería de Igualdade Cambios organizativos experimentados.
7. Existen instrumentos que faciliten información a la sociedad sobre las intervenciones y actuaciones públicas para el colectivo de personas trans?	7.1 ¿En qué medida se cuenta con instrumentos por parte de la Concellería de Igualdade para dar visibilidad a la acción pública en esta materia?	TRANSPARENCIA	- Campañas de difusión - Espacio en las redes sociales del Ayuntamiento	Reportajes Noticias en periódicos y telediarios Dinamismo en las redes sociales



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMO). Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. 2017. Disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) e Ilga Europa. Informe EMIDIS, Estrategias y buenas prácticas de las empresas en España en la gestión de la diversidad sexual y de género. 2016. Disponible en: http://www.felgtb.com/emidislgtb/wp-content/uploads/2016/12/Informe_Emidis_2016.pdf

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). Personas trans en el ámbito laboral Guía para el proceso de transición. Marzo 2016. Disponible en: <http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o161959.pdf>.

Ministerio de Hacienda y Función Pública. Agencia de Evaluación y Calidad. Guía práctica para el diseño y evaluación de políticas públicas. Enfoque AEVAL. Disponible en: http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/Guia_Evaluaciones_AEVAL.pdf

Páginas web.

AET Transexualia, Asociación española de transexuales. (transexualia.org)

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales. (lgtb.es)

Universidad de Málaga. (uma.es)





