

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Marín Muñoz, Marta; Vicen Jove, Carles, dir. Formació i inserció laboral de les dones trans al CP Brians 2, des de la perspectiva de gènere. 2021. 49 pag. (1284 Grau en Criminologia i Grau en Dret)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/248297>

under the terms of the  license

# Formació i inserció laboral de les dones trans al CP. Brians 2, des de la perspectiva de gènere

## TREBALL FINAL DE GRAU

Doble Grau de Dret i Criminologia 2020-21

Marta Marín Muñoz

Tutor: Carles Vicen

Data de lliurament: 18 de maig del 2021

Nº de paraules: 8.918

# UAB

Universitat Autònoma  
de Barcelona

### **Agraïments**

*A totes les persones que han fet possible aquesta recerca en major o menor manera, en especial a:*

*A en Carles, el meu tutor, per la seva implicació i motivació i per confiar en mi a l'hora de proposar-me involucrar-me en aquest projecte del qual encara queda esprémer molt més.*

*A la Diandra, la Sonia i la Noelia, no només per aquest últim any, sinó pels cinc que ja portem a la motxilla, per tots els consells i totes les aportacions al llarg del curs i per formar ja part de la meva vida més enllà de la universitat.*

*A la meva amiga i educadora social Ariadna, per llegir-se tot el que escric i aconsellar-me sempre per millorar, per involucrar-se i preocupar-se per mi i per aquest treball.*

*A la meva família, simplement per estar sempre i donar-me l'empenta necessària per arribar fins aquí.*

*A totes les persones que s'han pres la molèstia de contestar-me qüestionaris i correus.*

*A tots els amics, i en concret a en Josep, que durant el curs m'han escoltat, m'han preguntat i s'han interessat per aprendre amb mi i conèixer la realitat que pretenc mostrar.*

*Especialment dedicat a totes les dones trans que estan patint els efectes de la presó encara més agreujats.*

## **RESUM**

Aquest treball de recerca realitza un anàlisi de la situació de les dones trans a presó i el model de formació, ocupació i inserció que se les hi aplica. Aquesta investigació és una resposta a la problemàtica que envolta a aquest col·lectiu des del punt de vista penitenciari i criminològic. D'aquesta manera, es van perfilant les necessitats des d'un marc general sobre la criminalitat femenina i la regulació existent a Europa, Espanya i Catalunya fins a un marc concret sobre l'actual intervenció a presons d'aquest col·lectiu i les qüestions que sorgeixen al voltant de l'actuació que es du a terme. Sempre fent èmfasi en el paper que juguen el patriarcat i els estereotips de gènere en el desenvolupament professional i ocupacional de les dones trans als centres penitenciaris i com condiciona la seva posterior inserció laboral tant dins com fora de presó.

**Paraules clau:** dones trans, presó, formació laboral, necessitats, perspectiva de gènere

## **ABSTRACT**

This research work carries out an analysis of the situation of trans women in prison and the model of training, occupation and insertion that is applied to them. This research is a response to the problems that surround this group from a penitentiary and criminological point of view. In this way, the needs are outlined from a general framework on female criminality and the existing regulation in Europe, Spain and Catalonia to a specific framework on the current intervention in prisons of this group and the questions that arise around the action that is carried out. Always emphasising the role played by patriarchy and gender stereotypes in the professional and occupational development of trans women in prisons and how it conditions their subsequent labour insertion both inside and outside prison.

**Key words:** trans women, prison, job training, needs, gender perspective

## ÍNDIX

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>4</b>
<b>2. PERSPECTIVA TEÒRICA</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1. Dones a presó i criminalitat femenina</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1.1. Característiques de la població penitenciària femenina</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1.2. Característiques de la població penitenciària trans</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2. Marc legal respecte la població penitenciària trans</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.1. Instrucció 1/2019: d'on venim i en quina situació ens trobem.</b> ...	<b>10</b>
<b>3.2.2. Comparativa amb altres experiències, a Espanya i en el Marc Europeu</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2.3. PMOC: Programa Marc d'Organització Curricular</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2.4. Gènere i Presó</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3. Objectius i hipòtesis</b> .....	<b>16</b>
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	<b>17</b>
<b>4.1. Mètode utilitzat</b> .....	<b>17</b>
<b>4.2. Característiques dels subjectes d'estudi</b> .....	<b>18</b>
<b>4.3. Tècnica d'anàlisi dels resultats</b> .....	<b>18</b>
<b>5. ANÀLISI DELS RESULTATS</b> .....	<b>19</b>
<b>5.1. Anàlisi de resultats dels professionals</b> .....	<b>19</b>
<b>6. CONCLUSIONS</b> .....	<b>24</b>
<b>6.1. Discussió</b> .....	<b>24</b>
<b>6.2. Limitacions</b> .....	<b>27</b>
<b>6.3. Propostes i línies futures d'investigació</b> .....	<b>28</b>
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>29</b>
<b>8. ANNEXOS</b> .....	<b>32</b>
<b>8.1. Annex I: Ocupació laboral i catàleg de formació del CIRE per a Brians 2</b> .....	<b>32</b>
<b>8.2. Annex II: Entrevistes</b> .....	<b>32</b>
<b>8.2.1. Entrevista a dones trans</b> .....	<b>32</b>
<b>8.2.2. Qüestionari professionals Centre Penitenciari Brians 2</b> .....	<b>34</b>
<b>8.3. Annex III: Llibre de codis</b> .....	<b>38</b>
<b>8.3.1. Codis Preestablerts</b> .....	<b>38</b>
<b>8.3.2. Codis emergents</b> .....	<b>40</b>
<b>8.4. Annex IV: Resultats qüestionari</b> .....	<b>40</b>

## 1. INTRODUCCIÓ

En primer lloc, per tal d'abordar aquesta problemàtica s'utilitzarà el terme "trans" o transgènere en tal que s'entén com una forma d'unificar totes aquelles identitats que no responen a un marc socialment acceptat, de manera que no coincideixen gènere i sexe (Morell, 2010 citat a Urria, 2017), és a dir, és un "concepte paraigua que inclou a les persones que tenen una identitat de gènere distinta de la que els van assignar" (González et al., 2018).

Aleshores, partint del fet que la menció a la realitat transgènere a presó és recent del segle XXI i no ha sigut fins a les aportacions de les sociòlogues i criminòlogues feministes que no s'han qüestionat les teories androcèntriques, cal tenir present que la qüestió de gènere i del col·lectiu LGTBI actualment es troba a l'ordre del dia. Per tant, resulta una exigència que la intervenció en les necessitats d'aquest grup es basi en estudis i recerques sobre aquest grup de població amb l'objectiu d'aconseguir "una actuació diferencial per evitar polítiques uniformes basades en les necessitats de la població majoritària" (González et al., 2018) i que a més, sigui transversal de manera que tracti la realitat penitenciària a través de tots els elements que conformen la quotidianitat i relacions de poder d'aquest col·lectiu com són el gènere i la sexualitat, la raça, nacionalitat, edat, etc. (Almeda, 2017) i la perspectiva de gènere.

Aquesta realitat és tot un repte i és a la qual respon la nostra investigació basada en els aspectes sociolaborals de les dones trans i la seva formació a l'interior del centre penitenciari Brians 2 per tal de facilitar la posterior inserció. Per poder dur a terme aquesta tasca serà necessari treballar de manera paral·lela amb activitats de perspectiva de gènere, és a dir, la problemàtica no s'acaba a l'interior de les presons, sinó que hi ha una realitat a la qual cal fer front des de l'arrel de la problemàtica: la transfòbia (Urria, 2017) i els estereotips (Almeda, 2017; Ballesteros-Pena, 2018). La realitat és que pot ser no tenim respostes perquè no estem plantejant bé les preguntes. De manera que es treballarà per poder garantir un accés equitatiu a les tasques ocupacionals i formatives per tal de trencar el cercle viciós que envolta la realitat transgènere en relació amb la comissió de delictes econòmics (Tadič, 2018) i la prostitució (López, 2007).

## **2. PERSPECTIVA TEÒRICA**

La qüestió de les dones a presó ha sigut una matèria poc abordada per la literatura fins el segle XXI, és en aquest últim període on es poden trobar la majoria d'estudis i investigacions sobre la realitat penitenciària de les dones. Ara bé, aquesta construcció de la realitat s'ha anat conformant paral·lelament als moviments feministes (Almeda, 2017). Aleshores, és per aquest motiu que la majoria d'autores dels primers estudis de presons per a dones s'emmarcaven dins de la criminologia crítica, en tant que suposaven una resposta contra el sistema i la discriminació patida per les dones dins del sistema penitenciari (Ballesteros-Pena, 2018).

A partir d'aquest context es desenvolupa la criminologia feminista, entenent-la com una vessant que va més enllà de les teories positivistes i sexistes i de la dona com a víctima per tal d'atorgar un rol protagonista a les dones empresonades i analitzar les causes socials de la delinqüència i la resposta diferenciada de dones i homes per part del sistema (Almeda, 2017). Per tant, de la mateixa manera que els estudis es van anar adaptant a les necessitats del feminisme, la situació de les dones trans a presó s'ha d'examinar seguint la mateixa perspectiva i en concordança amb la realitat social d'aquest col·lectiu.

## **3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

### **3.1. Dones a presó i criminalitat femenina**

Per poder fer una anàlisi sobre la situació i les característiques de les dones a presó és necessari atendre a les dades que ofereixen les institucions públiques sobre la realitat als centres de privació de llibertat catalans. Per tant, en primer lloc cal partir de la premissa que Espanya és un dels països de la Unió Europea amb una taxa d'encarcerament més elevada (126,20 per cada 100.000 habitants) (EUROSTAT, 2018), inclòs pel que fa a la criminalitat femenina (Almeda, 2017) que, a Catalunya, és del 6,51% (Departament de Justícia, 2020). Aquestes dades discrepen del que moltes autores ja destaquen a les seves investigacions, i és que hi ha una manca de recerca sobre el fenomen criminal femení (Urta, 2017; Almeda, 2005).

La presó és un mirall de la societat en un entorn de privació de llibertat, de manera que "els tòpics culturals de la societat s'han instaurat d'igual manera a les presons" (Almeda, 2005, p.184), i és en aquest entorn on es desenvolupa majestuosament la

hipermasculinitat, basada en usos i normes penitenciàries formades per esquemes tradicionalment masculins (Rosenberg i Oswin, 2015). El model penitenciari està fonamentat en un “model androcèntric” (Almeda, 2017, pàg.154) i patriarcal on els mòduls femenins o les presons per a dones no estan adaptats a les seves necessitats. La conseqüència d’aquesta afirmació és que la seva ubicació és més restringida, per la qual cosa es dificulta el compliment de la condemna a centres pròxims al seu lloc d’arrelament (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2009).

En la mateixa línia, aquesta marginació del sistema penitenciari es veu reflectida tant al disseny arquitectònic, pensat per homes, amb menys espais i instal·lacions per a les dones del mòdul, com a les polítiques tant en l’àmbit de tractament i classificació (Pogrebin i Dodge, 2001), com de recursos laborals i necessitats femenines, com el fet de ser mares o tenir unes preferències laborals o d’oci diferents de les dels homes (Almeda, 2005; Igareda, 2007). A més, no únicament no hi ha un accés equitatiu als tallers ocupacionals, sinó que aquesta discriminació també és present en la promoció de dones, la qual cosa té efectes sobre la posterior reinserció (Alexanian et al., 2020).

### **3.1.1. Característiques de la població penitenciària femenina**

Pel que fa als trets característics de les dones a presó al territori català, segons les dades del Departament de Justícia l’any 2020 la major part de condemnes de presó en dones són per delictes contra el patrimoni i l’ordre socioeconòmic (198) seguit dels delictes contra la salut pública (167), no únicament a Catalunya (CEJFE, 2019), sinó també a la resta d’Europa (Tadič, 2018). Autores com Almeda (2005) apunten al fet que el darrer creixement de la població penitenciària femenina és conseqüència de l’increment dels delictes relacionats amb les drogues. Per tant, es pot observar una sobrerrepresentació femenina respecte als delictes contra la salut pública (Puente, 2012), ja que en ponderació amb la població masculina, les taxes es diferencien, sent en homes 3087 delictes contra el patrimoni i l’ordre socioeconòmic i 1195 contra la salut pública. Paral·lelament, si es realitza una comparativa del temps de condemna, en la franja de 3 a 8 anys la taxa de població femenina és de 43%, mentre que la masculina és de 31,8%. Una possible explicació que apunten els estudis de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

(2009) i Puente (2012) és que els delictes de tràfic de drogues comporten una major càrrega penal, és a dir, pena de presó<sup>1</sup>.

En segon lloc, en relació amb la nacionalitat de les dones a presó l'any 2020 trobem que només un 39,06% eren de nacionalitat espanyola, mentre que un 6,82% eren brasileres, un 4,48% peruanes i un 4,29% colombianes. En aquest sentit, també observem que una de les característiques de la població penitenciària femenina és l'heterogeneïtat de nacionalitat, on, un cop més, hi ha una sobrerrepresentació i criminalització del grup d'estrangeres en comparació a la seva població (Almeda, 2017; Igareda, 2007).

### **3.1.2. Característiques de la població penitenciària trans**

En cap cas s'ha de negar la condició de dona pel que fa a la identitat social de les trans, és per aquest motiu que cal extrapolar moltes de les característiques de la població femenina no transgènere a aquest col·lectiu de dones. Ara bé, una de les diferències més rellevants és que una part del grup de població penitenciària trans es troba a centres masculins, de manera que provoca, en paraules d'Urra (2018), una "desestabilització dels fonaments de la visió tradicional sexe-gènere" (pàg.177).

Aquest apunt és important en tant que la presó és un entorn on, per una banda, la hipermasculinitat es posa de manifest (Rosenberg i Oswin, 2015), ja que la socialització, teòricament, no és bidireccional home-dona (González et al., 2018) i, per altra banda, les dones transgènere resulten hipersexualitzades (Urra, 2017). És essencial, per tant, tenir consciència del doble estigma i vulnerabilitat que pateixen, ja que es tracta de dones transgènere a presó (Tadič, 2018).

Aleshores, pel que fa a les peculiaritats d'aquest grup de dones i la seva presència entre la població penitenciària, un cop més, es dona la situació en què es troben sobrerrepresentades, no únicament a Europa, sinó també a països com els Estats Units (Rosenberg i Oswin, 2015). Autors com Urra (2017) i Igareda (2007) indiquen que una possible causa d'aquest fenomen seria l'exclusió social que pateixen, la conseqüència de la qual és la comissió de delictes econòmics que

---

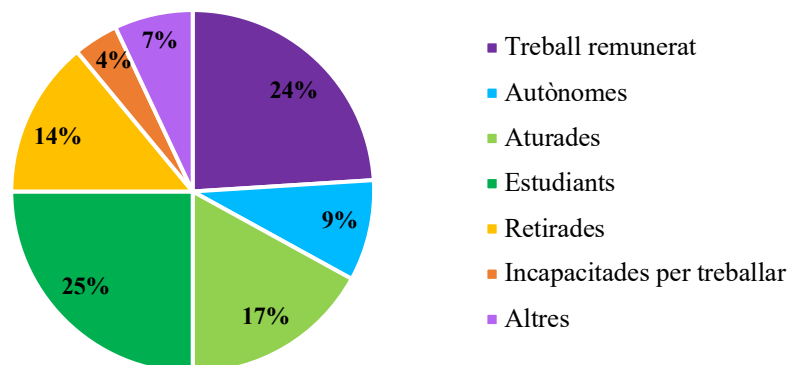
<sup>1</sup> Arts. 359 y ss. Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995)

comporten l'entrada a presó, resumidament en paraules textuais de López (2007, pàg.157), “la discriminació és tan forta que arriba a l'exclusió”.

Pel que fa a la situació laboral d'aquest grup de població, tot i que les investigacions disponibles no fan una menció especial a les dones trans que es troben a presó o han passat pel sistema penitenciari, sí que ofereixen una realitat socio-laboral. Segons l'enquesta de l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2020) (endavant FRA) un 17% de les dones trans a Espanya es troba a l'atur , i pel que fa al grup actiu laboralment un 24% es troben en treballs remunerats i un 9% com autònomes (Figura 1), a més, un 77% afirma haver patit episodis de discriminació en la recerca de treball. A més, autors com Garcia (2013) afirmen que la violència estructural exercida contra aquest col·lectiu les aboca a l'exercici de la prostitució.

**Figura 1**

Estatus laboral de les dones trans a Espanya



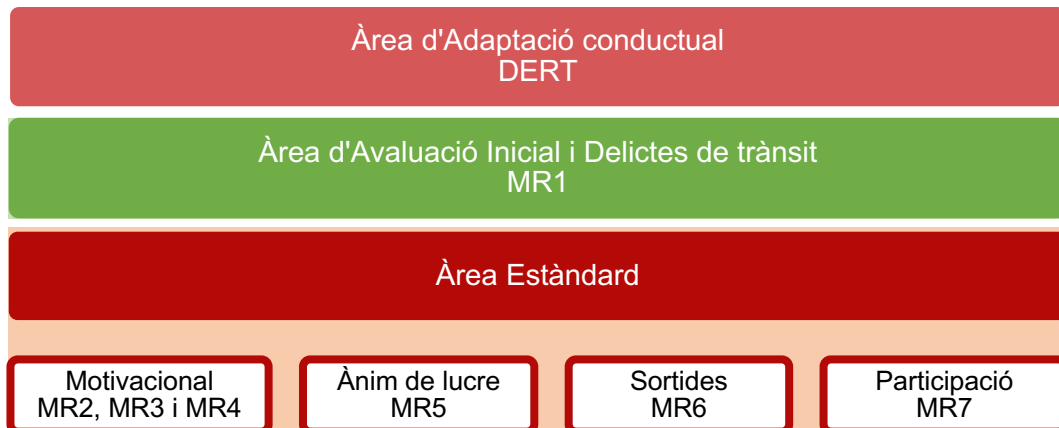
Elaboració pròpia a partir de Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea. (2020). LGTBI Survey Data.

Directament relacionat amb la prostitució, cal tenir present la nacionalitat, ja que segons García (2013) el fenomen migratori està molt present a la població femenina relacionada amb el treball sexual, a més, les dones transgènere entrevistades per Urra (2017) al seu estudi, tenien en comú l'heterogeneïtat en la seva procedència. Aquest fet es confirma a l'enquesta de la FRA (2020), on es publica que un 20% de les dones trans són estrangeres. La nacionalitat serà rellevant en tant que dificultarà el reconeixement de la identitat de gènere sentida ja que no poden accedir als recursos previstos per les dones trans de nacionalitat espanyola (Instrucció 1/2019).

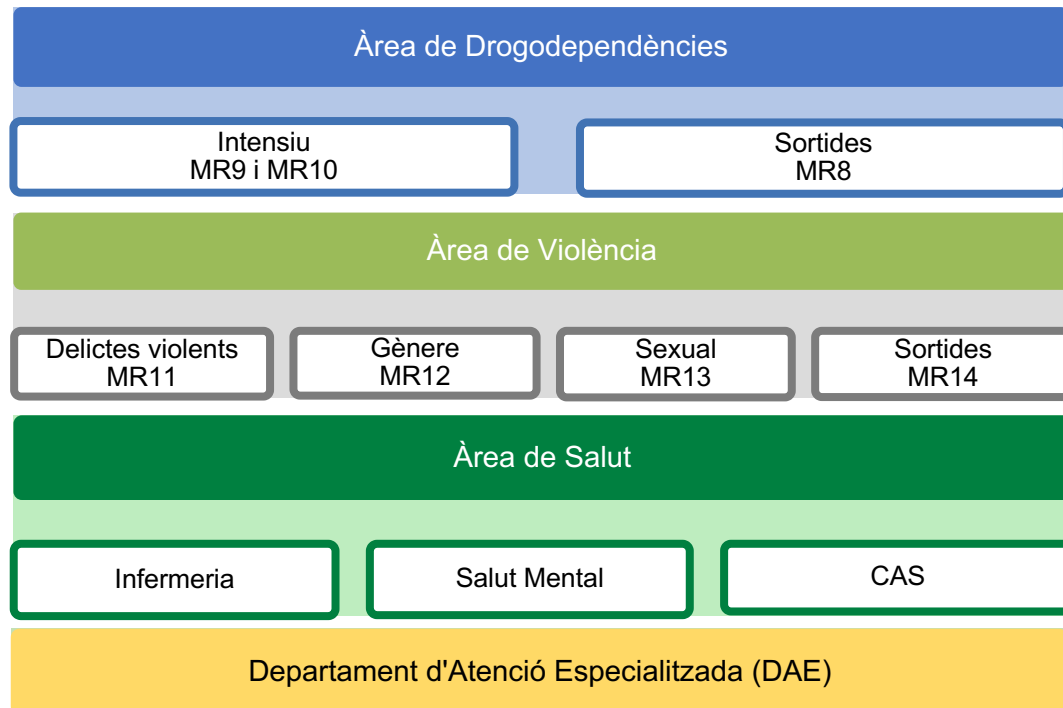
Per últim, si quan es parlava de les característiques de les dones a presó resultava inevitable pels autors no debatre sobre la manca de recursos tant pel que fa a tractament com d'accés a activitats i tallers, resulta obvi que el mateix discurs es repeteix respecte de les dones trans (Urrea, 2017), especialment si es troben a centres exclusivament masculins. Per tant, el que es posa de manifest és que en gran part de les activitats que preparen a les dones, i en aquest cas, dones trans, per a la inserció laboral, no s'aprofiten per a desenvolupar les seves habilitats o competències ni les preparen per a les oportunitats laborals que es trobaran a l'exterior (Cruells i Igareda, 2005).

A l'esquema de classificació interior<sup>2</sup> que podem observar a continuació es pot apreciar que les dones trans a Brians 2 no tenen un accés a una classificació terapèutica, sinó que es classifiquen per raó de condició de gènere (Alexanian et al., 2020), ja que actualment estan ubicades al MR6, en aquest mòdul es troben amb interns amb trastorns límit o altres col·lectius vulnerables (llargues condemnes, DAE o interns amb diversitat intel·lectual), i en cas de trans que havien tingut problemes són traslladades al MR14 de classificació i observació. És a dir, es dona un doble aïllament del col·lectiu trans.

#### Esquema de classificació interior:



<sup>2</sup> Aquest esquema es correspon al pla funcional anterior a l'estat d'alarma per pandèmia de la COVID-19. Amb la crisi del COVID-19 els mòduls 7 i 8 esdevenen de sortida i quarantena i les dones trans són transferides del mòdul 7 al 6 que passa a ser el de "vulnerabilitat".



### 3.2. Marc legal respecte la població penitenciària trans

#### 3.2.1. Instrucció 1/2019: d'on venim i en quina situació ens trobem.

La classificació de la població penitenciària s'ha basat, de manera històrica, en el binomi home-dona. Ara bé, als darrers anys, a conseqüència de la realitat social en la qual els centres es desenvolupen paral·lelament, ha sorgit la necessitat de donar resposta des de les institucions públiques a aquestes exigències derivades de la identitat de gènere més enllà del sexe. És a dir, s'ha ofert la possibilitat de classificar la població reclusa per raons de gènere amb l'objectiu de donar compliment i garantia als drets fonamentals inherents a qualsevol ésser humà.

A partir d'aquesta premissa s'ha desenvolupat legislació sobre drets del col·lectiu LGTBI en tots els àmbits, inclòs el penitenciari. A Catalunya es poden trobar diversos textos legals que pretenen plasmar els instruments destinats a assegurar els drets d'aquest grup de població. La llei 11/2014 per garantir els drets del col·lectiu LGTBI (Parlament de Catalunya, 2014) dedica l'article 18 a l'establiment d'una sèrie de prerrogatives en la situació de privació de llibertat que fan referència a normes d'identificació i escorcolls, tracte i condicions de vida per a les persones transgènere d'acord amb la identitat sentida.

D'altra banda, amb anterioritat a aquesta llei es va aprovar la Instrucció 3/2009 (Direcció General de Recursos i Règim Penitenciari, 2008) relativa a la separació interior i peculiaritats del règim de vida de les persones transsexuals en els centres i unitats penitenciàries de Catalunya, però va quedar derogada per la Instrucció 1/2019 (Secretaria de Mesures Penals Reinserció i Atenció a la Víctima, 2019).

Aquesta segona instrucció és fruit de la necessitat de revisar les eines que regulaven les peculiaritats del règim de vida del col·lectiu, de manera que millora i desenvolupa el contingut de la Instrucció 3/2009, especialment tant pel que fa a l'escorcoll i l'accés a productes que permeten mantenir la seva expressió de gènere com al paper dels professionals penitenciaris i referents de gènere.

Tanmateix, entre les modificacions més rellevants podem trobar els criteris per a l'aprovació de la sol·licitud de reconeixement d'identitat de gènere a efectes penitenciaris. Mentre que la instrucció predecessora permetia a l'equip de professionals penitenciaris emetre informes mèdics i psicosocials que posteriorment es valorarien per part de la Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat, la Instrucció del 2019 prohibeix expressament aquesta possibilitat, en tant que pot resultar estigmatitzant per a la persona.

És a dir, segons la instrucció 1/2019 la decisió únicament podrà estar basada en els següents criteris: naturalesa de l'activitat delictiva i historial penal<sup>3</sup>, historial penitenciari respecte a problemes d'inadaptació, risc de seguretat percebut de la persona trans cap a altres interns i a la inversa<sup>4</sup> i finalment, en cas que la manifestació de canvi de gènere sigui posterior a l'entrada al centre, caldrà observar si perdura en el temps i que no respon a una demanda puntual o instrumental.

### **3.2.2. Comparativa amb altres experiències, a Espanya i en el Marc Europeu**

A l'hora de dur a terme l'estudi de les circumstàncies a altres contextos cal tenir present que Catalunya té cedida la competència en matèria penitenciària, per aquest

---

<sup>3</sup> La Instrucció 1/2019 fa èmfasi en els delictes de violència de gènere i/o delictes contra la llibertat sexual de dones o nens.

<sup>4</sup> Aquest ítem implica valorar conjuntament amb la persona sol·licitant el risc de patir discriminacions en els diferents escenaris possibles.

motiu, resulta rellevant fer una comparació amb altres experiències tant en l'àmbit Estatal com l'europeu.

Per una banda, a Europa podem observar amb trets generals, gràcies a les dades que facilita l'Europris, la situació de la població penitenciària trans a diferents països de la Unió Europea<sup>5</sup> (Europris, 2017). A l'estat alemany de la Pomerània Occidental els criteris de classificació depenen dels genitals, en canvi, l'opció majoritària és la classificació en funció del gènere legal, alternativa present a països com Suïssa, Eslovènia o Letònia. Ara bé, a Suïssa existeix la possibilitat de fer una avaluació individual en funció de les preferències de la persona interna, en canvi, a Dinamarca o Croàcia aquesta classificació es basa en una decisió de la institució basada en potencials riscos tant de la persona com de la resta d'interns.

En segon lloc, també es pot extreure que la majoria de països sí que disposen d'una llei d'igualtat o que reguli el canvi de gènere, com és el cas d'Escòcia (amb la *Equality Act UK*), però no preveuen directrius legals de procediment penitenciari, sinó que hi ha unes pràctiques generalitzades que prediquen el respecte i la sensibilitat d'aquest col·lectiu, respectant en tot cas la identitat de gènere.

En el cas d'Anglaterra i Gal·les es preveu a través de la Instrucció 7/2011 (*Prison Service Instruction on Care and Management of Transsexual Prisoners*), que la classificació es farà en funció del gènere legal, ara bé, també disposa que en els casos en què sigui necessari existirà discrecionalitat a l'hora d'acollir a la persona transgènere al centre o mòdul segons el seu gènere sentit. Aquesta discrecionalitat, igual que a la resta de països, està fonamentada en la possibilitat de risc per la vida de l'intern o interna, tant d'autolesió com de violència física o sexual (Beard, 2018).

Estatlament existeix normativa reguladora de la matèria recollida a la Circular 7/2006 sobre Integració penitenciària de persones transsexuals. Aquest text disposa criteris similars a la instrucció catalana del 2009, de manera que permet a les persones transgènere ser ingressades al mòdul del seu gènere sentit sense necessitat d'haver sigut sotmeses a cap tractament quirúrgic així com el reconeixement a efectes penitenciaris de la identitat de gènere (Urra, 2017) però sense eliminar la

---

<sup>5</sup> A l'anàlisi s'inclou el Regne Unit en tant que les dades són anteriors a la sortida del Regne Unit de la UE.

previsió d’informe mèdic psicosocial. Ara bé, actualment s’està debatent sobre l’esborrany de la Llei Trans proposada pel Ministeri d’Igualtat (Álvarez, 2021) la ratio essendi del qual és prohibir expressament l’existència d’un diagnòstic de “disfòria de gènere” per poder accedir al canvi registral, sent únicament necessari el consentiment exprés de la sol·licitant i ser major de setze anys.

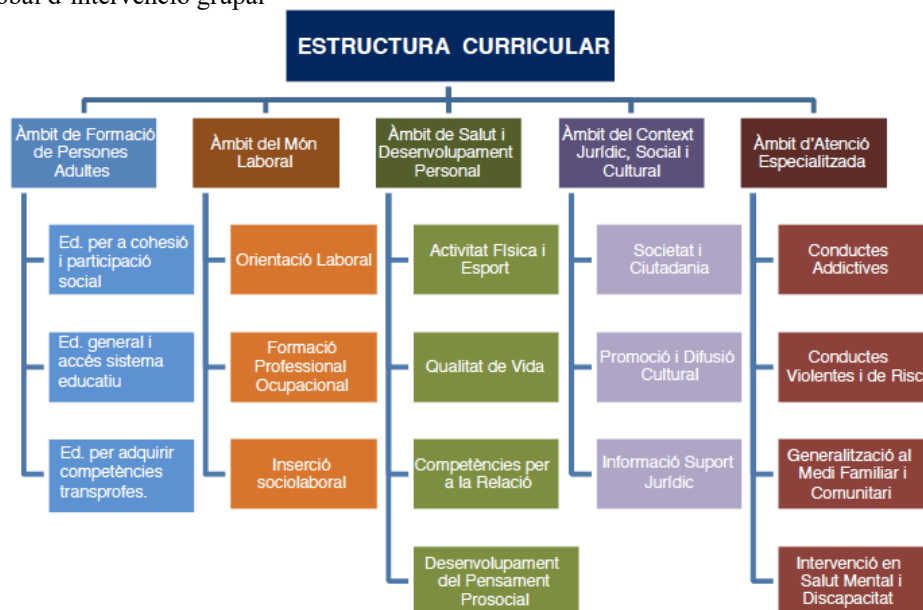
A més, en aquest esborrany es creen alternatives per a les dones trans estrangeres possibilitant el canvi de sexe al permís de residència o de treball per tal de pal·liar els efectes discriminatoris del canvi registral. I finalment, en matèria penitenciària, dedica el Capítol V als drets a ser tractades conforme el sexe registral, garantir la integritat i l’inici o continuació de tractament, així com l’obligació de protocols de prevenció d’homofòbia i classificació en atenció a la perillositat.

### 3.2.3. PMOC: Programa Marc d’Organització Curricular

El Programa Marc d’Organització Curricular pretén garantir la mateixa oferta d’activitats i programes d’intervenció a tots els centres de manera que els interns disposin d’eines i competències per tal de fer front al procés d’inserció social. Aleshores, partint d’aquest objectiu el programa es basa en cinc eixos d’intervenció (Figura 2): formació, món laboral, salut i desenvolupament personal, context jurídic, social i cultural i atenció especialitzada.

**Figura 2**

Oferta global d’intervenció grupal

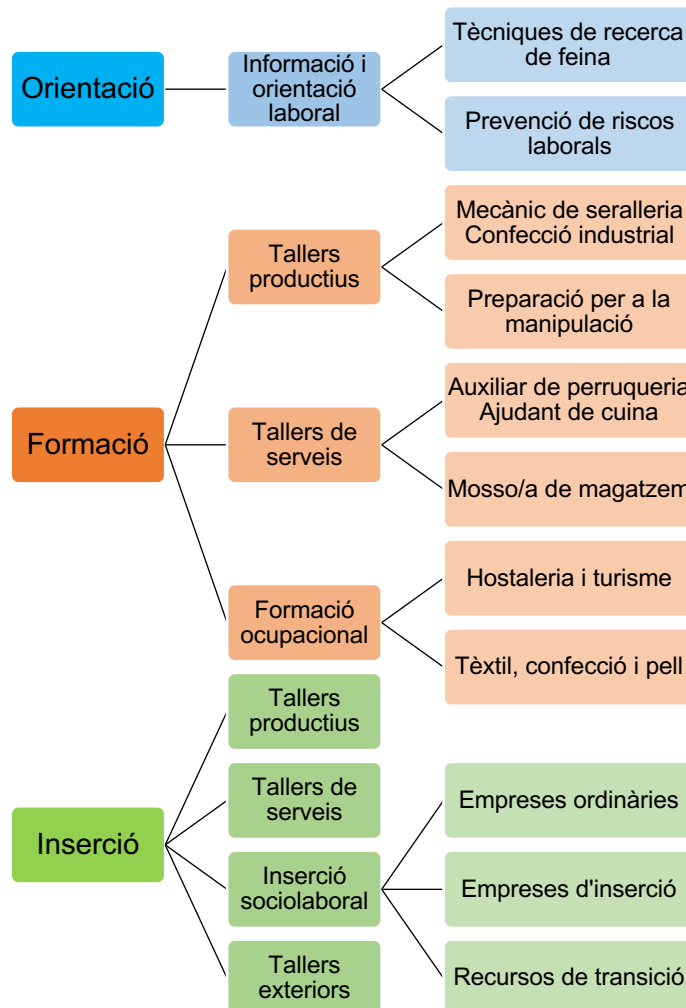


Recuperat de Direcció General de Serveis Penitenciaris (2015).

Ara bé, a partir d'aquest programa cal posar en relleu l'eix d'intervenció dedicat al món laboral, que és aquella intervenció focalitzada en la formació professional ocupacional i la inserció sociolaboral dels interns. Aquest àmbit es troba desenvolupat pel CIRE (Centre d'Iniciatives per la Reinserció) i es divideix en tres àrees: l'orientació laboral, la formació i la inserció; i a partir d'aquí, cada àrea està subdividida en programes i subprogrames (Figura 3). De manera que es tracta d'un aprenentatge transversal a través d'una iniciació seguida d'un perfeccionament de les habilitats i coneixements d'un ofici fins al desenvolupament de la tasca amb la posada en pràctica de les habilitats adquirides.

**Figura 3**

Intervenció en l'àmbit laboral seguint el model FOI



Elaboració pròpia a partir de Direcció General de Serveis Penitenciaris (2015).

Partint d'aquest ventall de possibilitats, l'itinerari a seguir per part de l'intern/a s'ajustarà en funció de les necessitats observades a tots els nivells i dels interessos personals. Aquest aspecte és important en tant que el PMOC preveu un itinerari estàndard que recull els programes que seran d'aplicació a tota la població penitenciària i altres d'específics que s'aplicaran segons les necessitats de cada individu. Ara bé, l'eix d'intervenció relatiu al món laboral s'aplica a tots els itineraris.

En el cas de Brians 2 es poden trobar tallers de manipulats, muntatge i confecció industrial així com els serveis de cuina i bugaderia/botigues i pel que fa a formació actualment s'ofereix lampisteria, fontaneria i calefacció, enregistrament i tractament de dades, jardineria, operador de carretons, cuina i cursos per a botigues i fleques<sup>6</sup> (Departament de Justícia, 2021).

#### **3.2.4. Gènere i Presó**

Un vessant important de tota intervenció en centres penitenciaris és la perspectiva de gènere, per aquest motiu, des de les institucions penitenciàries catalanes es promouen valors i activitats relacionades amb l'adquisició de perspectiva de gènere. Aquest és l'objectiu del programa de perspectiva i equitat de gènere en l'àmbit penitenciar (Gènere i Presó) dels referents de gènere dels centres penitenciaris en el marc del programa Compartim. El programa pretén tractar l'equitat i la diversitat sexual des d'una perspectiva holística a través de la interacció i participació dels interns/es amb la intenció de què els processos d'inserció siguin efectius.

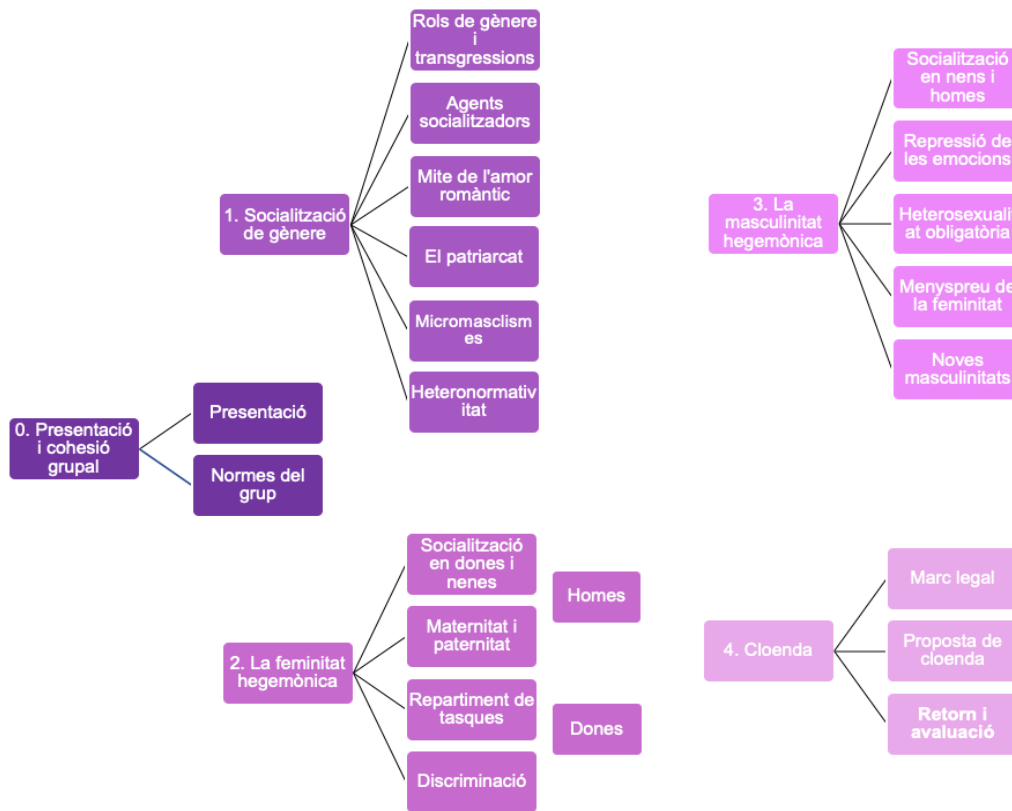
Aquest programa està dividit en 5 mòduls on cadascun treballa un bloc i preveu unes sessions amb activitats orientades a l'assoliment d'aquests objectius de manera esglaonada, activitats que de vegades difereixen en funció de si les realitzen homes o dones (Figura 4).

---

<sup>6</sup> Veure Annex I: Ocupació laboral i catàleg de formació del CIRE per a Brians 2

**Figura 4**

Programa de perspectiva i equitat de gènere en l'àmbit penitenciari



Elaboració pròpia a partir del programa Gènere i Presó, (González et al., 2018).

### 3.3. Objectius i hipòtesis

D'una banda, la pregunta analítica inicial en què es basa aquesta recerca és Quines són les necessitats actuals de formació professional i inserció laboral dins de presó de les dones trans del centre penitenciari Brians 2?. Per tant, l'objectiu principal és detectar les necessitats de les dones trans del centre penitenciari Brians 2 en l'àmbit de formació professional i inserció laboral dins de presó. Per tal de donar resposta a la pregunta inicial s'han proposat aquests objectius específics:

- Examinar l'opinió dels professionals de gènere i de formació professional sobre la possibilitat d'inserció i formació de les dones trans dins de presó.
- Identificar la percepció de les dones trans recluses sobre les oportunitats formatives dins de presó i les expectatives de futur.
- Conèixer quina és la funció que desenvolupen el patriarcat i els estereotips de gènere en el model de formació i inserció laboral de dones trans a presó.

- Examinar com s'aplica la perspectiva de gènere en el model de formació, ocupació i inserció a presó.

D'altra banda, s'han proposat les hipòtesis següents:

- **H1:** La classificació interior de les dones trans al CP Brians 2 no està orientada a les seves necessitats formatives i laborals dins de presó.
- **H2:** L'actual formació professional oferta al CP Brians 2 no té en compte les perspectives laborals i d'exclusió social del col·lectiu trans.
- **H3:** El patriarcat i els rols de gènere marquen l'itinerari formatiu i laboral de les dones trans a presó.
- **H4:** El model FOI aplicat a Brians 2 no treballa transversalment amb perspectiva de gènere.
- **H5:** La manca de legislació sobre el tractament de les dones trans a presó dificulta la pràctica i col·laboració entre els professionals.

## 4. METODOLOGIA

### 4.1. Mètode utilitzat

Per dur a terme la investigació d'aquest treball s'ha escollit la recerca qualitativa, concretament l'entrevista semi-estructurada aquesta decisió ha sigut fruit de la mostra de població disponible que impossibilitava una recerca quantitativa, ja que els objectius de la recerca requereixen l'opinió d'una població penitenciària poc usual a presó que són les dones trans. A més, permet obtenir informació més profunda i "la possibilitat d'aclarir dubtes durant el procés, assegurant respostes més útils" (Díaz-Bravo et al., 2013, pàg. 163)

Aleshores, s'han desenvolupat dues tipologies d'entrevistes semi-estructurades<sup>7</sup>, una per les dones trans a presó, i una altra per als professionals de la intervenció. L'elecció d'aquesta entrevista ha estat motivada en el fet que la informació que es vol obtenir respon a unes preguntes concretes, la qual cosa requereix d'una estructura ordenada però flexible, deixant marge d'opinió als entrevistats i donant la possibilitat a l'entrevistadora d'aclarir conceptes i ambigüitats (Díaz-Bravo et al.,

---

<sup>7</sup> Veure Annex II: Entrevistes

2013) així com formular preguntes improvisades conseqüència de les respostes obtingudes.

Tanmateix, per als professionals s'ha dut a terme en format d'enquesta amb preguntes semi-obertes i afirmacions amb opció de resposta basada en l'escala de Likert. Finalment, les entrevistes a les dones trans no s'han pogut realitzar com a conseqüència de les restriccions per la crisi sanitària de la COVID-19, per tant, els resultats estaran basats en les respostes dels professionals del centre penitenciari Brians 2.

#### **4.2. Característiques dels subjectes d'estudi**

Els subjectes seleccionats per a la realització de l'estudi han sigut dos. Per una banda, el primer grup es caracteritza per ser dones trans que es troben a la presó de Brians 2 complint condemna, i el segon grup es caracteritza per ser professionals de la intervenció en presó, ja sigui a nivell laboral com de gènere.

#### **4.3. Tècnica d'anàlisi dels resultats**

Després de les entrevistes i les seves transcripcions, aquestes seran analitzades en base a un sistema de codificació. És a dir, una sèrie de codis preestablerts, que seran els elaborats abans de les entrevistes en base a la informació del marc teòric, dels objectius i de les hipòtesis i altres emergents, que seran aquells que sorgeixen durant el transcurs de l'entrevista i que poden tenir una rellevància a l'hora de fer l'anàlisi. Aquests codis quedaran recollits en un llibre de codis<sup>8</sup> i desenvolupats en una taula de codificació.

Finalment, aquesta tècnica no ha pogut ser utilitzada per a les entrevistes amb les dones trans del CP Brians 2, i per a l'enquesta dels professionals s'han analitzat les afirmacions en base a l'escala de Likert amb valors entre 1 y 5 per mostrar la conformitat o disconformitat amb les afirmacions o bé la freqüència amb què es realitza una determinada acció.

---

<sup>8</sup> Veure Annex III: Llibre de codis

## 5. ANÀLISI DELS RESULTATS

### 5.1. Anàlisi de resultats dels professionals

A continuació s'exposaran els resultats obtinguts a partir de les respostes dels professionals i la seva opinió sobre la realitat penitenciària que envolta les dones trans<sup>9</sup>. Tots els enquestats són o han estat com a treballadors s Brians 2.

Pel que fa a la **classificació interior** l'opinió majoritària dels professionals del Centre Penitenciari és que la classificació no es realitza atenent les necessitats personals de les dones trans (28,6%). Tanmateix aquesta opinió, tot i ser majoritària no ha sigut absoluta, ja que hi ha qui considera, encara que amb menys intensitat, que aquesta classificació sí que té en compte les necessitats personals d'aquest col·lectiu (21,4%); en canvi, també un 21,4% dels enquestats ha considerat que no està ni d'acord ni en desacord amb el fet que aquesta classificació es realitza en segons aquests criteris.

En la mateixa línia, malgrat que no coincideixen les opinions en el fet que la classificació s'adapta a les seves necessitats, sí que hi ha un acord en el fet que aquesta classificació és fruit dels estereotips i la vulnerabilitat social que comporta formar part d'aquest col·lectiu on un 42,9% dels enquestats està absolutament d'acord amb aquesta afirmació, mentre que tan sols un 7,1% està absolutament en desacord. En segon lloc, pel que fa a l'afirmació de què la classificació interior de les dones trans al CP Brians 2 influeix negativament en les seves oportunitats formatives i laborals les opinions són més disperses, ja que només un 35,7% dels enquestats està absolutament d'acord amb aquesta afirmació, mentre que un 21,4% està absolutament en desacord i que aquesta classificació interior no té una repercussió negativa en la formació i ocupació de les dones trans a presó i un 28,6% ni acord ni en desacord.

Per tant, partint de la hipòtesi inicial "**H1**: La classificació interior de les dones trans al CP Brians 2 no està orientada a les seves necessitats formatives i laborals dins de presó" es pot concloure que es compleix en tant que aquesta classificació no es realitza d'acord amb les seves necessitats formatives i laborals sinó que respon a un criteri de col·lectiu vulnerable i estereotipat. La conseqüència d'aquesta

---

<sup>9</sup> Veure Annex IV: Resultats qüestionari

classificació interior basada en estereotips i no en necessitats és la repercussió negativa que té en la posterior aplicació de l'itinerari formatiu i laboral dins de presó i conseqüentment també fora de presó.

En segon lloc, pel que fa a la **formació professional** i la situació de les dones trans, l'opinió dels professionals enquestats ha sigut diversa, sense que en cap cas es posicionessin totalment d'acord (14,3%) o totalment en desacord (14,3%) sobre l'evolució positiva de les oportunitats dins de presó per al col·lectiu trans. Ara bé, pel que fa a l'adaptació d'aquesta formació a la realitat d'exclusió social del col·lectiu, el percentatge més elevat es troba en el posicionament de "d'acord" amb un 28,6% dels enquestats. Tanmateix també un 21,4% no està d'acord i considera que no es du a terme aquesta adequació envers el col·lectiu trans i el mateix percentatge no està ni d'acord ni en desacord. En la mateixa línia, pel que fa a com s'adapta aquesta oferta formativa i laboral a la realitat d'exclusió laboral del col·lectiu trans un 28,6% dels enquestats considera que mai es produeix aquesta adaptació, mentre que tan sols un 14,3% considera que es produeix sempre; amb tot, també un 28,5% respon que aquesta adequació es dona ocasionalment. Lligat amb l'afirmació anterior un 35,7% dels enquestats considera que l'actual oferta formativa i laboral del CP Brians 2 mai té en compte les perspectives laborals del col·lectiu trans un cop fora de presó, mentre que un 7,1% considera que sempre es tenen en compte, i un 21,4% que o gairebé mai o gairebé sempre.

A més, respecte a la motivació de les dones a l'hora de participar en un taller ocupacional, els professionals han respost de manera diversa, on només un 7,1% dels enquestats ha afirmat que "mai" o "sempre" es treballi aquesta motivació. L'opció majoritària ha estat que gairebé mai es treballa aquesta motivació abans de participar en un taller ocupacional amb un 35,7% de respostes. Ara bé, pel que fa a les demandes per part de les internes, els professionals al·leguen que gairebé sempre elles mateixes les posen de manifest (42,9%), i que en aquests casos, s'acostuma a tenir-les en compte però de manera ocasional (50%). Tot i així, els professionals també consideren que existeixen certes demandes implícites relacionades amb el món laboral com "una formació laboral específica en àmbits laborals de serveis a les persones i fora de l'àmbit de tasques manuals o força física" o oportunitats reals de treballar, ja que segons un dels enquestats "se senten i són

discriminades” o la necessitat de “ser tractades com a dones i que se’ls ofereixin feines més enllà de la neteja o la producció industrial”.

Per tant, la hipòtesi inicial, que era “**H2**: L’actual formació professional oferta al CP Brians 2 no té en compte les perspectives laborals i d’exclusió social del col·lectiu trans”, es compleix parcialment, ja que tot i que encara hi ha certes mancances en el model ocupacional dins de presó, sí que és cert que hi ha una implicació i evolució que permet recollir les demandes del col·lectiu envers aquestes necessitats formatives i laborals. Tanmateix, és una confirmació parcial perquè encara resulta necessari atendre a les demandes implícites que també tenen una repercussió en les perspectives laborals i d’exclusió social d’aquest col·lectiu així com treballar sobre la motivació a l’hora de participar i col·laborar tant en els tallers com de manifestar la seva opinió.

D’altra banda, els professionals també han opinat sobre el paper del **patriarcat i els rols de gènere** dins del model formatiu i laboral a presó. En aquest cas, la major part dels enquestats està totalment d’acord amb el fet que els estereotips de gènere i el patriarcat defineixen l’itinerari ocupacional del centre penitenciari sigui d’acord (21,4%) o totalment d’acord (28,6%), ara bé, també un 28,6% dels treballadors de Brians 2 estan totalment en desacord amb aquesta afirmació i consideren que en cap cas els estereotips de gènere i el patriarcat condicionin el tipus d’ocupació del centre penitenciari.

Tot i així, quan es pregunta sobre la freqüència amb la qual es treballa la motivació de les dones trans abans de participar en un taller les respostes són amb un 35,7% que aquesta pràctica no es realitza gairebé mai, mentre que un 28,6% respon que es fa gairebé sempre. Aquesta pregunta queda lligada amb l’afirmació relativa a què la predisposició a la participació en els tallers és menor en les dones trans que en la resta d’interns, i en aquest cas no tots coincideixen en el fet que les dones trans tenen menys predisposició a participar en els tallers que la resta d’interns, tot i que un 35,7% dels enquestats considera que està d’acord amb el fet que aquesta participació és menor.

Amb tot això, sí que hi ha una majoria (42,9%) que opina que no es produeix mai una diferenciació en la intervenció basada en si és una dona trans o no, només un

14,2% opina que aquesta diferenciació sí que es produeix sempre o gairebé sempre. D'aquí que també la majoria opini que l'actual itinerari no està dissenyat per aquest col·lectiu; un 35,7% està totalment d'acord i un 21,4% està d'acord amb el fet que el perfil d'intern en el qual està basat el model no inclou a les dones trans.

De fet, a l'hora de concretar quins elements creien que dificultaven la intervenció amb aquest col·lectiu un 64,3% dels enquestats va respondre que la vulnerabilitat social del col·lectiu o per la manca de motivació (57,1%) i d'oportunitats laborals (50%). En canvi, només un 21,4% va considerar que un element podia ser la discriminació per raó de gènere. Altres enquestats van respondre que també podia ser pel fet que es tracta d'un col·lectiu molt petit (21,4%) o perquè es tracta d'un col·lectiu amb pocs hàbits laborals (7,1%).

Aleshores, la hipòtesi “**H3**: El patriarcat i els rols de gènere marquen l'itinerari formatiu i laboral de les dones trans a presó” es compleix, ja que aquests tallers ocupacionals i laborals estan pensats per un perfil d'intern masculí, on les necessitats a les quals respon no s'adapten al col·lectiu trans sinó que cobreixen allò que el patriarcat marca que han de complir els interns del gènere masculí en l'àmbit laboral com són els tallers tradicionalment per homes. A més, no només es tracta d'un itinerari pensat per homes sinó que no es preveuen mecanismes per a les dones ja des de la base com és la motivació.

En quart lloc, els professionals han opinat sobre la **perspectiva de gènere** en el model FOI, i en aquest cas, les opinions han sigut contradictòries, ja que una gran part dels enquestats considera rotundament que la intervenció en l'àmbit laboral no està plantejada tenint en compte la perspectiva de gènere (35,7%). En canvi, la majoria dels enquestats consideren que sí, concretament, un 28,6% està d'acord amb el fet que la intervenció té en compte la perspectiva de gènere i un 14,3% està totalment d'acord amb la mateixa afirmació.

Tanmateix, un element important a l'hora de treballar amb perspectiva de gènere és la discriminació que pateix el col·lectiu, per tant, a l'hora de respondre sobre si existeix discriminació (negativa) en el context formatiu i laboral de les dones trans a presó, la majoria dels enquestats han considerat que sí (42,8%) mentre que un 28,5% considera que no existeix aquesta discriminació.

També la majoria opinen que aquesta perspectiva de gènere i educació en igualtat s'estén a espais laborals i formatius, ja sigui sempre (14,3%), gairebé sempre (28,6) o ocasionalment (35,6%). Ara bé, un 42,8% dels enquestats considera que aquesta perspectiva de gènere no s'aplica gairebé mai (35,7%) o mai (7,1%) en la pràctica a les activitats que es desenvolupen al centre, en canvi, un 35,7% considera que sí que es produeix aquesta aplicació de la perspectiva de gènere sigui gairebé sempre (21,4%) o sempre (14,3%).

Respecte a aquesta aplicació pràctica de la perspectiva de gènere al model FOI els professionals al·leguen que hi ha certs aspectes que s'han de tenir en compte i endinsar-se dins de qüestions que es troben també a la societat com la visibilització, la no victimització o els estereotips però dins de presó i focalitzada en la resta d'interns. A més, també consideren que cal una formació específica per als professionals i per als interns basada en el respecte, l'acceptació de la realitat i el treball sobre els drets del col·lectiu trans a presó i sobretot, afavorir les seves oportunitats laborals a través de "més i major qualitat del catàleg de llocs de treball".

En aquest sentit, aquesta hipòtesi de "**H4**: El model FOI aplicat a Brians 2 no treballa transversalment amb perspectiva de gènere" es compleix parcialment en tant que la perspectiva de gènere s'aplica de manera transversal al model FOI de presó, i hi ha hagut una evolució en positiu per tal d'atendre a les necessitats a les quals la perspectiva de gènere aporta solucions. Tot i això, resulta evident que cal una millora del sistema per tal que no només es quedi en la teoria sinó que existeixi una implicació i aplicació pràctica d'aquestes accions amb perspectiva de gènere. Ja que els mateixos treballadors exigeixen una formació específica que els hi permeti poder treballar amb perspectiva de gènere al model FOI i a la presó en general, així com una implicació de la resta d'interns. Un exemple d'aquesta aplicació pràctica és el programa "gènere i presó" que treballa els aspectes relatius al gènere no només pel que fa a la violència masclista, sinó que desmitifica el patriarcat i els rols de gènere, la qual cosa ha d'assentar les bases per a poder treballar en la resta d'àmbits de presó com són els contextos de formació i ocupació.

I finalment, cal analitzar l'opinió envers la **legislació** actual de dones trans a presó. En aquest cas, els professionals opinen que estan d'acord (35,7%) o absolutament d'acord (7,1%) amb el fet que aquesta actual legislació és dificultosa en la pràctica adaptada al col·lectiu trans, ara bé, també un 35,7% considera que no està ni d'acord ni en desacord, mentre que només un 21,4% no està d'acord. Com a conseqüència d'això, un 28,6% també opinen que aquesta legislació no és suficient per a poder treballar amb eficàcia, tot i així, hi ha opinions disperses, ja que un 35,7% considera que no està d'acord amb el fet que sigui insuficient i també un 35,7% no es posiciona ni amb acord ni amb desacord. Tanmateix, pel que fa a si aquesta legislació és posada en marxa a la realitat penitenciària, un 35,7% considera que mai o gairebé mai es fa, en canvi un 42,8% ha respost que sempre o gairebé sempre es dona aquesta aplicació pràctica. De fet, un dels professionals concreta "una cosa és la llei, l'altra la pràctica i la realitat. Segueixen sent discriminades" i un altre al·lega no tenir gaire coneixement sobre la llei: "no conozco exactamente los cambios en la ley, solo los que afectan a cacheos personales".

En aquest cas, la cinquena hipòtesi "**H5**: La manca de legislació sobre el tractament de les dones trans a presó dificulta la pràctica i col·laboració entre els professionals", es compleix parcialment en tant que tot i haver-hi certa legislació o reglamentació sobre tractament de dones a presó, no es concreta sobre l'àmbit laboral i ocupacional. A més, aquesta no té una aplicació pràctica per part dels professionals de forma eficaç, ja que sovint no tenen coneixement del contingut el que dificulta l'aplicació i col·laboració. Es tracta de legislació que no aborda la problemàtica sinó que estableix unes pautes generals, en molts cops ambigües, de manera que la falta d'eficàcia pot no deure's per la manca de legislació, sinó per la no posada en pràctica d'aquesta.

## 6. CONCLUSIONS

### 6.1. Discussió

Després d'aquesta anàlisi s'extreuen diverses conclusions, en primer lloc cal tenir en consideració la importància de la criminalitat femenina, i és que no ha sigut fins a la literatura de l'última dècada que s'ha donat importància a aquest fenomen delictiu i a les seves tipologies. És a dir, ha sigut amb el creixement dels moviments

en favor del col·lectiu LGTBI i del feminisme que s'ha donat veu a aquesta problemàtica cada cop més freqüent de la situació de les dones i del col·lectiu a presó.

Aleshores, partint d'aquest coneixement els resultats mostren que com que es tracta d'un grup penitenciari molt petit, les mesures que s'adopten a presó que deixen fora a les persones que conformen aquest col·lectiu. A conseqüència d'això es produeix un doble aïllament del col·lectiu, pel fet d'estar a presó i pel fet de pertànyer a un col·lectiu minoritari. Per aquest motiu i lligat amb l'anterior, és important l'acció militant feminista en col·laboració amb la literatura, els acadèmics i l'administració pública (Almeda, 2017) per tal de poder establir una base sobre la qual intervenir en les necessitats d'aquest col·lectiu tant de manera focalitzada com generalitzada i efectiva.

El que els resultats han mostrat és que cal una millora en la detecció de les necessitats del col·lectiu de dones trans al centre penitenciari de Brians 2 des de l'ingrés i la classificació interior fins a la sortida de presó i la posterior inserció laboral i social de les dones trans. Els resultats mostren que la classificació interior no està basada en les necessitats d'aquestes dones sinó en estereotips, per tant, és important fer èmfasi en aquesta classificació com a primer filtre de detecció de necessitats en tant que és el primer contacte a l'hora d'idear tot el procés d'intervenció amb aquesta tipologia d'interne i que pot suposar l'arrel del problema pel que fa a la ineficàcia d'aquest.

Per tant, per tal de poder realitzar això de manera eficaç, l'anàlisi ha mostrat que cal que tot el model FOI estigui enfocat amb perspectiva de gènere deixant de banda allò que imposa com a vàlid pel patriarcat i els rols de gènere i atenent a les actuals mancances del model que només es poden solucionar detectant-les i donant veu als implicats, tant usuaris com professionals. De la mateixa manera que cal atendre qüestions de vulnerabilitat i exclusió social pròpies del col·lectiu i que no desapareixen quan surten de presó, sinó que es perpetuen. Així com el problema que existeix respecte a la motivació per part de les dones trans a participar en els tallers ocupacionals i la manca d'hàbits laborals, ja que sovint recorren a la prostitució o el tràfic de drogues com a font de subsistència. A més, la crisi de la

COVID-19 i la pandèmia ha fet caure l'oferta de feina als centres penitenciaris en general, de manera que la situació de les dones trans s'ha vist agreujada. En resum, la literatura i els resultats han mostrat que a la pràctica no hi ha un desenvolupament de les habilitats i competències d'aquestes dones per tal de garantir una inserció capaç de proporcionar-les l'autonomia necessària.

Aquesta intervenció amb perspectiva de gènere ha de procurar que la igualtat esdevingui una realitat en la pràctica i no únicament sobre el paper, sinó que cal garantir la formació també dels professionals que sovint desconeixen els instruments que cal aplicar i com cal aplicar-los perquè sigui fructífers. A més, no només cal tenir en compte els treballadors de presó, sinó que aquesta perspectiva de gènere s'ha de treballar des de tots els vessants de la intervenció i ha d'haver-hi una implicació de tots els agents i afectats, és a dir, també la resta d'interns.

Amb l'objectiu de poder complir amb aquest propòsit també s'ha mostrat que els professionals necessiten un suport legislatiu que marqui unes pautes que afavoreixen la col·laboració i que faciliten la posada en marxa de les accions dins de presó destinades a la inserció laboral eficaç del col·lectiu trans un cop surtin. Per tant, és un objectiu incloure aquests instruments de manera transversal a tot el PMOC encara que després es focalitzi en l'àmbit laboral. Tanmateix, aquesta problemàtica de manca de legislació es dona a tots els nivells, no únicament a Catalunya. Aquesta situació ha quedat en evidència en tant que sovint, hi ha un desconeixement per part dels implicats de la llei i els protocols així com de les eines disponibles i de la problemàtica real.

És a dir, aquesta intervenció no només ha d'estar dirigida en exclusiva a les dones trans sinó que s'ha de tractar d'accions per tota la població penitenciària i agents del centre penitenciari. Tot i això, és cert que ha hagut una evolució en la intervenció del col·lectiu LGTBI als centres penitenciaris, i concretament de les dones trans. Els professionals han deixat constància de les millores que s'estan introduint i les que encara queden per introduir. Aquesta evolució en positiu no només s'ha donat en l'aplicació pràctica, sinó que en els darrers anys també hi ha hagut legislació que concretava certs aspectes que amb la pràctica s'han vist que no

funcionaven o que calia fer èmfasi, especialment tenint en compte el tractament que ha de rebre aquest col·lectiu en un context com és la presó.

En definitiva, aquest sistema de formació, ocupació i inserció cal que abordi la problemàtica des de l'arrel, és a dir, el sistema patriarcal que conforma el sistema penitenciari, de manera que el fet d'intervenir amb dones trans a la presó no suposi una desestabilització del fonament patriarcal que alimenta el binomi sexe-gènere sinó que impliqui una garantia d'intervenció eficaç i d'adquisició d'habilitats i eines per poder tornar a incorporar-se a la societat.

## **6.2. Limitacions**

Pel que fa a les limitacions es poden trobar de dos tipus. Per una banda les limitacions teòriques, ja que la literatura existent sobre la matèria fa referència a les dones a presó, sense que existeixin un gran nombre d'investigacions que abordin la problemàtica del col·lectiu trans; de la mateixa manera que hi ha estudis sobre les dones però no en un context penitenciari. Per tant, per tal de poder establir una intervenció basada en l'evidència científica és necessari posar sobre la taula la urgència en l'agenda d'investigació i assentar una base que analitzi les necessitats i característiques d'aquest grup de població.

D'altra banda, també hi ha una sèrie de limitacions pràctiques, ja que es tracta d'un col·lectiu molt reduït per la qual cosa accedir a elles també resulta difícil i no només l'accés en tant que conèixer-les, sinó també l'accés a dades, ja que sovint, aquestes dades manquen de perspectiva de gènere i no estan segregades en funció del col·lectiu o del gènere, sinó que són dades que assumeixen el gènere masculí, la qual cosa dificulta l'anàlisi i les comparacions amb la resta de població penitenciària.

A més, els resultats són fruit de l'opinió dels professionals, i les respostes han sigut en ocasions molt dispars, en aquest cas podem considerar que aquestes diferències en les respostes es poden donar diversos factors. Per una banda, perquè com ha quedar evidenciat, hi ha cert desconeixement respecte algunes de les pràctiques que es duen a terme a presó, i per altra banda, per la sinceritat amb què han contestat els enquestats.

Finalment, la crisi de la COVID-19 que ha dificultat l'accés a informació que hagués sigut més valuosa en tant que proporciona informació més enllà del punt teòric, ja que ha impedit accedir a entrevistar a les dones trans del Centre Penitenciari Brians 2 a causa de les restriccions en les visites a la presó i els confinaments territorials.

### **6.3. Propostes i línies futures d'investigació**

Finalment, pel que fa a les línies futures m'agradaria exposar la urgent necessitat d'establir un programa d'intervenció basat en les necessitats personals, socials i laborals d'aquest col·lectiu de manera que es treballi en la posterior inserció laboral havent-hi establert una base formativa dins de presó que les empoderi i enforteixi juntament amb la col·laboració i el treball en xarxa de les associacions. A més, seria interessant poder aprofundir més a partir de l'opinió de les directament afectades, que són les dones trans internes, per tant, considero rellevant no oblidar que, quan les circumstàncies de la crisi sanitària ho permetin, aquests testimonis han de tenir-se en compte per tal de realitzar una intervenció basada en necessitats reals i problemàtiques que es donen en la pràctica.

Ara bé, una de les evidències que s'han pogut establir és l'existència de prejudicis i discriminacions envers aquest col·lectiu dins de presó, per tant, considero que si s'entén la presó com un espai que respon a la realitat que hi ha a l'exterior, una possible línia d'investigació futura seria treballar sobre les presons mixtes per tal de donar visibilitat i participació de la comunitat LGTBI a la vida diària d'una presó. Ja que el fet d'aïllar al col·lectiu no fa més que augmentar aquests prejudicis i fomentar estereotips i relacions jeràrquiques. Fora de presó és la realitat que es trobaran i interactuaran, per tant, considero que s'hauria de treballar per tal que aquesta realitat s'adapti el millor possible al context penitenciari.

## 7. BIBLIOGRAFIA

- Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea. (2020). *LGTBI Survey Data*.
- Alexanian, A., Cano, N., Castell, L., Domingo, M., Expósito, M., Habbouche, A., Olaya, R., Pérez, M., Núñez, N., Martín, H., Miñarro, C., & Ruiz, T. (2020). La figura del referent de gènere com agent de promoció de l'equitat de gènere i de prevenció de la violència masclista. *CICLE GÈNERE I EXECUCIÓ PENAL CEJFE 2020*.
- Almeda, E. (2005). Women's imprisonment in Spain. *Punishment And Society*, 7(2), 183-199. <https://doi.org/10.1177/1462474505050442>
- Almeda, E. (2017). Criminologías feministas, investigación, cárceles de mujeres en España. *Papers Revista de Sociología*, 102(2), 151-181. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2334>
- Álvarez, P. (2021). Igualdad prevé la autodeterminación de género sin informe médico a partir de los 16 años. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2021-02-02/igualdad-preve-el-cambio-de-sexo-legal-sin-informe-medico-y-los-tratamientos-hormonales-desde-los-16-anos.html>
- Ballesteros-Pena, A. (2018). Responsibilisation and female imprisonment in contemporary penal policy: 'Respect Modules' ('Módulos de Respeto') in Spain. *Punishment and Society*, 20(4), 458-476. <https://doi.org/10.1177/1462474517710241>
- Beard, J. (2018). Transgender prisoners. *House of Commons Library*, 07420. <https://doi.org/10.12968/bjon.2018.27.2.73>
- Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE). (2019). Perspectiva de gènere en la llibertat condicional, les unitats dependents i l'aplicació de l'Art. 86.4 RP. *Justidata* 65, 1-19.
- Cruells, M., & Igareda, N. (2005). Un análisis de los procesos de integración sociolaboral de las mujeres presas en Europa. En SURT (Ed.), *Mujeres, Integración y Prisión*. AUREA.

Departament de Justícia. (2020). *Descriptors estadístics de serveis penitenciaris*. Generalitat de Catalunya. [http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques\\_serveis\\_penitenciaris/4\\_pob.htm](http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/4_pob.htm)

Departament de Justícia. (2021). Guia de referents de gènere dels Centres Penitenciaris de Catalunya: la perspectiva de gènere en l'àmbit penitenciari. *Programa Compartim*.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

Direcció General de Recursos i Règim Penitenciari. (2008). Instrucció 3/2009 relativa a la separació interior i peculiaritats del règim de vida de les persones transsexuals en els centres i unitats penitenciàries de Catalunya. *Generalitat de Catalunya*, 1-7.

Direcció General de Serveis Penitenciaris. (2015). Programa Marc d'Organització Curricular. *Generalitat de Catalunya*.

España. (1995). Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 281, 24 de noviembre, 33987-34058. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

EuroPris. (2017). *Transgender / transsexual inmates*. <https://www.euopris.org/epis/kms/?detail=206>

EUROSTAT. (2018). *Prison capacity and number of persons held*. European Commission. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/crim\\_pris\\_cap/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/crim_pris_cap/default/bar?lang=en)

García, L. (2013). Putas y trans . ¿Están las mujeres trans en las narrativas sobre la prostitución? *Revista Educación y Humanismo*, 15(24), 54-77.

González, S., López, S., Martín, H., Pérez, M., & Serrerols, J. (2018). *Gènere i*

- presó. Generalitat de Catalunya.
- Igareda, N. (2007). MIP: MUJERES, INTEGRACIÓN Y PRISIÓN. En *SURT, Asociación de Mujeres para la Inserción Laboral* (Número 99). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2566843>
- López, J. (2007). La discriminación laboral de las personas transexuales. En *Transexualidad. Situación actual y retos de futuro*. (pp. 154-162). Consejo de la Mucedá del Principáu d'Asturies.
- Parlament de Catalunya. (2014). Ley 11/2014, de 10 de octubre para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia i la transfobia. *Boletín Oficial del Estado*, 281, 20 de noviembre, 106522-106545. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>
- Pogrebin, M. R., & Dodge, M. (2001). Women's accounts of their prison experiences. *Journal of Criminal Justice*, 29(6), 531-541. [https://doi.org/10.1016/s0047-2352\(01\)00115-5](https://doi.org/10.1016/s0047-2352(01)00115-5)
- Puente, L. M. (2012). Perspectivas de género en las condenas por tráfico de drogas. *Oñati socio-legal series*, 2(6), 97-121.
- Rosenberg, R., & Oswin, N. (2015). Trans embodiment in carceral space: hypermasculinity and the US prison industrial complex. *Gender, Place and Culture*, 22(9), 1269-1286. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2014.969685>
- Secretaria de Mesures Penals Reinserció i Atenció a la Víctima. (2019). Instrucció 1/2019, per garantir els drets i la no-discriminació de les personestransgènere i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya. *Generalitat de Catalunya*, 8(2), 2019.
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. (2009). *Programa de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario*. 1-60.
- Tadič, D. (2018). Prison, women and prison rules for women. *European Journal of Criminology*, 20. <https://doi.org/10.1177/1477370818788016>

Urra, D. (2017). Transgresión entre rejas: Factores de vulnerabilidad en el sistema penitenciario de Barcelona. *Athenea Digital (Universitat Autònoma de Barcelona)*, 17(2), 175-200. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1803>

## 8. ANNEXOS

### 8.1. Annex I: Ocupació laboral i catàleg de formació del CIRE per a Brians 2

		TIPUS OCUPACIÓ	OCUPACIÓ (jornades)	
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Manipulats	
		T2	Muntatge	
		T3 T4	Confecció industrial	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		153
		BUGADERIA/BOTIGUES		
	SERVEIS AUXILIARS			231
FORMACIÓ	SOC	Operacions de lampisteria, fontaneria i calefacció i climatització domèstica. Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents. Operacions bàsiques de restaurant i bar (pendent).		
	No SOC	Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria.		
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.		
<b>Espais laborals / formatius MIXTOS:</b> la cafeteria exterior (interns i internes provenen de la UMS de Brians 1.)				

Recuperat de Departament de Justícia (2021)

### 8.2. Annex II: Entrevistes

#### 8.2.1. Entrevista a dones trans

##### BLOC 0: Preguntes trenca-gels

- És el primer cop que ofereixes una entrevista per realitzar una investigació?
- Quin és el teu paper o implicació en el procés de formació i inserció laboral de dones trans que estan a presó?

##### BLOC 1: Situació general dins de presó

#### 1. Em podries parlar sobre la teva estada a presó? (H1)

- a. Per quin motiu vas entrar a presó?
  - i. Drogues
  - ii. Baralles
  - iii. Robatoris
  - iv. Tràfic persones

- v. Altes
  - b. En quin mòdul has estat?
  - c. T'agradaria estar en un altre mòdul?
  - d. Quins aspectes consideres més rellevants durant l'estada a presó?
2. **De quina manera creus que et permet la presó desenvolupar la teva identitat com a dona? (H1, H3, H4)**
- a. Qui paper juguen els tallers i les activitats dins de presó en el desenvolupament d'aquesta identitat?

BLOC 2: Model FOI en dones trans

3. **Quina es la teva opinió sobre l'actual oferta formativa i laboral dins de presó? (H2, H3)**
- a. Creus que respon adequadament a les teves expectatives?
  - b. En quins tallers has participat?
  - c. Què fa que et decantis per participar en un taller o en un altre?
  - d. Què et motiva a l'hora de participar en un taller laboral o formatiu?
  - e. Creus que els taller estan destinats a un perfil concret d'intern?
4. **Què creus que implica ser una dona trans a presó? (H1, H2, H3, H4)**
- a. Com consideres que et perjudica (o beneficia) el fet de pertànyer a aquest col·lectiu a l'hora de participar en els tallers i treballar dins de presó?
  - b. Has sentit en algun moment que no encaixaves en cap de les activitats proposades? Si es que sí, em podries explicar per què?
    - i. Què fas quan sents això?
5. **Com penses que et podria ajudar en un futur la formació i ocupació que t'ofereix el centre penitenciari? (H2)**
- a. Quines són les teves expectatives laborals dins de presó?
  - b. Quines són les teves expectatives laborals un cop fora?
  - c. Quina utilitat esperes obtenir quan participes en tallers formatius o treballes a presó?
  - d. Quins aspectes consideres que no són útils per a tu?
  - e. En quin sentit creus que la intervenció en aquest àmbit està plantejada tenint en compte la població penitenciària trans?
6. **Em pots parlar del que consideres que són impediments per a tu a l'hora de participar en tallers formatius i d'inserció laboral? (H2, H3, H4)**
- a. Consideres que hi ha discriminació en aquest àmbit dins de presó?
  - b. Has patit algun episodi de discriminació pel fet de participar en un taller tradicionalment entès com "d'homes"?
  - c. Consideres que hi ha estereotips relatius a les dones trans en aquest àmbit a presó?
  - d. Has rebut indicacions o suport específic a l'hora de participar en un taller ocupacional?

- e. Has sentit mai por per no poder disposar de les eines necessàries per poder trobar feina un cop surtis de presó?

**7. Creus que a presó hi ha una tasca de sensibilització envers el col·lectiu trans? (H4)**

- a. Hi ha contextos o situacions en què et trobes més còmoda que en altres? Sí és que sí, em podries dir quins? I per què?
- b. I concretament en els tallers com te sents? Trobes que és un espai més o menys tolerant?
- c. Has participat en activitats relatives a la identitat de gènere, els estereotips i/o la igualtat de gènere? Si es que sí, com t'has sentit?

BLOC 3: Opinió personal

**8. Quins aspectes consideres que cal millorar per a poder garantir una inclusió plena de les dones trans en els tallers formatius i laborals?**

**9. Quins seria el model ideal de formació i ocupació dins de presó per a tu? En termes de satisfacció de necessitats formatives i laborals.**

**10. T'agradaria compartir alguna cosa que consideris important i què no hagi sortit?**

**8.2.2. Qüestionari professionals Centre Penitenciari Brians 2**

BLOC 1: Situació general dins de presó

**L'actual classificació de les dones trans a presó s'adequa a les seves necessitats personals (H1)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**La classificació segons la seva vulnerabilitat social respon a què es tracta d'un col·lectiu molt estereotipat (H1)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**La classificació interior de les dones trans del CP Brians 2 influeix negativament en les seves oportunitats formatives i laborals (H1)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord

5. Totalment d'acord

**La intervenció en l'àmbit laboral està plantejada tenint en compte la perspectiva de gènere (H4)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**Els estereotips de gènere i el patriarcat defineixen l'itinerari ocupacional ofert al CP Brians 2 (H3)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

BLOC 2: Model FOI aplicat a dones trans

**L'actual oferta formativa i laboral dins de presó ha patit una evolució positiva i incorpora possibilitats pensades per al col·lectiu trans (H2)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**L'actual oferta formativa i laboral del CP Brians 2 s'adequa a la realitat d'exclusió laboral del col·lectiu trans (H2)**

1. Sempre
2. Gairebé sempre
3. Ocasionalment
4. Gairebé mai
5. Mai

**L'actual oferta formativa i laboral del CP Brians 2 té en compte les perspectives laborals del col·lectiu trans un cop fora de presó (H2)**

1. Sempre
2. Gairebé sempre
3. Ocasionalment
4. Gairebé mai
1. Mai

**Amb què freqüència es treballa la motivació de les dones trans abans de participar en un taller ocupacional? (H2 y H3)**

1. Sempre
2. Gairebé sempre
3. Ocasionalment

4. Gairebé mai
5. Mai

**Existeix una discriminació (negativa) en el context formatiu i laboral de les dones trans a presó (H3 y H4)**

1. Sempre
2. Gairebé sempre
3. Ocasionalment
4. Gairebé mai
5. Mai

**Els itineraris formatius estan dissenyats per a un perfil d'intern que s'allunya del perfil de dona trans (H3 y H4)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**Es produeix una diferenciació en la intervenció a nivell laboral i formacional en funció de si es tracta d'una dona trans o no (H y H4)**

1. Sempre
2. Gairebé sempre
3. Ocasionalment
4. Gairebé mai
5. Mai

**El col·lectiu de dones trans manifesta les seves demandes envers la formació i l'ocupació dins de presó (H2)**

1. Molt freqüentment
2. Freqüentment
3. Ocasionalment
4. Rarament
5. Mai

**Es tenen en compte les opinions de les usuàries a l'hora de planificar l'itinerari laboral i formatiu d'aquest col·lectiu dins de presó (H2).**

1. Molt freqüentment
2. Freqüentment
3. Ocasionalment
4. Rarament
5. Mai

**La predisposició a la participació en els tallers és menor en les dones trans que en la resta d'interns (H3)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord

4. D'acord
5. Totalment d'acord

**Quins elements consideres que dificulten la intervenció amb les dones trans a presó en l'àmbit formatiu i laboral? (H2 i H3)**

1. Falta de motivació
2. Vulnerabilitat social del col·lectiu
3. Oportunitats laborals reduïdes
4. Discriminació per raó de gènere
5. Altres

**L'educació en igualtat de gènere s'estén a als espais formatius i laborals (model FOI) dins de presó (H4)**

1. Molt freqüentment
2. Freqüentment
3. Ocasionalment
4. Rarament
5. Mai

**Com a professionals l'actual legislació sobre tractament i intervenció en dones trans dificulta la seva implementació (H5)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**A la realitat, es posa en pràctica allò marcat per la legislació sobre el tractament de dones trans a presó (H5)**

1. Molt freqüentment
2. Freqüentment
3. Ocasionalment
4. Rarament
5. Mai

**L'actual legislació sobre dones trans a presó és suficient per poder treballar amb eficàcia (H5)**

1. Totalment en desacord
2. En desacord
3. Ni d'acord, ni en desacord
4. D'acord
5. Totalment d'acord

**Hi ha una aplicació pràctica de la perspectiva de gènere per part dels professionals del centre en les activitats que es desenvolupen (H4)**

1. Molt freqüentment
2. Freqüentment
3. Ocasionalment

4. Rarament
5. Mai

**Existeixen demandes implícites per part de les dones trans a presó que hagi detectat com a professional? En cas que consideres que sí, podries especificar quines?**

### **8.3. Annex III: Llibre de codis**

#### **8.3.1. Codis Prestablerts**

**Necessitats dones trans:** aquest codi recull les cites que fan menció a necessitats de les dones trans al centre penitenciari en l'àmbit formatiu i ocupacional durant tota la seva estada en presó i la posterior inserció laboral.

**Situació interior:** en aquest codi s'inclouen les referències sobre la situació de les dones trans dins de presó, ja sigui a la seva classificació com l'accés a recursos, activitats o tallers.

**Expectatives laborals:** aquest codi permet aglutinar les cites sobre la percepció de les dones trans respecte al seu futur professional i laboral, especialment si fan referència a la relació entre la seva estada en presó i aquestes expectatives de futur.

**Exclusió social:** inclou les situacions en què les dones trans es poden trobar en un context d'aïllament o exclusió social, no només a presó, sinó també fora a conseqüència de la intervenció dins de presó.

**Motivació:** sota aquest codi es recullen aquells aspectes que permeten identificar la motivació de les dones trans a l'hora de participar en el model FOI i com es treballa aquesta envers el context penitenciari en què es troben.

**Característiques model FOI:** codi que recull els aspectes clau del model FOI a presó, i com afecten aquestes característiques a la introducció del col·lectiu trans com a usuari d'aquest model. Permet identificar si hi ha hagut una adaptació en funció també de les característiques dels usuaris, i el grau de flexibilitat del sistema.

**Elements patriarcals:** es recullen els elements patriarcals que s'observen en el model FOI a través del discurs dels entrevistats i que estructuraven el model FOI.

**Rols de gènere:** aquest codi permet identificar, en el discurs, dinàmiques que es donen a l'interior de presó, concretament en l'àmbit formatiu i laboral, que

constitueixen una expressió dels rols de gènere tradicionals i estereotips i que afecten el desenvolupament de les habilitats de les dones trans.

**Discriminació:** aquest codi recull les cites on es poden observar situacions que han comportat una discriminació per raó de gènere o elements que faciliten aquesta discriminació dins del context carcerari i del context formatiu i laboral.

**Diferències formatives entre interns:** sota aquest codi es recullen aquells aspectes on es produeix una distinció entre els interns que formen part de la “masculinitat hegemònica” i les dones trans. És a dir, les diferències observables respecte a accés a recursos o tallers, predomini d’un tipus d’activitat o un altre en funció del gènere, etc.

**Relacions dins de presó:** codi que permet identificar les relacions que es donen entre les dones trans i el context penitenciari, així com la dinàmica relacional, jeràrquica i de poder, ja sigui entre elles, amb altres interns o amb professionals.

**Dificultats d’intervenció:** codi que reuneix les cites on es fa referència a les dificultats pròpies de la intervenció amb el col·lectiu trans i la seva formació i inserció laboral. És a dir, aspectes que els entrevistats consideren que impedeixen una intervenció eficaç.

**Paper de la legislació:** aquest codi permet identificar quin paper jugar la legislació actual vigent sobre institucions penitenciàries amb relació a l’actuació amb el col·lectiu trans i com afecta a l’actuació dels professionals.

**Col·laboració entre professionals:** codi que aglutina informació extreta de les entrevistes en relació amb la col·laboració entre professionals del centre penitenciari, el treball transversal i multidisciplinari que es du a terme amb les dones trans.

**Opinió professionals:** aquest codi recull les cites sobre l’opinió dels professionals envers la situació de les dones trans a presó i el model de formació i inserció laboral que s’ofereix.

**Opinió dones trans:** aquest codi recull les cites sobre l’opinió de les dones trans envers la seva situació en relació amb les oportunitats formatives i laborals dins de presó.

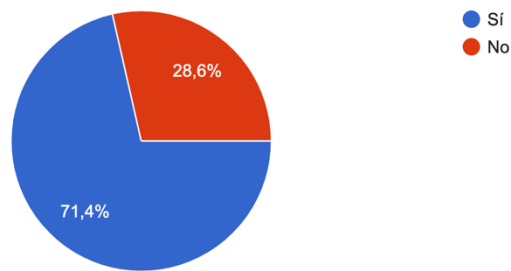
### 8.3.2. Codis emergents

**Victimització:** Situació en què les dones trans no només esdevenen víctimes de discriminació fora de presó, sinó que un cop dins continuen sent aïllades pel sistema i tractades en base a estereotips de col·lectiu vulnerable enlloc d'atendre a les seves necessitats reals com a dones que es troben a presó.

### 8.4. Annex IV: Resultats qüestionari

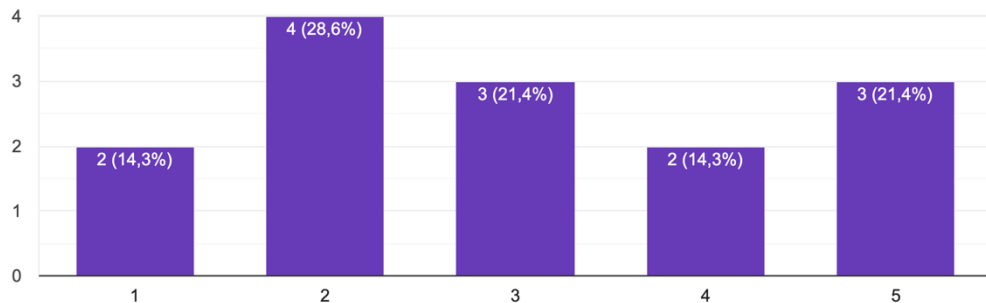
Formes part del personal del centre penitenciari Brians 2?

14 respostes



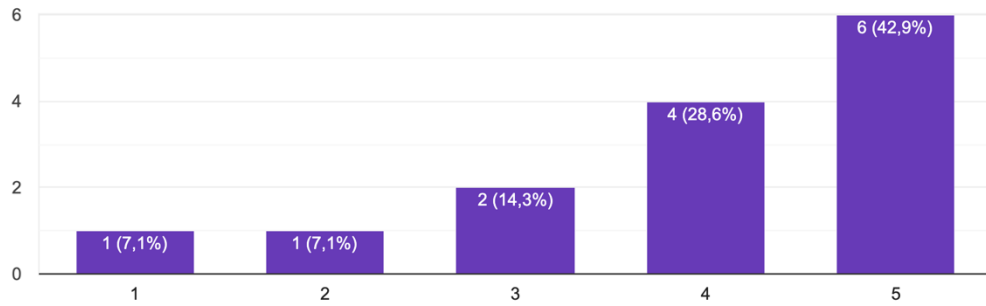
L'actual classificació de les dones trans a presó s'adequa a les seves necessitats personals

14 respostes



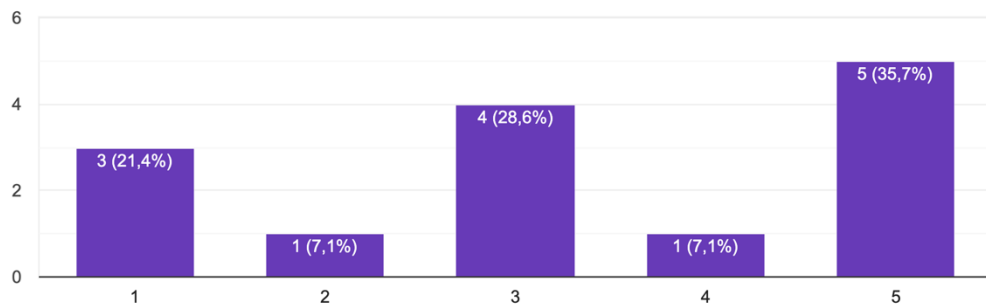
La classificació segons la seva vulnerabilitat social respon a què es tracta d'un col·lectiu molt estereotipat

14 respostes



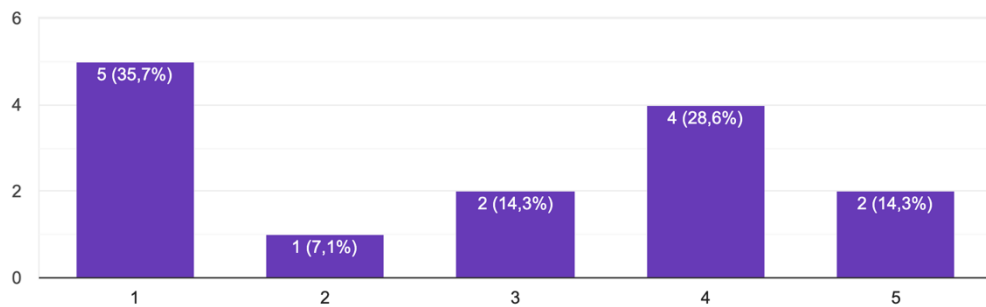
La classificació interior de les dones trans del CP Brians 2 influeix negativament en les seves oportunitats formatives i laborals

14 respostes



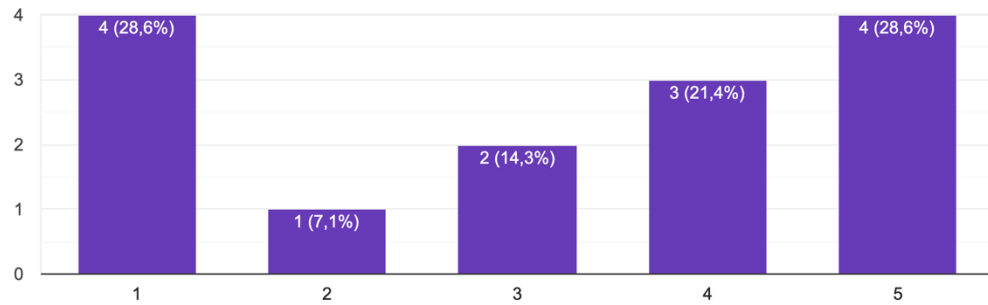
La intervenció en l'àmbit laboral està plantejada tenint en compte la perspectiva de gènere

14 respostes



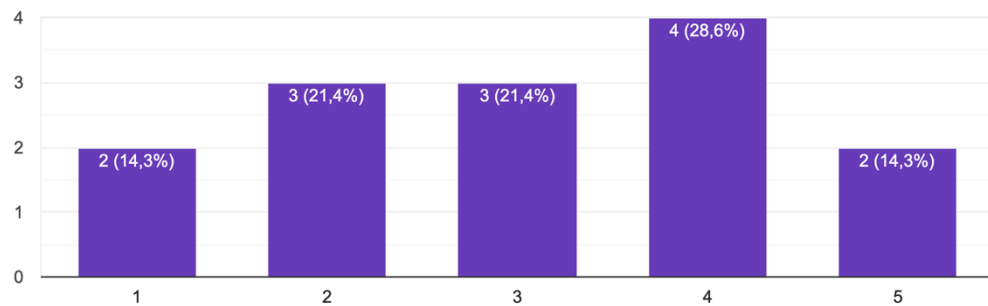
Els estereotips de gènere i el patriarcat defineixen l'itinerari ocupacional ofert al CP Brians 2

14 respostes



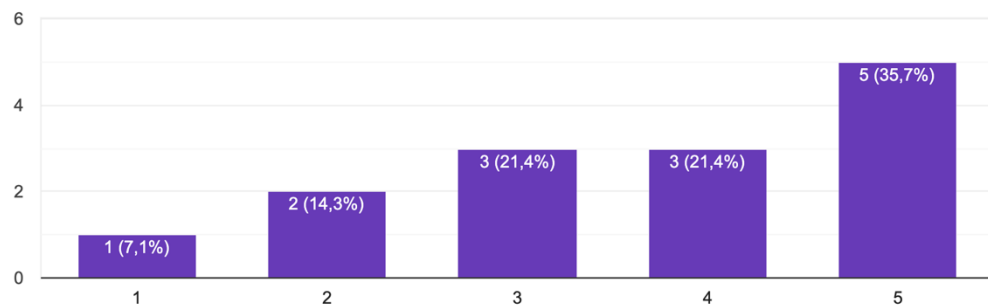
L'actual oferta formativa i laboral dins de presó ha patit una evolució positiva i incorpora possibilitats pensades per al col·lectiu trans

14 respostes



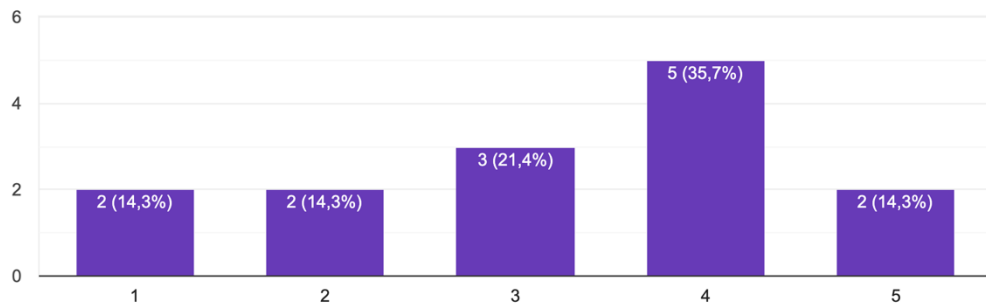
Els itineraris formatius estan dissenyats per a un perfil d'intern que s'allunya del perfil de dona trans

14 respostes



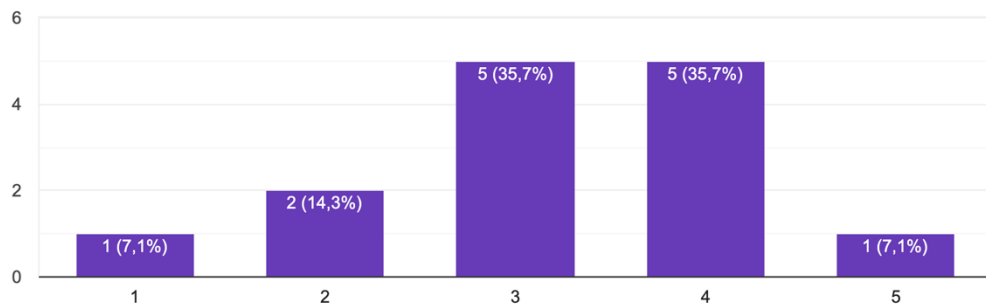
La predisposició a la participació en els tallers és menor en les dones trans que en la resta d'interns

14 respostes



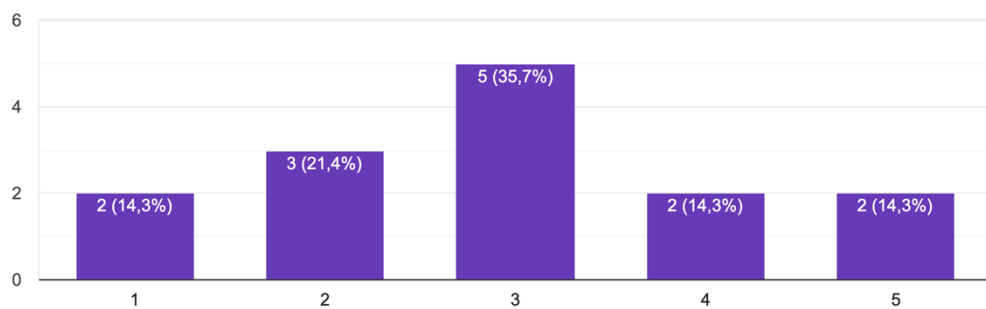
Com a professionals l'actual legislació sobre tractament i intervenció en dones trans dificulta la seva implementació

14 respostes



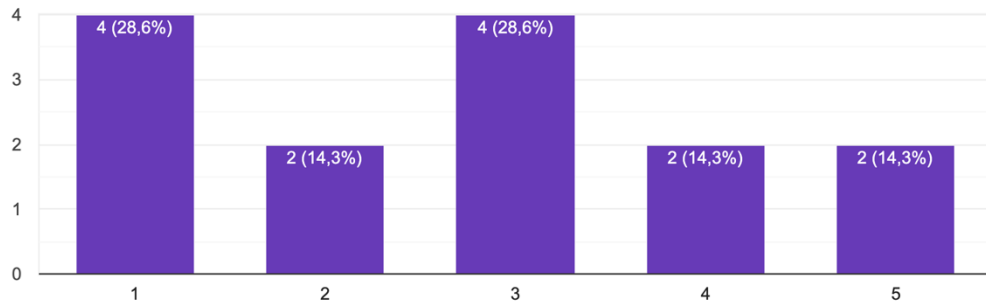
L'actual legislació sobre dones trans a presó és suficient per poder treballar amb eficàcia

14 respostes



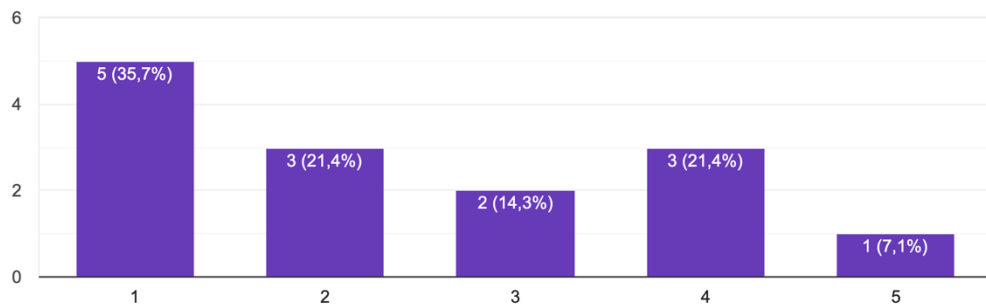
L'actual oferta formativa i laboral del CP Brians 2 s'adequa a la realitat d'exclusió laboral del col·lectiu trans

14 respostes



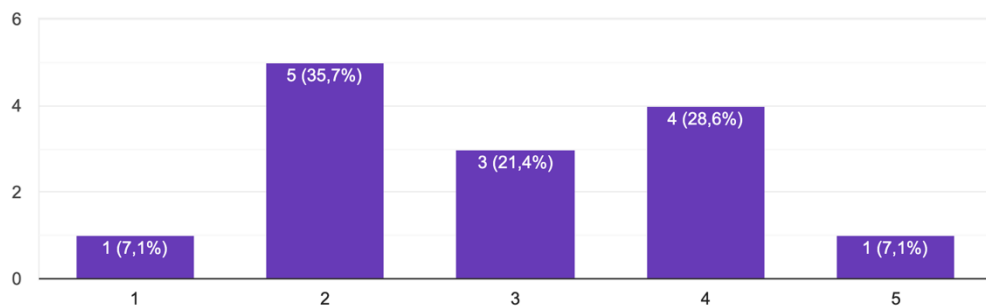
L'actual oferta formativa i laboral del CP Brians 2 té en compte les perspectives laborals del col·lectiu trans un cop fora de presó

14 respostes



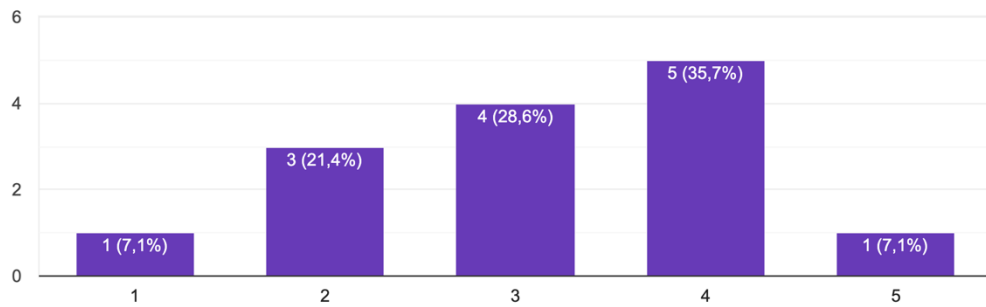
Amb què freqüència es treballa la motivació de les dones trans abans de participar en un taller ocupacional?

14 respostes



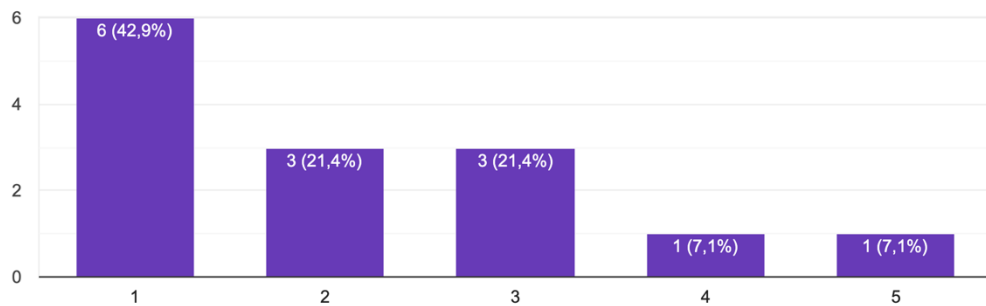
Existeix una discriminació (negativa) en el context formatiu i laboral de les dones trans a presó

14 respostes



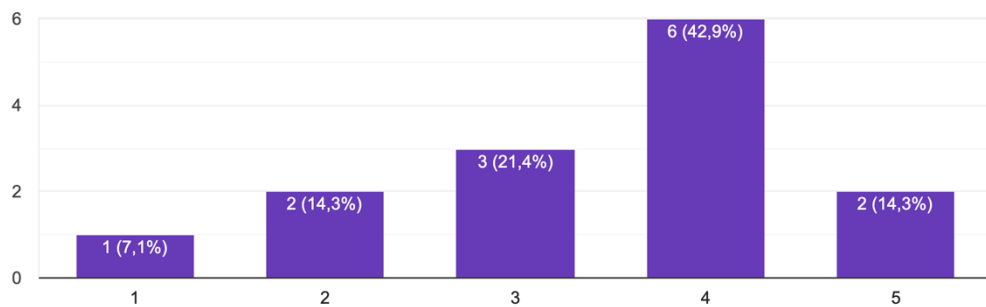
Es produeix una diferenciació en la intervenció a nivell laboral i formatiu en funció de si es tracta d'una dona trans o no

14 respostes



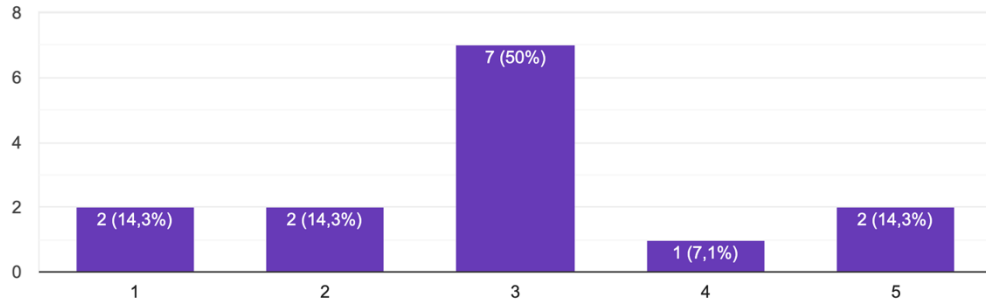
El col·lectiu de dones trans manifesta les seves demandes envers la formació i l'ocupació dins de presó

14 respostes



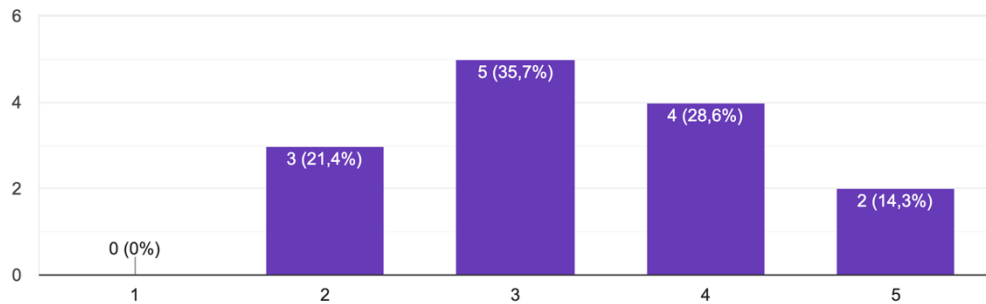
Es tenen en compte les opinions de les usuàries a l'hora de planificar l'itinerari laboral i formatiu d'aquest col·lectiu dins de presó

14 respostes



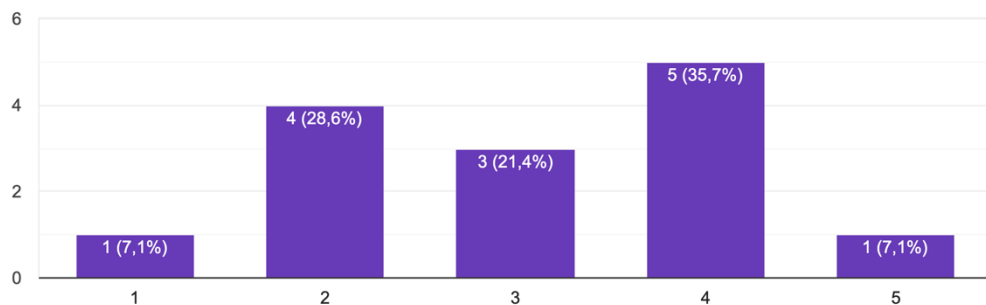
L'educació en igualtat de gènere s'estén a als espais formatius i laborals (model FOI) dins de presó

14 respostes



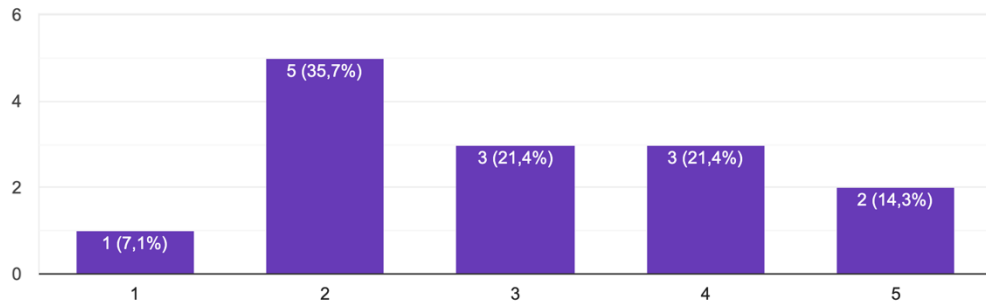
A la realitat, es posa en pràctica allò marcat per la legislació sobre el tractament de dones trans a presó

14 respostes



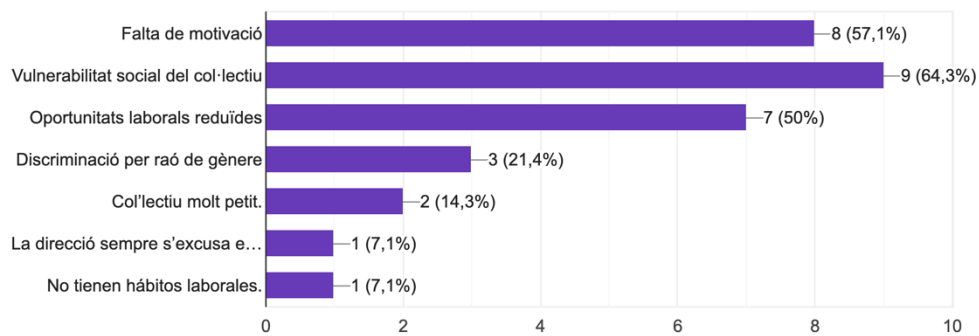
Hi ha una aplicació pràctica de la perspectiva de gènere per part dels professionals del centre en les activitats que es desenvolupen

14 respostes



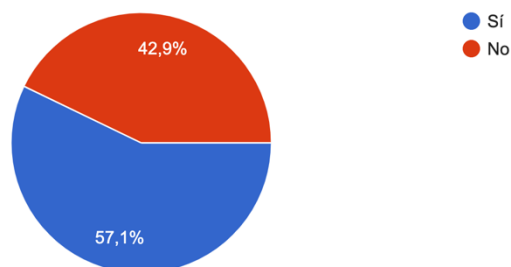
Quins elements consideres que dificulten la intervenció amb les dones trans a presó en l'àmbit formatiu i laboral?

14 respostes



Existeixen demandes implícites per part de les dones trans a presó que hagi detectat com a professional?

14 respostes



**Si en l'anterior pregunta has contestat "sí" podries especificar quines?**

- Una formació laboral específica en àmbits laborals de serveis a les persones i fora de l'àmbit de tasques manuals o de força
- Aconseguir ser tractades sempre com a dones i poder complir condemna a presons de dones
- Sempre demanen oportunitats de treballar, se senten i són discriminades

- *Ofertes reals de feina*
- *Llocs de feina de serveis a les persones, no de producció industrial. Es queixen de què només se'ls ofereix feines de neteja.*
- *Lo quieren todo a su medida, y en prisión la oferta de trabajo es la que hay. Muy querulantes y se instalan en la queja continua por todo, trabajo, sueldo, compañeros de trabajo... etc.*

**Quins aspectes consideres que cal adaptar per poder treballar de manera efectiva en un model FOI que garanteixi la igualtat de les dones trans?**

- *Una major adaptació individual, amb millor oferta formativa a serveis i capacitats d'atenció a les persones.*
- *Oportunitats laborals*
- *Doncs un apartat exprés on es contemplin els seus drets com a col·lectiu a presons*
- *Treballar sense estereotips per part de les dones trans*
- *Les mateixes que a qualsevol espai de la societat. Visibilitzar, no victimitzar, formar al personal, trencar amb estereotips.*
- *Formació específica*
- *Es tracten a tots per igual*
- *Primer cal respecte i acceptació en la realitat, de professionals i interns*
- *Més i major qualitat del catàleg de llocs de treball*
- *Primer acabar amb la discriminació de la resta d'interns, major ventall d'oportunitats FOI*

**T'agradaria compartir alguna cosa que consideris important i què no hagi sortit?**

- *Una cosa és la llei, l'altra la pràctica i la realitat. Segueixen sent discriminades.*
- *L'oferta de feina ha caigut amb la pandèmia per tota la població penitenciària en general, agreujant la situació del col·lectiu transgènere.*
- *No conozco exactamente los cambios en la ley. Sólo los que afectan a los cacheos personales.*