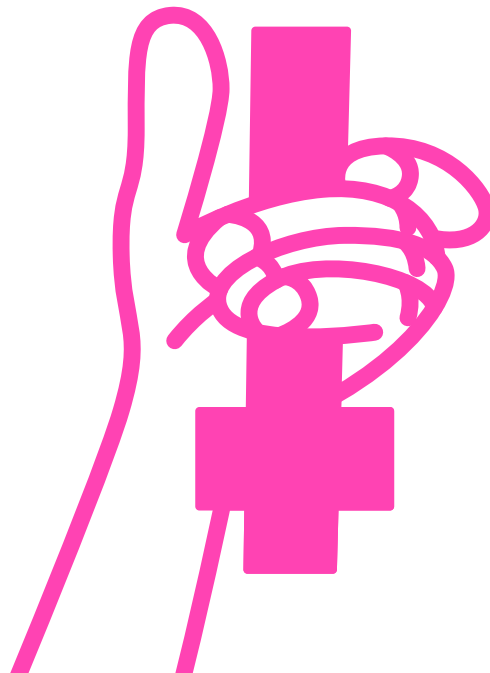
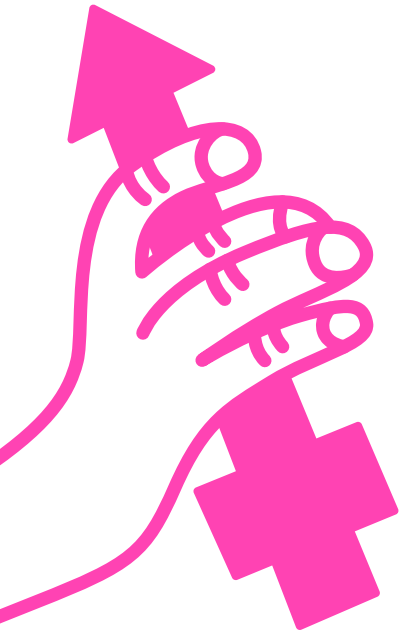


TRANSitando hacia la inclusión laboral

DIAGNOSIS SOBRE LA REALIDAD DE LAS PERSONAS
TRANS* EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B I GUALTAT
/ DIRECCIÓ GENERAL
COORDINACIÓ,
RELACIONS
AMB EL PARLAMENT,
DRETS I DIVERSITAT



A todas aquellas personas que a través de las encuestas y las entrevistas han hecho posible esta investigación, gracias por su tiempo, dedicación y por visibilizar un mal tan perjudicial para nuestra sociedad.

Esperamos no defraudaros con este informe, las puertas de Ben Amics siempre estarán abiertas para vosotrxs.

Fecha de publicación:
31 de marzo de 2021.
CC Ben Amics.



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B I GUALTAT
/ DIRECCIÓ GENERAL
COORDINACIÓ,
RELACIONS
AMB EL PARLAMENT,
DRETS I DIVERSITAT

Equipo investigador:

Héctor Olmos Sierra, Isabel Nadal Amengual,
Jan (Alejandro) Gómez Saiz, Marta B. Egea y
Tatiana Casado de Staritzky.

Investigación financiada por la Dirección General de Derechos
y Diversidad de la Conselleria de Presidencia.

Diseño y maquetación: Arturo Rovira Roldan.

Índice

Marco Teórico (estado de la cuestión).....	5
Objetivos.....	10
Metodología.....	10
Muestra	11
Resultados del análisis cuantitativo	13
Resultados del análisis cualitativo.....	27
Conclusiones.....	49
Bibliografía	51

TRANSitando hacia la inclusión laboral

DIAGNOSIS SOBRE LA REALIDAD DE LAS PERSONAS TRANS* EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO

Marco Teórico (estado de la cuestión)

A partir de los años cincuenta, se introduce el término de “género” en los ámbitos de la psicología, la medicina y la sexología, para distinguir entre sexo anatómico y sexo social, tal y como señala Stolcke (2004), haciendo énfasis en la construcción biomédica del concepto. De hecho, fue el psiquiatra Robert Stoller quien, estudiando los trastornos de la identidad sexual (desde la postura médica de los años cincuenta), propone el término de “identidad de género” para desvincular la transexualidad de la homosexualidad (que pueden, pero no tienen por qué ir de la mano) (Bogino Larrambebere y Fernández-Rasines, 2017). A pesar de que Hirschfeld, ya en 1923, habló del término “transexual” como un tipo de hermafroditismo (hoy sabemos que este término es completamente erróneo y que el hermafroditismo no existe en las personas), fue de la mano de Harry Benjamin que se acuñó el término de “transexual”, también en esa década de los cincuenta, haciendo que la cuestión transexual pasara a formar parte de las patologías psicológicas (Soto Rodríguez, 2014), de donde no saldría hasta el año 2018 (Borraz, 2018), cuando la OMS declaró que la transexualidad no era un trastorno mental.

Existe un control sobre el cuerpo y sobre la sexualidad de las personas a través de varios mecanismos, entre los cuales destaca la heteronorma. Michael Warner definió la heteronormatividad como un conjunto de relaciones de poder que institucionalizan, normalizan y reglamentan la sexualidad en nuestra cultura, equiparando esta forma de sexualidad con el que significa ampliamente ser humano (Warner, 1991). Esta idea también es sostenida por autores como Foucault (2006), que expresa que es la clase hegemónica la que determina las normas relativas al sexo y a la sexualidad, es decir, la heteronormatividad en el caso de las sociedades occidentales como nuestra (y en nuestros tiempos).

Hay todo un cuerpo académico que teoriza sobre el sistema sexo/género, donde la primera en utilizar esta expresión fue Gayle Rubin (1975). El sistema sexo/género constituye una convención en la que la sexualidad biológica se transforma en actividades humanas. Por lo tanto, acontece una construcción sociocultural y un sistema de representación que aporta significado al hecho de ser (leído cómo) hombre o mujer (De Lauretis, 1989). Hay, por lo tanto, una expectativa de que nos comportamos como se espera de nuestro género (marcado por la asignación de sexo). Así, es necesario deconstruir los discursos normativos-dominantes para superar los roles y determinantes estereotipados que se encuentran en las relaciones del sistema sexo/género, especialmente porque es necesario concebir las diferencias como muy nu-

merasas, encaminándonos hacia la diversidad, puesto que la realidad muestra una multitud de subjetividades que están mucho más allá de las dicotomías reduccionistas (Cerri, 2010).

Podemos apuntar adelantos en los últimos años, desde la Ley estatal de identidad de género, en 2007 (Ley 3/2007, de 15 de marzo de 2007), referente la rectificación registral de la mención del nombre y sexo de las personas transexuales, y a nivel autonómico, la Ley 8/2016, del 30 de mayo, para garantizar los derechos de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales y erradicar la LGTBfobia, aprobada por el Parlamento de les Illes Balears en 2016. Sin embargo, en el ámbito mundial, a día de hoy, encontramos todavía muchísimas muestras de LGTBfobia. Concretamente, respecto al reconocimiento de la identidad de género en los documentos oficiales de identidad de las personas, en Europa y Asia Central, 31 países prescriben un diagnóstico de salud mental (5 menos que en 2019), 13 exigen esterilidad (-3, respecto a 2019), 31 imponen barreras de edad (-2, respecto a 2019), 6 basan los procedimientos legales en la autodeterminación (+1, respecto a 2019) y únicamente un país reconoce las identidades no binarias de género (sin modificaciones respecto al año anterior) (TGEU, 2020).

No encajar en la dicotomía marcada por el binomio sexo/género puede significar una disrupción con la normativa sexual que dictamina cómo tenemos que identificarnos y, de nuevo, salir de los márgenes puede comportar discriminación. La LGTBfobia, o más concretamente en el caso de esta investigación, la transfobia, supone, "uno de los principales problemas de salud y de salud sexual de las personas LGTB" (CCOO, 2016, p.6). Pero también implica mayores dificultades de adaptación social, que se dan en todos los ámbitos y áreas de la vida de las personas, algunas tan importantes como por ejemplo la educación, el hogar o la ocupación (Boza y Nicholson en Vázquez et al., 2020, p. 2). No podemos olvidar que las personas trans* sufren con mayor probabilidad experiencias de rechazo, discriminación y violencia que las personas cissexuales (cis). En estudios como el de Lombardi, Wilchins, Presing y Malouf (2001), encontramos que un 60% de las personas trans* han experimentado violencia o rechazo, un 26% han sufrido algún incidente violento y un 37% se ha visto discriminado económicamente. Más del 90% de todas las personas trans* informaron haber sufrido acoso o discriminación, en comparación con el 80% de mujeres cis y el 63% de los hombres cis. Resultados similares se encuentran en otros estudios comparativos con población no transexual (Vázquez et al., 2020).

La discriminación tiene consecuencias en la salud mental de las personas que la sufren, e incluso puede llegar a desencadenar conductas suicidas, como sostiene el Consell Nacional de la Juventut de Catalunya (CNJC) cuando afirma que pertenecer a colectivos sistemáticamente discriminados acontece un riesgo de suicidio (CNJC, 2018). Meyer (en Vázquez et al., 2020) sostiene la Teoría del estrés minoritario, según la cual, las personas que están bajo la presión de la discriminación, del miedo y del prejuicio por el hecho de pertenecer a una minoría social ven alterada su salud mental y física y su bienestar psicológico. A pesar de que se aplica a todo tipo de minorías, la podemos encontrar especialmente adecuada en el caso de las personas trans* (Trujillo

et al., 2016). En este sentido, reforzar el apoyo de las personas que son víctimas de LGTBifobia (y especialmente transfobia) se convierte en algo fundamental para prevenir desequilibrios en su bienestar, porque dicho bienestar se asegura cuanto mayor es la percepción de apoyo recibido (Martxueta y Etxeberria, 2014).

En el estudio de Vázquez et al. (2020), en el que se comparaba el apoyo percibido entre personas cis y personas trans*, a pesar de no encontrar diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, sí encontró brechas importantes en cuanto al nivel de estudios y en la situación laboral. Mientras que en el grupo de personas cis el 68,1% tenía estudios universitarios, este porcentaje bajaba a un 16,7% en el caso del grupo de las personas trans*, donde también había más personas que únicamente contaban con formación obligatoria. Además, el estudio sostenía que no se habían encontrado diferencias entre personas trans* y cis en cuanto al apoyo social percibido, pero sí entre personas activas laboralmente y personas en el paro, así como personas estudiantes (siendo mayor en las personas que trabajan y/o estudian), lo que conduce a inferir que, tal vez, si una gran proporción de personas trans* no está insertada en el mercado laboral, entonces podemos decir que sí acaban percibiendo menos apoyo, no por el hecho de ser trans*, sino por el hecho de no tener trabajo, que, finalmente, no lo tienen por el hecho de ser trans*. Es importante dar un vistazo a los datos de paro entre las personas trans*, datos que, por otro lado, no son fáciles de conseguir, precisamente debido a la poca visibilización de las personas trans* en el mundo laboral. Existen, no obstante, algunos estudios, que recogen Coll-Planas y Missé (2018):

Según el estudio de De Cuyper et al. (2009) llevado a cabo en Bélgica, el 37% del grupo de mujeres trans estaban en paro, y en el caso de los hombres trans, la cifra era del 35%. En el estudio de Whittle et al. (2008), solo el 40% de mujeres trans y el 36% de hombres trans tenían trabajo remunerado (mientras que el Eurostat de este mismo periodo mostraba datos de ocupación del 57,4% en el caso de las mujeres y del 72% para los hombres). En el estudio de Mulder (1992), en Holanda, el 42% de las mujeres trans estaban en paro antes de la intervención de reasignación sexual. Seis meses después de la intervención, esta tasa había subido hasta el 62%. Los datos para los hombres trans eran del 42% y el 45% respectivamente. Las altas cifras de paro señalan un difícil acceso de las personas trans* al mercado laboral, especialmente agravado en las mujeres trans (Azañón, 2017; Solá, 2019). No solo se ven afectadas las mujeres trans en el proceso de encontrar un trabajo, ya que en Europa, casi el 40% de estas declara haber sentido discriminación en el proceso de búsqueda de trabajo y poco menos del 30% haberlo conseguido (FRA, 2014). Es importante tener en mente un concepto amplio de la discriminación, puesto que las posibles formas de la misma pasan desde el insulto, a la imposibilidad de escoger uniforme laboral o de utilizar los baños con que se atribuye su identidad de género. El momento de transición es lo más delicado, que comporta más riesgos de sufrir discriminación (Motmans en Coll-Planas y Missé, 2018) y, de hecho, como señalan Domínguez et al. (2009), un 55,9% de las personas encuestadas había sufrido algún tipo de conflicto en el trabajo al hacer visible su transexualidad. También Platero (2014) señala el gran reto al que se enfrentan las personas trans* jóvenes que empiezan a insertarse en el mercado laboral, que a me-

nudo escogen el momento de hacer la transición una vez se ha conseguido el trabajo por no arriesgarse, a pesar de que para otras personas es un imposible el hecho de posponer la transición.

Es evidente que promover la igualdad y la diversidad dentro del entorno laboral es un paso importante hacia la erradicación de la LGTBIfobia, precisamente porque gran parte de la raíz de la discriminación hacia las personas LGBTI se encuentra en los estereotipos, es decir, en la carencia de educación. Si las personas encargadas de la selección y contratación de personal, así como las que ocupan cargos directivos y gerentes, no están suficientemente sensibilizadas, no solo perpetúan la discriminación, sino que también infravaloran el talento de las personas solo por el hecho de no encajar en un sistema sexo-género impuesto. La percepción de las personas encuestadas en el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2016) muestra que, de las personas que consideran que no todo el mundo tiene las mismas oportunidades, un 27,1% cree que ser trans* acontece un factor perjudicial a la hora de encontrar trabajo, y un 27,5%, a la hora de optar a lugares de responsabilidad. Los datos del Eurobarómetro presenta porcentajes más elevados, recogiendo que un 44% de la población encuestada en España cree que una persona trans* se encuentran en desventaja en la selección en un lugar de trabajo si hay más candidatos o candidatas (Gabriel, 2017). La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo (LO 3/2007, de 22 de marzo de 2007) ya promovía la igualdad en el trato y en las oportunidades en el acceso al trabajo, pero además, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (Resolución del 15 de junio de 2015) recoge la necesidad de atender a la diversidad en las plantillas, protegiendo las personas discriminadas, maximizando, de este modo, los beneficios que obtienen las empresas si hay heterogeneidad entre las personas empleadas. Así, es prioritario, en el mercado laboral, erradicar la desigualdad y discriminación en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y el desarrollo del trabajo. Y esto no pasa únicamente por vigilar situaciones de abuso y acoso, insultos y bromas de mal gusto, también por otras formas de discriminación que a menudo pasan desapercibidas, por ejemplo, no poder explicar a los compañeros y compañeras de trabajo aspectos de la vida privada, mientras que las personas cis y heterosexuales hablan de sus familias y parejas de forma espontánea y natural (Pichardo et al., 2019). Existe, aquí, un sesgo que no se tiene que considerar menor por ser menos manifiesto. Tal vez esto explica que un 15% de su muestra haya evitado acontecimientos corporativos, como cenas o comidas de empresa, para evitar hablar de su vida personal (Pichardo et al., 2019). No poder desplegar la propia personalidad, la identidad, en el lugar de trabajo, está íntimamente relacionado a la motivación y el sentimiento de pertenencia al grupo, y esto no solo afecta a la persona que lo sufre, sino también al propio puesto de trabajo, que no solo ignora situaciones de vulnerabilidad y discriminación, sino que permite que se genere un ambiente de trabajo nada favorable a la buena práctica laboral. Los datos del citado estudio de Pichardo et al. (2019) muestran siempre ratios más desfavorables entre el colectivo LGBTI en referencia a la satisfacción y confort al trabajo:

El 89% de personas LGBT+ sienten un alto grado de compromiso con su trabajo frente a un 93% del total. Un 71% se siente tranquilo/a y satisfecho/a en el trabajo respecto a un 77% del total. El 66% siente que se realiza como persona a través de su trabajo, frente al total que lo hace en un 72%; Solo un 73% se siente aceptado cómo es, frente al 85% del total y se han sentido cuatro puntos porcentuales (27%) más veces discriminados o aislados que el total de encuestados (que se han sentido así en un 23%) (p. 14).

Por este motivo, existen leyes dentro del marco laboral que intentan frenar y paliar estos datos, pero, aun así, no hay ninguna ley estatal que reconozca y proteja de manera específica a las personas trans* en el mercado laboral mientras realizan su proceso de transición; ningún plan de inserción laboral, ni a nivel estatal ni autonómico; tampoco existe ninguna normativa que sancione la discriminación en el acceso al trabajo, gran punto oscuro de la discriminación laboral hacia las personas trans* (Azañón, 2014, p. 7). La llamada Ley Trans*, que tanta polémica suscita en el momento de redactar este informe, menciona la sanción del mobbing, pero olvida que una de las formas más frecuentes de discriminación es, precisamente, antes de la contratación, que muchas veces no llega a producirse.

Aún con los adelantos y la importancia de leyes como la autonómica 8/2016, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia (Ley 8/2016, de 30 de mayo de 2016), es muy importante tener en cuenta la discriminación que sufren las personas trans* en el mercado laboral, no solo porque atenta contra sus derechos, sino como una responsabilidad social que va más allá de la necesidad de igualdad. Se trata de responsabilizarse, colectiva y socialmente, de una lacra social como es la LGTBIfobia y la transfobia, porque es en las raíces sociales que nace el problema, no en las personas transexuales. La discriminación hacia el colectivo LGBTI y concretamente en el estudio que aquí se presenta, hacia las personas trans* empieza, muchas veces, en casa y en el sistema educativo, donde es muy necesario incidir en la formación a profesorado y otros profesionales del equipo educativo, así como trabajar en la sensibilización al alumnado y a sus familias para acabar con el bullying, que a menudo expulsa a las personas trans* del sistema educativo, que permanecen sin formación (Gabriel et al., 2017). También Platero afirma que “muchos y muchas jóvenes indican haber sufrido dificultades en la escuela y en el mercado laboral, con una total ausencia de apoyo” (2014, p. 192). Es probable que, a menor nivel educativo, más difícil sea defenderse del acoso laboral, la explotación o la precarización, al tener menos opciones. Así, estudiar la complejidad con que acceden las personas trans* al mercado laboral se convierte en una prioridad a nivel social, porque es uno de los ámbitos vividos como problemático por el colectivo trans*; porque el trabajo permite vivir con autonomía e independencia económica, superando un gran foco de vulnerabilidad (Coll-Planas y Missé, 2018); pero también porque el trabajo acontece en una esfera considerada socialmente importante, y no garantizar la igualdad de oportunidades fomenta la inequidad y no conduce al bienestar, ni personal ni social.

Objetivos

- Conocer la realidad de las personas trans* de las Islas Baleares en el ámbito laboral y educativo.
- Conocer el grado de empleabilidad de las personas trans* y las principales barreras de acceso al empleo, así como situaciones de acoso y discriminación en la etapa educativa.
- Acercarse a las experiencias de las personas trans* para gestionar posibles situaciones de transfobia en el ámbito laboral.

Metodología

Teniendo en cuenta los objetivos y el carácter exploratorio de esta investigación, necesitábamos realizar una aproximación metodológica tanto cuantitativa como cualitativa. Por un lado se trataba de encontrar regularidades estadísticas en relación a la situación de las personas trans* en los ámbitos laboral y educativo, pero también acercarnos a las vivencias personales y a sus percepciones sobre las mismas.

La recogida de datos para su posterior análisis se ha realizado a través de tres técnicas: la encuesta, la entrevista y el grupo focal.

Una de las principales motivaciones para combinar las dos metodologías a través de tres técnicas de recogida de datos diferentes, radica en que existe información que es necesario sustraer mediante el diálogo con la persona (entrevista) porque nunca saldrá a la luz vía cuestionario. Así, por ejemplo, algunas personas pueden responder en la encuesta que sí han sufrido LGTBIfobia en una pregunta con categoría de respuesta sí/no y, sin embargo, en otra pregunta en la que se pide que se detalle la discriminación sufrida, responderte que no ha sufrido LGTBIfobia, por miedo, por vergüenza, por inseguridad... Así, este tipo de información debe obtenerse a través de la metodología cualitativa, en un diálogo entre la parte que entrevista y la que contesta.

La primera fase de este estudio ha sido la recogida de datos cuantitativos, mediante una encuesta que las personas participantes rellenaron mediante un formulario de Google. En esta fase participaron 44 personas. Cabe señalar que, si tenemos en cuenta los datos del IBESTAT y del IB-SALUT en relación a la estimación de personas transexuales residentes en las islas, estás 44 personas suponen más del 60% del universo total.

Esta primera fase contaba con preguntas encaminadas a obtener información sobre la situación laboral (pasada y actual) de la persona, hacia sus vivencias en el ámbito educativo (discriminación sufrida e impacto en su trayectoria educativa) y hacia su nivel de satisfacción vital general (Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Escala de Estrategias de Afrontamiento de Basabe, Valdoseda y Páez, y algunos ítems del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff). El tiempo aproximado

de cumplimentación de esta batería de preguntas es de 20 minutos. Los datos extraídos en esta primera fase se han analizado utilizando diferentes pruebas estadísticas (programa SPSS v.21).

Por otro lado, las técnicas cualitativas de esta investigación se han basado en la realización de 16 entrevistas semi-estructuradas y en 3 grupos focales. En cuanto a las entrevistas, representan perfiles diversos en relación a diferentes factores como: origen, edad, situación laboral o identidad de género. La duración de las entrevistas estaba en unos 30 minutos y las cuestiones abordadas iban encaminadas a profundizar en las preguntas planteadas previamente en la encuesta, así como a identificar las principales problemáticas de las personas trans* en relación al ámbito laboral y al ámbito educativo.

Para lograr una mayor participación en la entrevista se dejaba un espacio al final del cuestionario para facilitar los datos para realizar la entrevista, con una metodología de investigación en cascada.

Por último se realizaron tres grupos focales, en los que participaron un total de 9 personas. Se convocó a 6 personas por grupo, pero finalmente algunas personas no pudieron participar por diversos motivos. La intención era discutir entre todos los resultados obtenidos de los análisis de las encuestas y de las entrevistas, así como aportar soluciones/mejoras a estas situaciones, y hacer emerger situaciones de resiliencia y estrategias de supervivencia.

El análisis de las transcripciones literales de las entrevistas y de los grupos focales fueron analizadas a partir de la creación de árboles de nodos que nos han permitido agrupar elementos comunes dentro de los relatos discursivos de las personas participantes.

Muestra

La muestra de la investigación ha sido diseñada en base a los datos de estimación de la prevalencia de personas “transsexuales” descritas en el Protocolo integral de atención sanitaria de personas trans* en las Illes Balears (2019), siendo al menos 41 mujeres trans y 25 hombres trans de entre 15 y 64 años. La muestra de este estudio está compuesta por personas trans* de entre 18 y 65 años, residentes en las Illes Balears.

En un sentido taxonómico, a lo largo del informe se utilizan diferentes nombres para referirse al colectivo LGTBIAQ+. Cuando se habla del colectivo, se utiliza el concepto LGTBIAQ+, porque se incluyen todas las categorías en tanto movimiento social; cuando se refiere a la discriminación hacia personas del colectivo, se utiliza LGTBIfobia, porque es ésta la forma más extendida para hacer referencia a este tipo de discriminación y odio; finalmente, para presentar los resultados de este estudio, se utiliza el concepto LGTB, porque las personas intersexuales, asexuales, queer y otras no han sido contempladas en la muestra.

Se escribe en lenguaje inclusivo no sexista a lo largo de todo el informe, utilizando la “X” en lugar de la “O”, la “E”, o la “A”.

La franja de edad viene marcada por el marco normativo que regula el acceso al empleo sin necesidad de consentimiento de tutores legales, así como para facilitar la recogida de datos de la propia investigación. Además, tratándose de una investigación que aborda principalmente estrategias y situaciones laborales, el equipo investigador consensuó que no se realizaba ningún sesgo ni afectaba a la muestra el descarte de participantes de entre 16 y 18 años. El rango de edad más representado es el de personas entre 25 y 34 años, suponiendo el 43,9% de la muestra, seguido del grupo de edad de 18 a 24 años con un 22% y aquellos de 35 a 54 años, siendo un 19,6% del total. Por último, el grupo de edad con menor representación es el de 55 o más años, comprendiendo el 14,6%. Cabe señalar que para el perfil de mujeres trans trabajadoras sexuales, se realizaron adaptaciones en el proceso de recogida de datos con tal de facilitar una mayor participación, de modo que hay 3 participantes en las que no se pudo recopilar la edad.

Atendiendo a la identidad de género, un 43,2% de las personas trans* participantes se identifican como mujeres, frente a un 40,9% que se identifican como hombres. Las personas no-binarias están representadas en un 15,9% de la muestra. Cabe tener en cuenta que todas las personas que han participado tanto en las entrevistas como en los grupos focales habían participado previamente en la realización del cuestionario. Así, de las 16 entrevistas realizadas, 8 personas se identifican como hombres trans (50%), 6 como mujeres trans (37,5%) y 2 como personas no-binarias (12,5%). En el caso de los grupos focales, participaron un total de 9 personas, de las cuales 3 se identifican como hombres trans (33,33%), 4 como mujeres trans (44,44%) y 2 como personas no-binarias (22,22%).

La totalidad de la muestra son personas residentes en Illes Balears, siendo en su mayoría residentes en Mallorca (91,66%), mientras que las personas residentes en Menorca se limitan a un (5,56%) de la muestra. Por último, entre las participantes de Ibiza y Formentera, únicamente se cuenta con la participación de un (2,78%) representando a Ibiza. No ha participado ninguna persona residente en Formentera en este estudio.

La falta de muestra representativa de las islas de Menorca, Ibiza y Formentera que hubiera permitido un desglose de datos insular, ha sido uno de los principales motores del equipo investigador, reforzando la difusión y las redes de colaboración en las islas menores, sin embargo y debido a que el trabajo que desarrolla nuestra entidad se realiza principalmente en la isla de Mallorca, además de haber tenido dificultades tanto en los plazos de ejecución de la investigación, como en la difusión de las herramientas en el resto de islas. Se trata de una cuestión que el equipo pretende abordar de forma específica en próximas investigaciones.

En cuanto al lugar de procedencia, el 90,2% de las personas trans* que han participado son de nacionalidad española, frente a un 2,4% que proceden de países que forman parte de la Unión Europea; mientras, un 7,3% de la muestra corresponde a personas de nacionalidad extranjera de países extracomunitarios.

Se han validado un total de 44 cuestionarios y 16 entrevistas. Un total de 9 personas han participado en el focus group.

Resultados del análisis cuantitativo

Situación educativa y laboral, en relación al proceso de tránsito: El 93,2% de la muestra ha trabajado de forma remunerada (con o sin contrato) alguna vez, lo que supone un total de 41 personas. Hay 3 personas, por tanto, que solamente han participado en algunas secciones del estudio, al no haber tenido experiencia laboral.

En relación al ámbito laboral, únicamente el 47,7% de las personas trans se encuentran empleadas, bien en el sector privado (31,8%), bien en el sector público (6,8%) o por cuenta propia (2,3%). Cabe señalar que de las personas trans* participantes en la encuesta, un 6,8% ejerce el trabajo sexual, siendo todas ellas mujeres trans, migrantes y mayores de 30 años.

En cuanto al ejercicio de la prostitución y/o el trabajo sexual queremos reseñar que en colaboración con ALAS (Associació de Lluita Anti-Sida de les Illes Balears) se contactó con una docena de mujeres trans en situación de prostitución, sin embargo solo pudimos llegar a entrevistar a tres de ellas. Por otro lado, y debido a que por la dificultad de acceso a este colectivo prácticamente no hemos podido contar con una muestra específica, queremos reseñar el trabajo de investigación complementario que hemos realizado, haciendo una búsqueda de perfiles publicitarios ofreciendo servicios sexuales, pudiendo encontrar hasta más de 89 perfiles, e incluso páginas webs específicas dedicadas exclusivamente a la prostitución ejercida por mujeres trans. Esto, junto a los datos de desempleo que exponemos a continuación, nos aporta una visión aún ligada a la exclusión especialmente cuando hablamos de mujeres trans que ejercen la prostitución, mayores de 45 años y migrantes, por lo que no podemos perder de vista la interseccionalidad existente.

Destacar el elevado porcentaje de personas trans* en situación de desempleo, con o sin prestación, el cual asciende a un 50% de la muestra, sumado a las personas que ejercen el trabajo sexual y a la persona que estudia y no trabaja, representaría el 59'1% de la muestra. Esto implica casi un 60% de la población trans* encuestada, situándose la tasa de desempleo de las Illes Balears durante el cuarto trimestre de 2020 en un 17'3% en la población general (16,6% en hombres y 18'2% en mujeres) según los datos de la EPA, triplicando la tasa de desempleo en relación a la media.

"Las Islas Baleares tenían en el año 2017 una población de 1.115.999 habitantes, 554.925 de los cuales eran hombres y 561.074 eran mujeres. Según el Instituto de Estadística de las Islas Baleares (IBESTAT), la población menor de 15 años era el 15,48% del total (hombres, 16%; mujeres, 14,97%) y la población mayor de 65 años era el 15,33% (hombres, 13,62%; mujeres, 17,02%). Con estas cifras, la población actual de 15 a 64 años de las Islas Baleares se estima en 772.100 habitantes, 390.528 de los cuales son hombres y 381.572 son mujeres.

Por otra parte, según la prevalencia estimada de transexualidad de la población de 15 a 64 años, se estima que en las Islas Baleares existe una prevalencia de, al menos, 41 mujeres y 25 hombres en este grupo de población, sin contar la población menor de 15 años, grupo de edad de especial consideración, sobre todo teniendo en cuenta que uno de los objetivos principales de este protocolo es dar cobertura a las demandas que se puedan producir en las edades más tempranas."

Protocolo integral de atención sanitaria de personas trans* en las Illes Balears, 2019.

Ocupación actual	Porcentaje
Asalariadx empresa privada	31,8
Asalariadx sector público	6,8
Autónomx	2,3
Desempleo sin prestación económica	29,5
Desempleo con prestación económica	20,5
Estudiante	2,3
Trabajo sexual	6,8

Casi la mitad de la muestra comenzó su proceso de tránsito hace más de 5 años (47,7%); el 34,1% comenzó hace 2 a 4 años; finalmente, un 18,2% de personas participantes ha iniciado su proceso de tránsito durante los últimos 12 meses.

¿Cuándo has iniciado tu proceso de tránsito (social y/o médico)?	Porcentaje
Hace más de 5 años	47,7
Hace 2-4 años	34,1
Hace menos de un año	18,2

El 65,9% de la muestra afirma haber sufrido discriminación en la etapa educativa por ser del colectivo LGTBI, y de éstos, el 69% considera que esta discriminación ha afectado al desarrollo de su etapa educativa, mientras que un 13,8% tiene dudas sobre ello.

¿Has sufrido discriminación durante tu etapa educativa?	Porcentaje
Sí	65,9
No	34,1

¿Crees que esta discriminación ha afectado al desarrollo de tu etapa educativa?	Porcentaje
Sí	69
No	17,2
No lo sé	13,8

Más de la mitad de las personas participantes manifiestan haber encontrado su primer empleo mientras estudiaban o en los seis primeros meses tras haber finalizado sus estudios.

Tras acabar tus estudios, ¿cuánto tardaste en comenzar a trabajar?	Porcentaje
Empecé mientras estudiaba	22,7
Menos de 6 meses	38,6
6-12 meses	4,5
1-3 años	13,6
3-5 años	4,5
Más de 5 años	15,9

Cabe señalar que más de la mitad de la muestra realiza formación continua en la actualidad (54,5%). No existe correlación entre estos datos y la edad de las personas participantes; si bien no hemos ahondado en sus razones para continuar formándose, sí que podemos afirmar que, en general, las personas trans* presentan mayores dificultades de acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo, por lo que no resulta extraño pensar que deben realizar más esfuerzos que otros colectivos para acceder al mercado de trabajo (del mismo modo que las mujeres cis en relación a los hombres cis).

Actualmente, ¿estás realizando formación?	Porcentaje
Sí	54,5
No	45,5

El 61,3% (19 personas) se ha visibilizado como persona trans* en el ámbito laboral, mientras que el 27,3% (12 personas) manifiesta no haber visibilizado su identidad de género en ese ámbito. Cabe señalar que 13 personas han preferido no contestar a esta pregunta, aun sabiendo que se garantiza su anonimato.

¿Te has visibilizado como persona trans*?	Porcentaje
Sí	61,3
No	38,7

La temporalidad de los contratos de trabajo de las personas participantes es elevada, con un total de 19 personas con contratos temporales (42,1%) o fijos discontinuos (7,9%). El 15,8% (6 personas) está trabajando sin contrato, y el 34,2% tiene un contrato de carácter indefinido (13 personas).

Tipo de contrato trabajo actual	Porcentaje
No tengo contrato	15,8
Temporal / duración determinada	42,1
Fijo discontinuo	7,9
Indefinido / fijo	34,2

Dada la elevada temporalidad de los contratos que tienen las personas participantes, no es de extrañar que el 39% lleve menos de 6 meses en su actual puesto de trabajo. Tan solo 8 personas (19,5%) llevan más de 5 años trabajando en el mismo sitio. En cuanto a la jornada, la mayor parte de personas trabaja a jornada completa, el 70,3% (26 personas), mientras que el 16,2% realiza jornada parcial, y un 13,5% trabaja por horas.

Tiempo en último trabajo	Porcentaje
Menos de 6 meses	39
6-12 meses	14,6
Más de un año	26,8
Más de 5 años	19,5

Tipo de jornada	Porcentaje
Completa	70,3
Parcial	16,2
Por horas	13,5

La mayoría de personas participantes empezó su proceso de tránsito, ya sea social y/o sanitario, antes de comenzar en el último trabajo (70,7%, 29 personas). Un total de 10 personas manifiesta haber comenzado el tránsito cuando ya estaba trabajando ahí (24,4%).

¿Cuándo comenzaste el proceso de tránsito (social y/o sanitario)?	Porcentaje
Antes de comenzar ese trabajo	70,7
Cuando ya estaba trabajando ahí	24,4
Después de dejar de trabajar ahí	2,4
No he iniciado el proceso de tránsito	2,4

El 40,9% de las personas afirman percibir una mayor dificultad en la búsqueda de empleo motivada por el inicio del proceso de tránsito (social y/o médico).

¿Percibes mayor dificultad en la búsqueda de empleo motivada por el inicio del proceso?	Porcentaje
Sí	40,9
No	59,1

Ahora bien, el 63,6% de estas personas (14 personas) no ha podido optar a puestos de mando desde que ha comenzado el proceso.

Desde que iniciaste el proceso, ¿has podido optar a puestos de mando?	Porcentaje
No	63,6
Sí, mando intermedio	22,7
Sí, alto mando	13,6

Las personas que han participado en este estudio desconocen, en una amplia mayoría, la existencia de un Plan de Igualdad y Diversidad o un protocolo de actuación ante situaciones de LGTBifobia en la empresa en la que trabajan. Así, solo 5 personas del total de 38 que contestaron esta pregunta (13,2%) afirman que en su empresa se dispone de dicho plan, mientras que 12 personas niegan su existencia (31,6%), y 21 personas desconocen si existe o no en su empresa de un protocolo para actuar en casos de LGTBifobia (55,3%). Llama la atención el hecho de que 4 personas (10,5%) manifiestan que en su trabajo se ha utilizado alguna vez este protocolo, mientras que un 31,6% contesta que nunca se ha usado, y un 57,9% lo desconoce. Si tenemos en cuenta que solo 5 personas conocen la existencia de un Plan de Igualdad y Diversidad en su empresa, y 4 tienen constancia de que se ha utilizado, podríamos concluir que

las personas conocen la existencia de este tipo de instrumentos cuando deben usarse ante una situación de discriminación y/o mala praxis, en lugar de conocer su existencia desde una perspectiva preventiva y de bienestar laboral, además de reflejar que de estas, varias trabajan en el sector público.

Si analizamos los resultados en función de si disponían o no de un Plan de Igualdad y Diversidad o un protocolo de actuación ante situaciones de LGTBIfobia en su lugar de trabajo anterior, tan solo una persona afirma conocer su existencia (2,6%), y ninguna persona tiene constancia de que se haya utilizado (en ese lugar de trabajo anterior).

¿Existe Plan de Igualdad y Diversidad o protocolo de actuación ante situaciones de LGTBIfobia en tu lugar de trabajo actual?	Porcentaje
Sí	13,2
No	31,6
No lo sé	55,3

¿Se ha utilizado?	Porcentaje
Sí	10,5
No	31,6
No lo sé	57,9

La mayoría de participantes (12 personas) señalan que en su empresa actual o anterior no hay/había uniformes segregados por género (54,5%), mientras que 9 personas (40,9%) señalan que sí que hay/había, y que pudieron elegir cuál usar. Tan solo una persona señala que le impusieron qué uniforme utilizar (4,5%).

En tu empresa actual o anterior, ¿hay o había uniformes segregados por género?	Porcentaje
No hay / había uniforme	54,5
Sí, y pude elegir cuál usar	40,9
Sí, y me impusieron uno	4,5

Si nos referimos a la posibilidad de cambiar su nombre en la tarjeta identificativa, el porcentaje de personas que no han podido realizar este cambio asciende a un 31,8% (7 personas).

¿Pudiste cambiar tu nombre en la tarjeta identificativa?	Porcentaje
Sí	68,2
No	31,8

Por otra parte, la mayoría de cuartos de baño de las empresas en las que trabajan o han trabajado las personas participantes, están separados por hombre/mujer (78,9%, 30 personas), mientras que un 21,1% de personas (8 participantes) afirma que los baños son/eran unisex.

¿Cómo son o eran los baños en tu puesto de trabajo?	Porcentaje
Separados hombres y mujeres	78,9
Unisex	21,1

En esta investigación hemos diseñado un cuestionario específico para sondear la satisfacción de las personas participantes en relación a su situación laboral, así como conocer las posibles dificultades que pueden enfrentar las personas trans* en el ámbito laboral. Además, se han utilizado diferentes instrumentos validados en España. Así, se ha utilizado la Escala de Satisfacción con la Vida, así como la escala de estrategias de afrontamiento de Basabe, Valdosedá y Páez, para medir las siguientes dimensiones: a) afrontamiento activo; b) evitación conductual y depresión; c) búsqueda de apoyo social, descarga y regulación afectiva; y d) evitación cognitiva/pasividad/represión. Finalmente, se han utilizado algunas preguntas del cuestionario de bienestar psicológico elaborado por Ryff, para medir las dimensiones: a) autoaceptación, y b) dominio del entorno.

Para profundizar en posibles dificultades relacionadas con el acceso al mercado laboral, solicitamos a las personas participantes que consignen la frecuencia con la que se han encontrado en determinadas situaciones. El rango de respuesta oscila entre 1 (no me ha sucedido nunca) y 5 (me ha sucedido frecuentemente). El 45,5% de las personas participantes afirma haber tenido dificultades con frecuencia para encontrar cualquier trabajo, porcentaje que aumenta hasta el 60%, si se refieren a un trabajo acorde a su formación. El 68% afirma que los contratos a los que tiene acceso son, con frecuencia, estacionales, y el 40,9% manifiesta que las ofertas a las que consigue acceder son de jornadas muy reducidas. El salario es otra dificultad añadida, y el 48% considera que, con frecuencia, los puestos a los que puede acceder tienen un salario inferior al que se esperarían. El 76% ha tenido experiencias de precariedad en el empleo, y solo el 31,8% está conforme con las condiciones del trabajo. Así, casi el 70% ha tenido experiencias de horarios cambiantes y/o turnos muy largos. Más de la mitad de las personas participantes (55,5%) ha estado empleada con contrato de prueba o realizando alguna sustitución, y el 60% afirma haber trabajado sin contrato. El 72,7% afirma no tener posibilidades de promoción o de ver aumentadas sus responsabilidades en el puesto de trabajo. Un 40,9% de las personas participantes afirma haber vivido situaciones de LGTBIfobia con sus superiorxs. Si se refieren a situaciones de LGTBIfobia con sus compañeros hombres, esta cifra aumenta al 60%, y se sitúa en un 48% si nos referimos a personas que han recibido LGTBIfobia por parte de compañeras mujeres.

En cuanto a las dificultades relacionadas con la salida del armario y/o el inicio del tránsito, un total de 7 personas afirman haber sido despedidas cuando iniciaron su proceso de tránsito, y 4 personas manifiestan que su salida del armario influyó en su despido. Un 40% de las personas participantes afirma no haber conseguido pasar de la entrevista debido a su identidad de género, y 7 personas (28%) manifiestan no haber conseguido nunca acceder a una entrevista de trabajo.

A pesar de todas estas dificultades, una vez que estas personas acceden a un puesto de trabajo, se muestran satisfechas, aunque un porcentaje importante considera muy mejorables las condiciones de sus actuales empleos.

Satisfacción en relación a las características del puesto de trabajo actual (o anterior si no están trabajando actualmente).

Pedimos a las personas participantes que puntúen de 1 a 5, donde 1 es “nada satisfechx” y 5 es “muy satisfechx” en las siguientes cuestiones relacionadas con su puesto de trabajo actual (o anterior si no están trabajando actualmente: condiciones físicas del trabajo; facilidad de conciliación familiar / flexibilidad en caso de enfermedad; compañeros de trabajo (hombres); compañeros de trabajo (mujeres); reconocimiento que obtiene por el trabajo realizado; relación con jefx; responsabilidad asignada en relación al salario percibido; posibilidades de promocionar; estabilidad en futuro laboral.

En cuanto a las condiciones físicas (media de puntuación de 3,55), el 44,7% (es decir, 17 personas) ha puntuado entre 1 y 3, mientras que más del 50% se sienten entre bastante y muy satisfechas con las condiciones físicas de su trabajo. La facilidad de conciliar obtiene una media de 3,58 (en la escala, recordemos, de 1 a 5); esta facilidad de conciliar es una realidad para 20 de las personas participantes, que han manifestado estar bastante o muy satisfechas en relación a este aspecto (52,7%), mientras que el 47,4% no siente esa facilidad para conciliar, puntuando entre 1 y 3 (esto es, 18 personas). La satisfacción laboral con respecto a compañeros hombres obtiene una media ligeramente inferior (3,39), que la satisfacción laboral con respecto a compañeras mujeres (3,61). La satisfacción laboral relacionada con el reconocimiento que obtienen por su desempeño en el puesto de trabajo, la media es de 3,58; así, el 52,6% ha considerado obtener entre nada y poco reconocimiento. La relación con superiores es buena o muy buena en el 57,8% de los casos, y el 52,6% considera que la responsabilidad que asumen no es coherente con el salario que reciben. La satisfacción disminuye cuando se refieren a las posibilidades de promoción: el 71,1% está nada o poco satisfecho en este sentido, y la media de respuesta en esta pregunta se sitúa en un 2,76. Seguramente este hecho se ve influenciado por la elevada temporalidad que presentan sus contratos de trabajo.

En efecto, disponer de contratos temporales sin garantías de renovación, siempre disminuye las expectativas de tener un futuro laboral que sea estable. Así, un bajo porcentaje de los participantes considera que su futuro laboral será estable; el 65,8%, en cambio, considera que no tiene una situación laboral estable (siendo la media de puntuación de 2,82).

Como vemos, hay una amplia variedad de respuestas, y al menos la mitad de la muestra manifiesta bajos niveles de satisfacción en muchas de las cuestiones relacionadas con sus puestos de trabajo. De hecho, el 45,5% considera recibir nada o poco apoyo en su puesto de trabajo actual, y este porcentaje aumenta al 59,1% si se refieren a un puesto de trabajo anterior. Llama la atención este elevado porcentaje de personas que sintieron poco apoyo en empleos anteriores, y consideramos que pudo haber influido en su cambio de trabajo.

Satisfacción con la vida

El empleo es una faceta muy importante de la vida de las personas en edad laboral. El nivel de bienestar en el ámbito laboral influye en la satisfacción general con la vida. Así, una persona con un empleo estable y adecuado a su formación, y en el que desarrolla relaciones positivas con compañerxs y superiorxs, tendrá un mayor bienestar general en su vida que aquella que no disponga de empleo, o que las condiciones de éste no sean adecuadas.

Mostramos a las personas participantes un total de cinco frases, solicitando su grado de acuerdo, donde 1 es “no estoy nada de acuerdo”, y 5 es “estoy totalmente de acuerdo”

Escala de Satisfacción con la Vida	(%)				
	1	2	3	4	5
En la mayoría de aspectos, mi vida es como yo quiero que sea	9,1	9,1	38,6	15,9	27,3
Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes	2,3	22,7	36,4	13,6	25,0
Estoy satisfechx con mi vida	13,6	11,4	34,1	18,2	22,7
Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido	25,0	25,0	22,7	6,8	20,5
Las circunstancias de mi vida son buenas	4,5	13,6	31,8	27,3	22,7

Así, en la frase “en la mayoría de aspectos, mi vida es como yo quiero que sea”, el 18,2% considera estar nada o muy poco de acuerdo, es decir, consideran que su vida no es como desean que sea. El 36,4% está bastante de acuerdo con cómo es su vida, y un 38,6% considera que su vida es bastante parecida a cómo espera que sea. La frase “hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes” arroja respuestas muy diversas. Así, el 25% considera que no ha conseguido lo que esperaba, mientras que un 36,4% otorga una puntuación neutra (3). Un total de 17 personas (38,6%) considera que ha conseguido las cosas que considera importantes. La afirmación “estoy satisfechx con mi vida” también obtiene una amplia variedad de respuesta; 24% no se siente satisfechx, y un 34,1% consigna un 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Un 40,9% manifiesta sentirse satisfechx con su vida. En relación a “si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido”, un total de 32 personas contestan con puntuaciones que oscilan entre el 1 y el 3, mientras que solo 12 personas están muy o totalmente de acuerdo con esa afirmación (27,3%). Finalmente, respecto a la afirmación “las circunstancias de mi vida son buenas”, el 50% ha puntuado entre 1 y 3 (es decir, no están de acuerdo con esa afirmación), mientras que la mitad sí que considera que las circunstancias de su vida son buenas.

Esta disparidad de respuestas muestra que no todas las personas trans* han vivido del mismo modo su acceso al mercado laboral, ni presentan, por tanto, homogeneidad en cuanto a sentimientos y percepciones respecto a sus condiciones laborales. Esta conclusión refuerza la importancia de la personalización de la atención que se presta a las personas trans*. En efecto, cada persona está atravesada por diferentes cuestiones, ha enfrentado dificultades concretas y ha tenido una serie de experiencias únicas que condicionan su modo actual de estar y sentir.

Dimensión de autoaceptación

Hemos analizado dos dimensiones del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff: autoaceptación y dominio del entorno.

La dimensión de autoaceptación está compuesta por seis preguntas del cuestionario de bienestar psicológico que rellenaron las personas participantes. Así, debían puntuar de 1 a 5, donde 1 es “nada de acuerdo” y 5 “absolutamente de acuerdo”, cada una de las siguientes afirmaciones.

- En muchos aspectos, me siento decepcionadx de mis logros en la vida.
- Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismx que cambiaría.
- Siempre que repaso la historia de mi vida, estoy contentx con cómo han resultado las cosas.
- En general, me siento segurx y positivx conmigo mismx.
- Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.
- En su mayor parte, me siento orgullosx de quién soy y la vida que llevo.

Esta dimensión ha obtenido una media de 3,59 puntos en estudios anteriores (Díaz et al., 2006), mientras que la media obtenida en este estudio es de 3,31 puntos, es decir, ligeramente inferior.

A continuación, analizamos las frecuencias de respuesta más relevantes obtenidas en cada una de estas afirmaciones.

Autoaceptación	(%)				
	1	2	3	4	5
En muchos aspectos, me siento decepcionadx de mis logros en la vida	25,0	27,3	9,1	18,2	20,5
Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismx que cambiaría	11,4	13,6	15,9	13,6	45,5
Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contentx con cómo han resultado las cosas	9,1	15,9	31,8	15,9	27,3
En general, me siento segurx y positivx conmigo mismx	6,8	6,8	38,6	27,3	20,5
Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	2,3	9,1	38,6	18,2	31,8
En su mayor parte, me siento orgullosx de quién soy y la vida que llevo	0	6,8	27,3	38,6	27,3

- En muchos aspectos, me siento decepcionadx de mis logros en la vida. El 47,7% ha estado bastante, muy o totalmente de acuerdo con esta afirmación, puntuando su grado de acuerdo con 3, 4 o 5 puntos. El 52,3% de la muestra, sin embargo, ha estado poco o nada de acuerdo con esta afirmación.
- Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismx que cambiaría. Tan solo un 25% de las personas participantes ha estado poco o nada de acuerdo con esta afirmación. Así, tres de cada cuatro participantes cambiarían aspectos de sí mismxs, si tuviesen la oportunidad.
- Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contentx con cómo han resultado las cosas. El 75% de las personas participantes considera estar bastante, muy o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Así pues, a pesar de las adversidades enfrentadas, en general podemos afirmar que estas personas se sienten orgullosas de los resultados que han obtenido en su vida.

- En general, me siento segurx y positivx conmigo mismx. Una minoría (13,6%) no manifiesta sentirse segurx consigo mismx, mientras que un porcentaje importante (38,6%) afirma sentirse bastante seguro, y el 47,8% afirma sentirse muy seguro y positivx. Este resultado refuerza la idea de que, a pesar de haber vivido situaciones de discriminación por el hecho de ser personas trans*, éstas desarrollan procesos de resiliencia que redundan positivamente en su autoestima y autoconcepto.
- Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. Una amplia mayoría (88,6%) está bastante, muy o totalmente de acuerdo con esta afirmación.
- En su mayor parte, me siento orgullosx de quién soy y la vida que llevo. El 65,9% de las personas participantes se siente muy o totalmente orgullosx de ser quien es y de la vida que lleva. La gran mayoría de las personas participantes han hecho visible su proceso de tránsito, y seguramente esto contribuye a la satisfacción y orgullo de visibilizar su identidad.

Dominio del entorno

La dimensión de dominio del entorno está compuesta por seis preguntas del cuestionario de bienestar psicológico que rellenaron las personas participantes. Así, debían puntuar de 1 a 5, donde 1 es “nada de acuerdo” y 5 “absolutamente de acuerdo”, cada una de las siguientes afirmaciones.

- Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.
- Las demandas de la vida diaria, a menudo me deprimen.
- He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.
- En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.
- Soy bastante buenx manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.
- Si me sintiera infeliz con mi situación de vida seguramente daría los pasos más eficaces para cambiarla.

Esta dimensión ha obtenido una media de 3,53 puntos en estudios anteriores (Díaz et al., 2006). En este estudio, la media obtenida es ligeramente inferior: 3,33 puntos (escala 1 a 5).

A continuación, detallamos los resultados más relevantes en cuanto a las frecuencias de respuesta obtenidas en cada una de las afirmaciones que componen esta dimensión de dominio del entorno.

Dominio del entorno	(%)				
	1	2	3	4	5
Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	20,5	15,9	27,3	13,6	22,7
Las demandas de la vida diaria, a menudo me deprimen	22,7	13,6	34,1	13,6	15,9
He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	13,6	27,3	20,5	20,5	18,2
En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	4,5	9,1	20,5	27,3	38,6
Soy bastante buenx manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	4,5	15,9	20,5	29,5	29,5
Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	4,5	18,2	36,4	20,5	20,5

- **Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.** El 36,4% de las personas participantes han estado poco o nada de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 34,3% ha estado muy o totalmente de acuerdo. Un 27,3% ha puntuado con un 3 esta cuestión, por lo que podemos afirmar que, de nuevo, la elevada variabilidad de las respuestas nos indica la heterogeneidad de situaciones de vida que atraviesan las personas trans*.
- Las demandas de la vida diaria, a menudo me deprimen. Un 39,5% ha estado muy o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Debemos tener en cuenta, no obstante, que la actual situación pandémica aumenta la incertidumbre en cuanto al futuro próximo, por lo que este resultado debe tomarse con cautela.
- He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto. El 40,9% de las personas participantes ha manifestado que no considera haber construido un modo de vida a su gusto. Aun así, como vemos en las respuestas dadas a otras cuestiones, la tendencia es a estar orgullosxs del camino recorrido y se sienten segurxs de sí mismxs.
- En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo. Tan solo un 13,6% está poco o nada de acuerdo con esta afirmación. Así, más del 85% considera que es bastante, muy o totalmente responsable de la situación en la que vive. Este dato puede tener dos lecturas, ambas plausibles. Así, si una persona siente que es responsable de lo que le sucede, sentirá que dispone de agencia personal para realizar cambios, con el objetivo de aumentar su satisfacción con la vida. Sin embargo, no podemos obviar el hecho de que la discriminación transfoba es una realidad que muchas personas han vivido en diferentes momentos de su trayectoria vital. Si la persona siente que podría haber hecho algo distinto para evitar la discriminación sufrida, pueden emerger sentimientos de culpabilidad que influyan negativamente en el bienestar de esa persona.
- Soy bastante buenx manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria. El 59,5% está bastante, muy o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 20,5% no considera que se maneje adecuadamente con sus responsabilidades en la vida diaria.
- Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla. El 87,3% de las personas considera que realizaría cambios en su vida si no se sintiera feliz, mientras que el 22,7% considera que continuaría igual en su vida, aunque se sintiera infeliz.

Las estrategias de afrontamiento ante situaciones de dificultad son diversas. En esta investigación hemos profundizado en algunas dimensiones que Páez, Basabe y Valdosedá (1992) han establecido: a) afrontamiento activo (ítems 1, 2, 4, 15 y 17), b) evitación conductual y denegación (ítems 10, 11, 12 y 13), y c) evitación cognitiva, pasividad y represión (ítems 8, 11, 14 y 15).

Las medias obtenidas en estas dimensiones en un estudio anterior muestran puntajes más elevados. Así, los resultados del estudio de Páez et al. (1993) muestran que la dimensión de afrontamiento activo obtiene una media de 4,10. En el actual estudio, la media

de esta dimensión se sitúa en 3,57 puntos. La dimensión de evitación conductual y de negación obtiene, en el estudio de Páez et al. (1993) una media de 3,11 puntos, mientras que en este estudio la media obtenida es de 2,84. Finalmente, la dimensión de evitación cognitiva, pasividad y represión, obtiene una media de 3,76 puntos en el estudio de Páez et al. (1993), mientras que en el nuestro, esta media se sitúa en 3,15 puntos. Así, parece que las personas trans* participantes en este estudio activan estrategias de afrontamiento en menor medida que las personas que participaron en el estudio de 1993.

Analizamos, a continuación, las respuestas más relevantes en cuanto a la frecuencia de respuesta de los 17 ítems que componen el instrumento de Escalas de Afrontamiento de Páez et al. (1992). Así, se plantean determinadas formas o grados en que una persona se enfrenta a su situación. El rango de respuesta va de 1 (nunca) a 5 (siempre o casi siempre).

1. Concentro mis esfuerzos, intento luchar. El 97,7% afirma que activa esta estrategia con frecuencia, muchas veces o siempre.

2. Acepto lo que ocurre y que no se puede hacer nada. El 54,5% afirma que pocas veces o casi nunca acepta la situación y considera que no se puede hacer nada, por lo que podemos afirmar que más de la mitad de las personas participantes trata, activamente, de modificar las situaciones que no le parecen justas.

3. Intento guardar para mí mis sentimientos. Este recurso se utiliza con frecuencia por el 77,3% de las personas participantes, mientras que el 22,7% afirma que nunca o casi nunca activa esta estrategia.

4. Me niego a creer lo que ocurre. El 45,5% afirma que, con frecuencia, muchas veces o casi siempre se niega a dar por sentada la realidad que vive.

5. Fantaseo o imagino el momento en que podrían cambiar las cosas. Un 15,9% de las personas participantes afirma no fantasear con un futuro en el que las cosas sean diferentes, pero, en contrapartida, el 60,5% afirma pensar bastantes o muchas veces en esta cuestión.

6. Me fuerzo a esperar el momento adecuado para hacer algo, evito precipitarme. El 25% afirma que tiende a precipitarse en lugar de esperar el momento adecuado para hacer algo, mientras que el 52,3% sí que evita precipitarse muchas veces o casi siempre.

7. He hablado con alguien a quien le ocurre algo similar para saber qué hacía esa persona. El 32,4% afirma que no tiende a hablar con otras personas para buscar estrategias de solución, mientras que el 45,4% sí que busca consejos en personas que hayan vivido situaciones similares.

8. Trato de obtener apoyo afectivo de amigxs y gente próxima. Busco simpatía y comprensión. El 9,8% afirma que pocas veces o casi nunca trata de obtener apoyo afectivo; en contrapartida, el 56,1% sí que utiliza con frecuencia esta estrategia de afrontamiento.

9. Desarrollo un plan de acción sobre la situación y lo sigo. El 31,7% afirma que no suele disponer de un plan de acción, mientras que el 46,4% afirma que muchas veces planifica las acciones a seguir.

10. Dejo de lado mis otras actividades y situaciones y me concentro en esta. El 46,3% afirma que no suele dejar de lado otras actividades para concentrarse en una situación complicada, mientras que el 29,3% utiliza con frecuencia esta estrategia.

11. Analizo mi responsabilidad y me critico a mí mismx por lo que ocurre. El 24,4% evita realizar autocrítica y/o analizar su responsabilidad, mientras que el 58,5% sí que realiza con frecuencia dicha autocrítica.

12. Aprendo de la situación, crezco y mejoro como persona. El 89,2% considera que realiza con frecuencia aprendizajes de situaciones complicadas.

13. Expreso y dejo descargar mis sentimientos y emociones. El 29,3% considera que no expresa sus sentimientos y emociones con frecuencia. El 34,1%, en cambio, sí que utiliza con frecuencia esta estrategia.

14. Admito que no soy capaz de enfrentarme o hacer algo ante mi situación y dejo de intentar resolverlo o enfrentarlo. El 48,8% manifiesta que desarrolla esta estrategia con frecuencia. Si bien esta estrategia puede ser útil en algunas ocasiones, en otras puede ser contraproducente.

15. Me vuelco en el estudio o trabajo para olvidarme de todo, actúo como si no pasara nada. El 65,9% afirma utilizar con frecuencia esta estrategia de actuar como si no pasara nada, mientras que el 34,1% rara vez trata de olvidarse de la situación de dificultad volcándose en trabajo o estudios.

16. Salgo para olvidar la situación o pensar menos en ella. De nuevo, el 65,9% utiliza con frecuencia esta estrategia para olvidar situaciones que le producen angustia o malestar.

17. Manifiesto mi enojo a las personas. El 36,4% afirma que evita mostrar su enfado en situaciones que le generan malestar, mientras que un 39,5% sí que tiende a manifestar su enfado.

Dominio del entorno	(%)				
	1	2	3	4	5
1. Concentro mis esfuerzos, intento luchar	0	2,3	25,0	34,1	28,6
2. Acepto lo que ocurre y que no se puede hacer nada	20,5	34,1	11,4	20,5	13,6
3. Intento guardar para mí mis sentimientos	11,4	11,4	25,0	27,3	25,0
4. Me niego a creer lo que ocurre	27,3	27,3	22,7	11,4	11,4
5. Fantaseo o imagino el momento en que podrían cambiar las cosas	6,8	9,1	22,7	25,0	36,4
6. Me fuerzo a esperar el momento adecuado para hacer algo, evito precipitarme	6,8	18,2	22,7	36,4	15,9
7. He hablado con alguien a quien le ocurre algo similar para saber qué hacía esa persona	18,2	18,2	18,2	22,7	22,7
8. Trato de obtener apoyo afectivo de amigxs y gente próxima. Busco simpatía y comprensión	2,4	7,3	34,1	19,5	36,6
9. Desarrollo un plan de acción sobre la situación y lo sigo	19,5	12,2	22,0	22,0	24,4
10. Dejo de lado mis otras actividades y situaciones y me concentro en esta	22,0	24,4	24,4	17,1	12,2
11. Analizo mi responsabilidad y me critico a mí mismx por lo que ocurre	12,2	12,2	17,1	34,1	24,4
12. Aprendo de la situación, crezco y mejoro como persona	2,4	7,3	24,4	31,7	34,1
13. Expreso y dejo descargar mis sentimientos y emociones	7,3	29,3	29,3	14,6	19,5
14. Admito que no soy capaz de enfrentarme o hacer algo ante mi situación y dejo de intentar resolverlo o enfrentarlo	19,5	31,7	17,1	19,5	12,2
15. Me vuelco en el estudio o trabajo para olvidarme de todo, actúo como si no pasara nada	19,5	14,6	19,5	29,3	17,1
16. Salgo para olvidar la situación o pensar menos en ella	14,6	19,5	36,6	19,5	9,8
17. Manifiesto mi enojo a las personas	15,9	20,5	34,1	15,9	13,6

Relaciones entre las diferentes preguntas del estudio

Hemos analizado posibles relaciones existentes en las respuestas otorgadas por las personas participantes. Específicamente, hemos analizado si hay diferencias en las respuestas en función de la identidad de género de la persona, de su rango de edad, o de cuándo iniciaron el proceso de tránsito, entre otras.

Diferencias según identidad de género

Algunas cuestiones que analiza la Escala de Satisfacción con la Vida presentan diferencias estadísticamente significativas en función de la identidad de género de la persona. Así, las mujeres trans han puntuado más elevado que los hombres trans y las personas no binarias en dos afirmaciones: “en la mayoría de aspectos, mi vida es como yo quiero que sea” y “estoy satisfechx con mi vida”. Esto puede deberse a que la mayoría de mujeres trans que han participado en este estudio, iniciaron el proceso de tránsito hace años. Al no encontrarse en las fases iniciales del tránsito, eso puede haber influido en su percepción de satisfacción ante la vida.

Respecto a las estrategias de afrontamiento ante situaciones difíciles, también las mujeres trans presentan diferencias significativas en sus respuestas, en comparación a las respuestas dadas por hombres trans y personas no binarias. En concreto, en la afirmación “desarrollo un plan de acción y lo sigo”, cuando las personas atraviesan situaciones de especial dificultad, tienden a desarrollar (en mayor medida) estrategias de afrontamiento que les resulten de utilidad. Sabemos que el proceso de tránsito de una mujer trans suele vivirse con mayor malestar que el de un hombre trans, especialmente cuando se empieza el proceso con la pubertad ya avanzada (teniendo así mayor dificultad de “passing²”). Así, parece que las mujeres trans de la muestra desarrollan y siguen planes concretos de acción en mayor medida que hombres trans y personas no binarias, y tal vez se deba a esa necesidad de afrontar dificultades propias del tránsito en la etapa adulta. En cuanto a la dimensión de evitación conductual, las mujeres trans y las personas no binarias de la muestra puntúan más elevado que los hombres trans. Así, la tendencia a utilizar estrategias de evitación conductual se da en mayor medida en mujeres trans y personas no binarias, que en hombres trans.

Diferencias según rango de edad

Las personas de la muestra de entre 18 y 24 años presentan puntuaciones significativamente más bajas en la Escala de Satisfacción con la Vida que las personas de otros rangos de mayor edad. El rango de edad de 45 a 54 años es el que presenta mayor

² Cuando se habla de passing en relación al colectivo de personas trans* se hace referencia a la actitud o comportamiento que asumen estas personas como estrategia de supervivencia con el fin de ser leídas socialmente conforme a su identidad de género sin visibilizar que son personas trans*.

satisfacción con la vida. Esto puede explicarse por el hecho de que las etapas iniciales del proceso de tránsito son las que se viven con mayor desazón y angustia. Así, las personas de más edad han experimentado en el pasado situaciones de discriminación por el hecho de ser personas trans* o no binarias y, seguramente, han tenido (por su edad) mayor número de experiencias negativas que las personas más jóvenes. Sin embargo, parece que estas experiencias negativas activan procesos de resiliencia, de modo que en edades adultas avanzadas se produce un aumento de la satisfacción con la vida. Las estrategias de afrontamiento también parecen ser más elevadas en las personas de mayor edad. Así, por ejemplo, las personas participantes menores de 35 años expresan en menor medida sentimientos y emociones, que aquellas con edades superiorxs. Parece, pues, que las experiencias previas influyen en el aumento de estrategias de afrontamiento, siendo superiorxs a las que se disponen en el inicio de la edad adulta.

Relaciones entre dimensiones analizadas

Hemos analizado posibles relaciones entre diferentes dimensiones que se analizan en este estudio. Presentamos, a continuación, los datos más relevantes de este apartado.

Comenzamos por la satisfacción respecto al nivel de estudios alcanzados. Las personas que han manifestado una mayor satisfacción con su nivel de estudios, refieren también mayores puntuaciones en percepción de apoyo obtenido en un trabajo anterior. La satisfacción laboral también se relaciona positivamente con la percepción de apoyo en su puesto de trabajo (tanto en empleos anteriores como en el empleo actual).

Las personas que refieren mayores dificultades relacionadas con el acceso o el mantenimiento de un puesto de trabajo, también son las que puntúan más elevado en estrategias de afrontamiento, especialmente la que hace referencia a la evitación conductual. Así, parece que el hecho de tener experiencias adversas a nivel laboral, estaría relacionado con un mayor desarrollo de estrategias de afrontamiento. Además, la satisfacción con la vida también se relaciona positivamente con un elevado desarrollo de estrategias de afrontamiento.

Resultados del análisis cualitativo

Categorización: Árbol de Nodos

1. Identidad
 - 1.1. Salida del armario
 - 1.2. Discriminación social
 - 1.3. Indicadores de protección (apoyos)
 - 1.4. Estrategias/Resiliencia
 - 1.5. Indicadores de riesgo
 - 1.6. Transfobia interiorizada (disforia)

2. Etapa educativa
 - 2.1. Discriminación
 - 2.2. (No) Apoyos
 - 2.3. Adultxs trans* y experiencias de formación
 - 2.4. Satisfacción con nivel de estudios
3. Etapa laboral
 - 3.1. Problemas de acceso al mercado laboral
 - 3.2. Situaciones de discriminación en el trabajo
 - 3.3. Visibilidad en el trabajo versus passing
 - 3.4. Conciliación del proceso de tránsito y el empleo
 - 3.5. Apoyos y experiencias gratificantes en la etapa laboral
 - 3.6. Expectativas y proyección laboral
4. Percepción de dificultades en comparación con personas cissexuales
5. Conocimiento protocolos igualdad de trato en el empleo para personas trans*

Análisis del árbol de nodos

Algunas de las frases literales recogidas en el árbol de nodos han sido modificadas para salvaguardar la identidad de las personas participantes.

1. Identidad

1.1. Salida del armario

En relación a la salida del armario, encontramos que gran parte de las personas entrevistadas están fuera de él en la mayoría de espacios (laboral, educativo, familiar, relaciones personales):

De ser trans, sí (que estoy fuera del armario). Bueno también soy bisexual, pero eso ya no... Eso ya es como "demasiadas veces las que he salido (del armario)".

"Estoy fuera, incluso lo estoy insertando a nivel laboral... A nivel laboral he trascendido el hecho de salir del armario, la segunda salida, o sea, mi condición de hombre trans. Lo estoy implantando, le estoy diciendo a los compañeros que, por favor, si pueden, ir llamándome (nombre masculino)."

Tal y como hemos observado en otras investigaciones en relación a la salida del armario, parece existir una correlación entre el acceso a la universidad con la salida del armario, especialmente en aquellos casos en que los estudios universitarios implican una movilidad entre territorios:

"Yo salí del armario como trans cuando ingresé ya en la universidad, entonces ya me cambié y ya iba con mi nombre, eh... Gente nueva..."

En algunos casos, este proceso no está exento de situaciones complicadas a nivel familiar, lo que resulta doloroso para las personas que las enfrentan:

"En algunos ambientes. Depende, cierta parte... Algunos amigos, alguna parte del trabajo, algún familiar... Pero no 100% (...).

“Sí, lo sabe todo el mundo. Mi madre, por ejemplo, al principio no se lo tomó muy bien. Pero hubo un día que me trató en femenino. Yo le dije gritando “no soy una niña, soy un niño”, cogí la puerta, cerré, me fui, y a partir de allí todo cambió. A lo mejor llevaba 2 meses en hormonas, hará 4 años, al empezar.”

“Entorno familiar, eh... La familia cercana sí que lo sabe, cuesta... Cuesta bastante, no acaban de aceptarlo. Y en cuanto a amigos, eh... Creo que todos mis amigos lo saben y nunca he encontrado ningún obstáculo.”

Por el contrario, hay personas que todavía no han dado el paso o que lo han dado sólo en algunos ámbitos, en algunos casos porque consideran que no tienen por qué hacerlo:

“Yo no tengo por salir del armario porque nunca he estado dentro, sabes. Yo siempre he sido. Soy quien soy. O sea, yo con mis personas más allegadas que por decir son unas amigas con las que tengan confianza, con las que puedo contar. Decirles cualquier cosa. Saben mi orientación y saben por lo que he pasado. Pero las personas que no conozco no tengo que decirles... Soy tal persona.”

En otros por una cuestión de mentalidad de las personas que las rodean:

“No, no... Gente directa sí, mi familia... Bueno, mi familia, parte de mi familia claro, pero no me relaciono con todos porque... Su mentalidad, ¿no? y, pero más allá de amistades y tal, pero en general no porque tampoco me preguntan nada...”

Asimismo encontramos algunos testimonios sobre las dificultades que han encontrado en relación a este proceso:

“(...) y digo, antes de que se enteren por otras personas prefiero decirlo yo, y de ahí empecé a sentir la discriminación que era (...) con dos hijos, nadie se preguntó si yo me había engañado a mi misma, porque la peor parte soy yo, que he hecho una vida que no era la mía, pero que era la que quería todo el mundo, pero eso no les importaba, no les importaba lo que sufrimos, sino lo que hacemos, supuestamente opina el resto”

En relación a las motivaciones que llevan a la salida del armario, encontramos que en algunos casos tienen que ver con una necesidad de que sirva como forma de concienciación o sensibilización social:

“Pero sí, el ser trans en general cuando llego a un cierto nivel de confianza, sí, no tengo problema. Más que nada para concienciar.”

En otros casos, la necesidad pasa por ser quien maneja y da la información sobre su propia identidad de género:

“(...) y digo, antes de que se enteren por otras personas prefiero decirlo yo (...).”

Por último, el objetivo a alcanzar en materia de derechos trans* nos lo muestra una de las participantes en la investigación:

“Armarios en mi vida no hay, solo en mi cuarto.”

1.2. Discriminación social

Aunque más adelante profundizaremos en las diferentes discriminaciones que sufren las personas trans* durante su etapa escolar y durante su experiencia laboral, hay que tener en cuenta que la discriminación se sufre desde todos los ámbitos de la vida de las personas, de manera que se pueden dar situaciones derivadas de la visibilización

tanto en entornos cercanos como a nivel social. La discriminación cotidiana atraviesa la construcción identitaria de las personas trans*.

“Por parte paterna, no [no aceptación proceso de tránsito]. (...) y después vino el divorcio de mis padres, cuando tenía ocho años a causa del inconveniente sexual mío...”

“Sí lo sabían, no lo quisieron ver, me lo han dicho ahora. Bueno, mi madre; mi padre no me conoce así como estoy actualmente, pasaría por delante mía y no sabría quién soy.”

“Ciertos comentarios de mis padres, que eran liberales, bueno eran... Pero sí y no, es, es una mezcla un poco contradictoria, porque si nos daban libertad pero luego había ciertos comentarios, también por su educación, que no me atrevía a decir, y yo dije, uff no puedo decirlo.”

“O sea, yo desde que me vine de mi país no, no hablo con ellos porque sinceramente ya sabían mi situación... Entonces, también recibía discriminación de mi familia...”

“Mi familia se apartó... Está mi padre ahora de alguna u otra forma, pero no puedo decirte que tenga el apoyo de mi familia. (...) mi madre lo sabe, pero no... Desapareció.”

Como vemos, la discriminación dentro del entorno familiar provoca que las personas trans* no cuenten con una importante fuente de apoyo, llevando a las personas incluso a no sentirse preparadas para contarlo. Esta ausencia de reconocimientos en los entornos de confianza, obligaría a las personas trans* a afrontar los procesos de tránsito en soledad, especialmente si tenemos en cuenta que el mismo rechazo también puede venir de las amistades:

“El tema de discriminación a veces se sufre más cuando es de gente que más quieres o que piensas que no te van a discriminar, yo he tenido amigas, lo entienden, lo que has tenido que sufrir, pero cuando ha habido algún choque, algún malentendido y tal, lo primero que les viene a ellos, es el insulto fácil. No lo tendrían tan claro, cuando luego te sacan para herirte eso, y eso es lo que más te duele.”

Este rechazo se vuelve cotidiano en muchas ocasiones, de manera que la discriminación atraviesa la construcción identitaria de las personas trans*. Sin embargo, este tipo de violencias cotidianas se encuentran también en variedad de situaciones que fomentan que muchas de las personas incorporen una sensación de inseguridad o miedo al rechazo en cuanto a visibilizar sus identidades:

“(...) cuando cumplí 18 y tal, fui por primera vez a la fiesta del orgullo, y al volver a casa (...) por el camino me persiguieron porque llevaba la bandera trans, llevaba la bandera trans y un pañuelito con la LGTB y me persiguieron por la calle y yo uff, ese día corrí...” (...) “y me da... Mmm... Me da como, es que no sé si tiene que ver con eso, pero me da como miedo lo de llevar la bandera trans o decirlo públicamente...” (...) “Que no se cómo puede reaccionar la gente, aunque conozca a la gente y... Me da como miedo.”

“Es que tampoco no me aceptaban, nada. Ibas a coger un apartamento y ya presentabas la documentación y ya no te aceptaban.”

1.3. Indicadores de protección (apoyos)

A pesar de que las personas trans* aún se enfrentan a un fuerte rechazo social, algunas de las personas participantes relatan cómo reciben apoyos de sus entornos

cercanos, tanto familiares como por parte de sus amistades, lo que nos permite vislumbrar que existen contextos en los que las personas que deciden iniciar un proceso de tránsito no son dadas de lado.

“Ahora soy la persona más feliz del mundo, gracias a (nombre de su pareja) y a mis hijos también porque lo han aceptado.”

“Es verdad que a mi padre le costó mucho y tal, pero siempre me han apoyado, siempre me han aceptado, mis amigos... No te podría decir nadie que me haya dejado de lado por.”

“No, de hecho todo lo contrario, siempre han estado ahí apoyándome y ayudándome” [en relación a lxs amigxs].

“(...) lo primero y único que me dijo [su madre] fue, ‘vale, pues ¿qué tenemos que hacer? vamos a ir juntos, vamos a ir al médico, lo vas a preguntar y lo empiezas cuando puedas empezarlo...”

“Igual que mi hermana pequeña, a día de hoy que fue la primera en llamarme [nombre sentido], y yo me quedé... (...) joder, ya lo ha asumido y no me volvió a llamar [nombre registra], nunca en la vida... y tenía, eh... 7, 8 años, ¿sabes?”

“Ahora ya me pueden entender mucho más con esta tristeza que siempre yo he tenido, o esa agonía interna de jolín ¿por qué eres así? Y lo primero que me dijo mi hermana fue pues menos mal que no te has metido en una mala vida, pero claro era un dolor que me metía para mí.”

Tal y como se recoge, muchas de las personas señalan la importancia de sentirse acompañadxs en sus procesos y que se reconozcan sus identidades. Esto facilita un tránsito social en positivo, de manera que las personas trans* contarían con un importante respaldo a la hora de construir sus identidades.

1.4. Estrategias / Resiliencia

Muchas personas identifican en su relato respecto a la discriminación sufrida durante sus primeros años de socialización que, a pesar de considerar haber pasado por malas experiencias, la capacidad de sobreponerse les habría ayudado a saber quiénes son y poder desarrollar sus identidades:

“Gracias a lo que pasé ahí (en la escuela) me di cuenta de quién soy. Y lo que soy ahora...”

“Es realmente que he tenido tanta discriminación que realmente a veces pienso que todo esto me ha ayudado a ser quien soy.”

Así, las personas desarrollan estrategias de resiliencia a través de las cuales tratan de superar estas experiencias traumáticas. Por tanto, convierten la discriminación sufrida y la superación de la misma en uno de los ejes sobre los que se construyen sus identidades, ya que estas están atravesadas por el rechazo:

“Soy de las que piensan que siempre hay algo bueno, de lo malo siempre hay algo que aunque sea pequeñito se puede sacar.”

“(...) es que a veces pienso que me gustaría que hubieran cambiado un montón de cosas, pero igual cambiar las cosas malas pues hace como que ahora no fuera como soy, y como ahora estoy más o menos bien, pues... No sé un poco raro.”

Debemos tener en cuenta que, en muchas ocasiones, las situaciones de discriminación sufridas a lo largo de la vida de las personas trans* de forma recurrente puede traer consigo también la normalización de dicha violencia:

“Me he hecho inmune a los malos tratos.”

De este modo, este tipo de resiliencia provoca también que estas discriminaciones cotidianas pasen más desapercibidas y se deje de reaccionar ante esta violencia.

1.5. Indicadores de riesgo

Muchas personas narran que durante el proceso de identificarse como personas trans*, han pasado por situaciones de incertidumbre o confusión:

“Me marcó, me marcó porque estaba sufriendo toda mi confusión de identidad yo mismo...”

En algunos casos debido a la gran falta de referentes, que en ocasiones lleva a no poder pensarse a unx mismx:

“Yo en el instituto no sabía lo que era una persona trans y... Mmm... O sea, sabía que no me gustaba yo, sabía que me sentía mal pero tampoco sabía qué era.”*

Así, el hecho de no encajar en los grupos de iguales, el no sentirse bien con unx mismx pero sin saber exactamente por qué, lleva en ocasiones a caer en estrategias que pueden poner en riesgo la salud:

“También en la época del instituto yo acabé con predisposición a las drogas precisamente porque no encajaba. (...) es que fue muy destructivo para mí, yo todavía arrastro problemas de aquella época por las drogas, pero en aquel momento era lo único que tenía, esa identidad, ese ser una persona grunge, una persona punk, de una subcultura y me dejaban en paz. Y que me dejaran en paz era más importante que mi salud, sí.”

Indicadores de riesgo que pueden llegar a generar vivencias de ideación suicida, tal y como constatabamos ya en el Estudio sobre el riesgo de suicidio en jóvenes LGTBI (2019), indicadores que nuevamente vuelven a aparecer en esta investigación:

“(...) es decir, de... Ufff, es que no tengo ganas de nada, no tengo ganas de vivir, si yo voy a ser (nombre de mujer), no tengo ganas de vivir, y es así... Es decir, cuando me planteé la transición pensé tío, ¿qué prefiero, vivir bien 25 años aunque me muera a los 50, me da igual, o, vivir así hasta los 85 que esté postrado en una cama? Es que me niego, me niego...”

No se trata de una experiencia aislada, sino que en algunos casos se han narrado situaciones con un alto grado de planificación, lo que nos pone en alerta y constata la necesidad de abordar esta realidad de forma inmediata:

“En ese momento yo no sabía que era una mujer, lo descubrí más tarde, estaba tan confundida que pensé que era un chico que le gustaban los chicos, nos suele pasar, me sentí tan sola, tan desplazada que por primera vez intente cortarme las venas porque yo estaba en una máquina de cortar con disco, y claro yo decía, ya no puedo echar marcha atrás, si se entera mi mujer voy a perder a mis hijos, que era, que lo son, lo más importante, lo más, era lo único que tenía que era mío. Yo digo si me quito de en medio llorarán un tiempo y luego ya se olvidarán y no sabrán el motivo, pero no fui capaz.”

1.6 Transfobia interiorizada (disforia)

Antes de introducirnos en el análisis de este apartado, cabe recordar que el género en nuestra sociedad funciona como mecanismo que nos divide entre “hombres” y “mujeres”. Esto implica, entre otras cosas, la existencia de dos categorías sociales excluyentes (basadas en lo que conocemos como roles y estereotipos de género), con características diferentes a nivel físico, psicológico y social; y sustentadas en un discurso médico/biologicista. Asimismo, estas diferencias creadas artificialmente, son las que sostienen las posiciones de desigualdad en nuestra sociedad.

La interiorización del discurso social sobre cómo debe ser una mujer y cómo es un hombre, puede llevar a sensaciones como la de no sentirse “suficientemente” hombres o mujeres, o a no encajar en las formas tradicionales de ser hombre o mujer,

“Bueno... Que en mi tono de voz también a veces se me nota mucho, todavía no me ha cambiado (...) Pues quieras o no, se nota, yo lo entiendo, sabes...”

“Pues imagínate ahora aquí con los cuarenta tíos del trabajo, no... y digo cuarenta tíos como si yo no lo fuera, ¿no?... Tampoco es así, pero somos diferentes, es evidente, yo no soy igual que tú y tú no eres igual que yo. Pero claro, tampoco incido demasiado, porque luego van a decir ahhh, pero si eres un hombre eres un hombre...”

“(...) Ahora ya estoy operado del pecho, pero tardé mucho en operarme, pero yo que sé el hecho de tener curvas, ese tipo de cosas, hace... cosas que antes no me fijaba, ahora me fijo más... he creado nuevas necesidades, para que me entiendas.”

En este sentido, también podemos hablar del concepto de tener passing/no tener passing, es decir, pasar o no pasar desapercibidx, parecer una persona cis o no:

“Y yo creo que se me notaba” (el ser trans*).

Este discurso, que se cuele en todos los ámbitos de la vida de las personas (cis o trans*) puede traducirse en una interiorización de los prejuicios y estereotipos existentes en la sociedad, que son aprehendidos y que provocan lo que llamamos “transfobia interiorizada”, entendida como el rechazo que una persona trans* siente hacia sí misma y/o hacia otras personas trans*:

“Aunque a mí (...) lo mío interno personal que me lo tenía yo ahí guardado pues (...) era muy doloroso, entonces siempre sentía que me faltaba algo (...)”

“(...) Yo sí que me sentía muchas veces atacado, para mí ser una mujer, socialmente una mujer y que un chico viniera y no supiera si darme la mano o dos besos... Para mí eso eran situaciones súper incómodas... Me creaban ansiedad, que prefería no llegar a un grupo nuevo que no sabían quién era... Pero no por el hecho de... Mmm quiero que me dé la mano, quiero que me dé dos besos, no, ya sólo el hecho de la incomodidad de ser una persona andrógina, para mí eso era... Me estallaba la cabeza, no... No podía ser.”

En ocasiones, esto genera una necesidad de que haya cambios físicos rápidos para poder autoreconocerse y ser reconocidxs por lxs demás:

“Llevo 5 meses voy a hacer, con el tratamiento y... esperaba más cambio, pero bueno, cada cuerpo es un mundo, entonces creo que mi proceso va a ser un poco más largo que a lo mejor otros chicos, pero bueno, bien. Aceptarlo...”

Es importante entender que este rechazo o incomodidad a unx mismx y/o hacia su cuerpo (disforia) no es por ser una persona trans* en sí, sino por la interiorización de valores, prejuicios y estereotipos de género que imperan en la sociedad, de los que las mismas personas pueden acabar siendo víctimas.

2. Etapa Educativa

2.1. Discriminación

A la hora de abordar las diferentes situaciones de discriminación sufridas por las personas trans* participantes durante su etapa escolar, la gran mayoría relata haberse encontrado este tipo de violencias de forma cotidiana:

“Anteriormente [en el colegio], como yo era una mujer machorra, en ese caso sí que se metían conmigo. Me decían, sí, porque tienes voz de tío, porque no sé qué, tienes la conducta de un tío...”

“Creo que en ese momento yo no sabía, pero sí, sí osea de hecho toda la vida es como que me han llamado bicho raro (...) Yo no me daba cuenta pero sí, claro, lo que la gente, lo que ellos percibían como raro es eso: no estar moviéndome en una binariedad y lo rechazaban, me rechazaban a mi como persona por cómo me comportaba.”

“Pasó durante años, que se metían mucho conmigo con una cancioncita que se hizo famosa... Una canción de estas... Una de estas canciones de youtube y se llamaba Irene tiene pene. Y se hizo famosa... Y como yo vestía muy de chico, me cantaban mucho esa canción como burlándose, pero todo el rato, todo el rato (...) Es horrible. Es que lo recuerdo en plan... Muy horrible. Y cada vez que mm en la melodía, o, o con el nombre, me viene la canción automáticamente porque me viene como pasarlo mal.”

“Las chicas llevaban falda y los chicos pantalones. Hasta que yo me cansé y dije: voy a llevar los pantalones porque la falda no me gusta. Y bueno, aquí pues sinceramente se me empezó a minusvalorar, a menospreciar por el hecho de que yo era supuestamente una mujer con pantalones... Y me llamaban que si lesbiana, que si bollera.”

Cabe destacar que en muchas ocasiones, debido a que se relaciona socialmente la expresión de género con la orientación sexual, las personas son señaladas en base a esto último. Esto quiere decir que a los chicos que tienen una expresión de género entendida como femenina se les señala como gays; mientras que a las chicas que tienen una expresión de género entendida como masculina se las señala como lesbianas. Así, en muchas ocasiones, la discriminación que sufren las personas trans* durante la infancia y la adolescencia será no únicamente motivada por su identidad de género, si no que sufrirán también rechazo por su orientación sexual:

“Después yo que sé, fijarme en una chica y que la chica me dijera ‘¡tortillera, tortillera!’”

“Yo era un poco más el target del grupo (...) y sobre todo cuando salí del armario de... Como bollera, entonces, entonces ahí sí [que sufrí discriminación].”

Algunas personas relataron que, en cuanto a la discriminación sufrida durante la etapa escolar, no tenían la percepción de que les hubiera afectado de forma negativa. Esto nos lleva a percibir un grado de normalización de la violencia que hace que se

entienda el estar aislado o recibir insultos como algo que entra dentro de lo normal, lo cotidiano, y no se entiende como un proceso estigmatizante:

“Los tutores de aquella época (...) hablando del tema y todo eso me decían que yo había sufrido bullying, pero es que yo no sentí que había sufrido bullying (...) Que se metían conmigo por ser gorda en mi caso... Y lesbiana. Porque yo salí del armario muy pronto.”

“Osea a mi me iba más o menos bien, pero estaba siempre muy apartado y no me relacionaba con gente, pero tampoco lo veía algo malo. (...) Yo jugaba solo y, hablaba con algún, osea con dos personas de clase pero tampoco es que me sintiera mal, mal.”

Por último, entre los relatos de las personas participantes destacamos una situación sufrida una vez iniciado su proceso de tránsito cuando aún iba al instituto y recibió una agresión física motivada por su identidad de género, lo que le llevó a tomar la decisión de abandonar sus estudios para no seguir sufriendo esta discriminación:

“Bueno, yo cuando pasé mi transición de chico a chica, pues estaba haciendo la ESO y tuve que abandonar mi ESO porque sí, demasiado bullying (...) Ya era demasiado maltrato, tanto físico y psicológico que llegaba a mi mente y era como no puedo, no puedo, no puedo. (...) Mi límite fue cuando un compañero por gracia me hizo una jugarreta y yo me caí de las escaleras.

2.2. (No) Apoyos

Con respecto a las situaciones de discriminación sufridas por las personas participantes durante la etapa educativa, la mayor parte indicaba no haber recibido ningún apoyo o casi ninguno:

“Ninguno. En ningún momento. Ninguno. Ninguno. Simplemente... O sea, sólo la directora... Que a mi compañero lo expulsó y yo le dije que no, que yo dejaba el colegio.”

“No se tenía en cuenta en ese momento. De fet estamos hablando de hace 20, 25... No se tenía en cuenta.”

Este tipo de situaciones en las que las personas trans* se encuentran solas ante la discriminación en la escuela venían acompañadas de la falta de implicación del profesorado y su (no) percepción de la discriminación:

“Estaba estipulado que las mujeres tenían que llevar la falda y los hombres el pantalón. No obstante, si querías ponerte el pantalón o la falda independientemente del género, podías hacerlo. Lo que pasa es que si lo hacías, recibías burlas por parte de los compañeros. Y el profesorado se limpiaba las manos: uy, yo no he escuchado nada...”

En muchas de las ocasiones relatadas, que el profesorado no fuera consciente de la discriminación sufrida por el alumnado trans* se justifica en que estas situaciones ocurrían fuera del aula y sin que fueran presenciadas por una persona adulta:

“También eran cosas que pasaban en los pasillos, o cosas así, dentro de clase no se ponían a... A hacer según qué” (...) “A ver, es que yo con los profesores me llevaba bien, pero tampoco hablaba de lo que me pasaba, así que...”

Como vemos, también la falta de percepción del profesorado como un referente al que poder acudir cuando se dan situaciones de discriminación trae como consecuencia que dicha violencia pase desapercibida. En este mismo sentido, algunas de las

personas participantes relataron echar en falta contenidos sobre diversidad sexual y de género durante sus años formativos:

“Me hubiera gustado darme cuenta antes de que era no binario y haber podido expresarlo, daría lo que fuese porque un sólo profesor hubiese hablado de los géneros, de los diferentes géneros que existen y haber podido tener algún tipo de referente para poder identificarme como no binario porque creo que eso hubiera hecho que tuviese muchísima más confianza después en mi vida adulta.”

“Me hubiese gustado que, quizá en la ESO, me hablasen de todo el tema del colectivo, porque es algo que... Mucha gente desconoce, que era mi caso, y... Está bien saberlo, ¿que luego no te identificas? Vale. Pero, conocerlo.”

La importancia de contar con estos talleres reside precisamente en ofrecer a las personas con identidades diversas y no normativas que existen diferentes formas de experimentar y expresar sus identidades.

A pesar de que en la mayoría de los casos, las personas participantes no encontraron demasiados apoyos cuando sufrieron discriminación, nos gustaría destacar aquellas situaciones en las que sí se recibió apoyo ante situaciones de discriminación. En uno de los casos, este apoyo vino de mano de una persona del equipo docente que reaccionó censurando las actitudes LGTBIfóbicas:

“(...) hubo un profesor, el de música concretamente que les echó una bronca fuerte a los de clase que a mi me dio mucha vergüenza (ríe), porque les pilló.”

En cambio, predominan aquellas situaciones en las que dicho apoyo se recibe por parte de otrxs compañerxs de clase, ya sea a través de la aceptación o la actuación ante una situación de discriminación por parte de una persona docente:

“En cuanto a compañeros sí que es verdad que hice bastantes migas con algunos compañeros y yo en cuanto ya lo tuve claro les dije, ‘soy así’ y no hubo ningún problema en absoluto, eh... Seguía el mismo trato, perfecto.”

“A parte tenía otro profesor que yo hacía medio año que había hecho el cambio social... Un día entró cabreado a clase y empezó a pasar lista y dijo (nombre de chica, no el suyo actual) y mis compañeros... Osea yo me quedé callado, agaché la cabeza y mis compañeros le empezaron a decir de todo, ‘Pero que dices osea... En serio, te estás pasando ¿sabes?’”

2.3. Adultxs trans* y experiencias de formación

Si atendemos a las situaciones que se han encontrado las personas participantes durante periodos formativos ya en su edad adulta y habiendo iniciado el proceso de tránsito, en uno de los casos destaca una situación que nos sirve para constatar la importancia de formación en diversidad sexual y de género dentro de los entornos educativos:

“Muchas veces me tiraba mis pullitas, el profesor... Una vez me dice, porque estábamos en Halloween, estábamos moviendo los muebles y me dice venga [nombre], que tú tienes fuerza, si tú... Si tú no tienes ovarios. Otra vez, se le escapó y me llamó por mi otro nombre, y me dijo no te pongas así, si eres lo que eres, ya todos sabemos lo que eres... No tienes porqué esconderte.”

Así, la discriminación aparece recurrentemente en aquellos espacios que deberían asegurar los derechos de las personas trans* y que sus identidades sean respetadas. En contraposición, otra de las personas participantes relata una situación contraria que nos permite afirmar que, aunque los espacios educativos estén lejos de ser 100% seguros, el trabajo de sensibilización llevado a cabo durante los últimos años comienza a dar sus frutos:

“Tanto desde el primer momento si, se ha preguntado cómo quieres que te llamen, tal... Pero en general, (...) Se ha dado el espacio, pues os vais a presentar, decir cómo queréis que os llamemos, como queréis ser tratados.”

2.4. Satisfacción con nivel de estudios

Atendiendo a la satisfacción con el nivel de estudios alcanzado, una parte de las personas participantes declaran sentirse satisfechas, siendo en su mayoría personas que han alcanzado estudios superiorxs, se dedican a aquello que deseaban o han contado con los apoyos suficientes para alcanzar sus metas a nivel educativo:

“Sí, realmente sí... Actualmente estoy estudiando en la universidad, estudiando arte dramático... Y pues eso, tengo ESO, bachillerato científico, y pues ahora estoy en la universidad.”

“Si, si, desde siempre en este ámbito en mi casa siempre me han estado ayudando, diciéndome ‘qué es lo que te gusta, que es lo que quieres, donde vamos...’ y me han estado ayudando, buscando. (...) Diciéndome tienes esto, esto y esto, qué quieres hacer, entonces... Si, estoy haciendo lo que me gusta.”

Entre los relatos de aquellas personas que declararon no estar satisfechas con el nivel de estudios que han alcanzado, muchas hacen referencia a que sentían una fuerte falta de motivación durante la etapa educativa. Esto les habría llevado, en muchos casos, a abandonar los estudios y comenzar a trabajar a edades tempranas:

“Me hubiera gustado si hubiera sido (...) capaz. Yo vivía en una especie de burbuja, me sentía rara, diferente, no tenía capacidad de que me entraran las cosas en la cabeza (...) Lastima que me sentí una persona diferente incluso cuando era una criatura, siempre he ido por detrás de los demás.”

“No estudié porque empecé a tener depresión a los 17 años, crecí con una baja autoestima, yo no era yo. (...) Mi vida ha sido un sufrimiento continuo de ir perdido, esa es la palabra, perdido por la vida.”

“Nunca lo he pensado que me hubiera gustado, porque no me veía capaz de nada (...) me sentía tan vacía en todo, en amigos, en cariño, en todo, que me daba igual.”

Como vemos, la falta de motivación se relaciona directamente con una inestabilidad emocional derivada de sus procesos identitarios, donde la sensación de no pertenencia se incrementa debido a los procesos de socialización que reproducen el binarismo sexo/género dentro de la escuela.

Por otro lado, muchas de las personas que hacen referencia a la insatisfacción con el nivel de estudios alcanzado especifican que preferirían tener un nivel de estudios superior para haber podido dedicarse a aquello que les gustaba:

“Me hubiera encantado terminar la ESO y estudiar enfermería.”

“Me hubiese gustado tener una carrera. En aquel entonces me gustaba mucho la biología, yo desde pequeño quería ser biólogo. (...) Y posiblemente me hubiese ido al extranjero inclusive.”

“Me hubiera gustado sacarme el máster... Sacarme el máster, sí.”

“Bueno, en general me hubiera gustado hacer todo arte, historia del arte y también restauración.”

En este sentido, una de las personas participantes indicaba que el motivo por el cuál no había estudiado lo que deseaba estaba directamente relacionado con una imposición de unos roles de género en los que no encajaba:

“Para mí es poco, me hubiera gustado [estudiar] más (...) Lo que yo quería era informática, pero mi madre me dijo que no quería verme con un maletín arreglando ordenadores”.

Así, la presión por no romper con los estereotipos de un género con el que no se siente identificado habría sido el principal motivo por el cuál habría renunciado a formarse en aquello a lo que se quería dedicar.

3. Etapa laboral

3.1. Problemas de acceso al mercado laboral

A la hora de acceder al mercado laboral, muchas de las personas participantes señalan haberse encontrados situaciones de discriminación cuando han sido identificadas por la parte contratante como persona trans*, dificultando el acceso a cualquier tipo de trabajo y llevando incluso a no acceder a entrevistas de trabajo:

“[Situación en la que al entregar CV en una empresa de comida rápida, la persona encargada se niega a recogerlo] Me dice: no lo, no, no te lo van a coger; y le digo: ¿por la edad?; Responde: No, por lo que eres; y digo yo: pero si estoy viendo chicos gays, ¿no?; y me responde: Ya pero es que un chico gay es un hombre, y una mujer lesbiana es una mujer.

Y no quise preguntarle ¿entonces yo que soy? porque entonces se hubiera liado parda, por una discriminación dije vamonos, osea una cosa es un hombre y otra cosa es una mujer, yo soy un experimento, vamos...”

“En uno de los casos, eso de que voy a salir y hago así (girando el cuello) de repente, que no se lo esperan, estaban partiendo el currículum (...) Eso fue el primer año, el segundo ya no... Tiré la toalla.”

“No, no trabajé porque tenía un novio que no quería que... Que lo pasara mal, se preocupaba, digamos.”

Estos relatos destacados pertenecen a mujeres trans mayores de 50 años que iniciaron sus procesos de tránsito hace más de 15 años, que no pudieron desarrollarse laboralmente debido a una discriminación que les llevó a dejar de buscar trabajo por miedo a encontrarse este tipo de situaciones:

“Yo ya dí por hecho que era imposible, me sentía burlada, humillada, rechazada, desplazada, todo me sentía. Decía pues ya no me van a coger nunca (...) Cómo me van

a coger, dónde me van a poner que no se me vea, en un almacén a cargar cajas que no me pueda ver la gente.”

Pero esta problemática no representa únicamente a una generación de personas determinada. Cuando abordamos la misma cuestión en personas menores de 35 años, nos encontramos con relatos similares que nos llevan a concluir que aún existe mucha discriminación hacia las personas trans* a la hora de tenerlas en cuenta para procesos de selección:

“En el último casting que hice... Es que normalmente cuando hago un casting y ven que soy trans, pues descartan amablemente mi currículum... Nunca me lo han verbalizado así, pero una persona la cagó mucho y me dijo ‘perdón, es que creemos que tu voz no es del todo masculina’, y yo como... ¿Perdona?”

“Y otra vez también me pasó lo mismo, en mi pueblo de hecho, para, para ser camarero también, (...) y es que las miradas eran de mirarme de arriba a abajo, era como... [sonido de desaprobación], y yo... Pues ya está.”

En muchas de las ocasiones relatadas, esta discriminación se produce debido a que las personas encargadas de los procesos de selección identifican que la expresión de género de quien postula para los trabajos no se ajusta a los estereotipos de género que se enmarcan dentro del sistema sexo-género. En este sentido, muchas de las personas participantes notaron una diferencia a la hora de acceder a oportunidades de trabajo entre cuando aún no habían iniciado sus procesos de tránsito, y cuando trataron de encontrar trabajo una vez iniciado:

“A mí me pasó una vez que había una entrevista de... Para ser camarero, bueno, en ese caso camarera, y todavía no había empezado [el tránsito], estaba ahí, ahí. (...) No sabía cómo era el sitio, y cuando llegué ahí todas las chicas en minifalda, un escote por aquí [señala escote pronunciado] y me presenté yo en camisa... Y me miraron de arriba abajo y me dijeron “no”; no llegaron a hacerme ni la entrevista.”

“Ahora con el COVID han sido más telefónicas [aludiendo a las entrevistas de trabajo], entonces mi voz está cambiando pero es como que dicen 35 años, no sé, aquí está pasando algo raro y no se atreven ni siquiera a preguntar, entonces claro, mucho más difícil...”

“Que a lo mejor antes me estaban contratando, por así decirlo, por guapa, o por mona (...) porque iba a vender más mi imagen y ahora me doy cuenta de que la imagen no ayuda, ya en la entrevista (...) para trabajar tengo que maquillarme y ser una niña mona y renunciar a mi identidad de género.”

3.2. Situaciones de discriminación en el trabajo

En relación a la discriminación sufrida en el entorno laboral, la gran mayoría de personas entrevistadas relata haberse enfrentado a comentarios discriminatorios o violentos en el trabajo:

“Lo que era mi puesto de trabajo, tenía que oír comentarios de gente que me tenía cariño, a todos los marikones los tendrían que poner en una plaza y prenderles fuego, yo tenía que escuchar esto de gente que yo decía ¿pero si me, si me tenían cariño?”

"O sea, yo estaba en el baño cambiándome y entraron tres compañeros que me estaban poniendo fino... Que si 'yo no sé cómo la tienen tan idolatrada...' Hablándome en femenino, también... 'No sé cómo tal...' 'Y de repente cojo y salgo...' 'Y se ponen rojos...'"

"En el almacén es un trabajo más masculino, de alguna forma, te puedes encontrar con un jefe machista, con un jefe homofóbico (...) Y pues te sueltan el comentario de 'no, no puedes'. Como que es mucho peso, mucho tal, y no vas a poder. Y bueno, terminé al siguiente año de encargado"

"Una señora que me dijo maricón en toda la cara, me lo dijo en toda la cara, 'tú eres un maricón'. Y me dijo por qué estábamos allí, ella y yo, nadie más."

"Bueno, resulta que yo estaba haciendo mi trabajo (camarera de piso), limpiando las habitaciones y bueno. (...) Estábamos cambiando un colchón e hizo un comentario (una compañera) que a mí me molestó. Me dice 'haz más fuerza, coge el colchón, si total, eres como eres...' Como diciendo que era hombre..."

En ocasiones, esas violencias toman la fórmula de preguntas incómodas o impertinentes:

"No ocurrió nada en específico, pero sí notaba la burla... Y me preguntaban cosas que yo decía... sexuales... En el sentido de si yo utilizaba según qué cosas, de cómo lo hacía, de si era virgen... Esas cosas."

"Pues eh... con la creencia esta del cuerpo equivocado, de entonces te vas a operar o entonces eres un chico, entonces eres un no sé qué y... tú por la noche pero y tú qué tienes, ehmm... cosas de estas."

En otras, las situaciones de discriminación se dan por desconocimiento ante qué hacer con una persona que todavía no ha modificado sus datos en su documento de identidad. Muchas personas relataron problemas en este sentido:

"Yo cuando ficho con la huella dactilar sale mi nombre completo, yo le pregunté a la mujer que pone lo de fichar, "¿pero no me puedes quitar el nombre y dejar los apellidos?" "No, no... Eso tengo que poner lo que pone en tu DNI."

"Hice una obra de teatro... Y a la hora del papelito donde pone "Actor que interpreta a este personaje", todo el mundo tenía nombre + apellido + apellido; pero el mío salía M. + apellido + apellido (...) Y me dijeron 'no, porque mira si viene algún superior, alguno de tus padres y nos dice es que este no es el nombre del DNI, pues se nos puede caer una bronca'. Y digo: es decir, un compañero que tiene un apodo, le dejáis poner ese apodo aunque no sea el que aparece en su DNI, y yo que quiero poner este nombre porque es mi nombre, no me dejáis."

"Es que es una conversación difícil de tener con un superior nada más empezar, es como..."oye, por cierto ¿me cambias el nombre?" "Ayyy, esto no se puede cambiar, esto es complicado...tal..." y yo, "por favor, es que no puedo ir con este nombre". Además, que me van a mirar, es que...no tiene sentido que los clientes vean eso, entonces esa, esa lucha..."

Esto implica una negociación de la identidad de las personas trans* y tener que demostrar constantemente que tú eres tú:

"A lo mejor ir a firmar el contrato y que me digan 'no, tiene que venir (nombre femenino) a firmarlo y yo, que soy yooo...; "no tiene que venir (nombre femenino)", toma mi

DNI, mi carnet de la UIB, el médico tal... y quedarse súper loco ese hombre o esa mujer en plan, ah, vale... pero no..."

En relación a esta negación deliberada de su identidad que algunas personas trans* han relatado, encontramos situaciones como la narrada a continuación, que no tiene que ver solamente con un desconocimiento ante la posibilidad de cambiar el nombre a pesar de no estar modificado en el DNI, si no que va más allá:

"[Ropa de uniforme] Yo puse la talla M o algo así y (...) una semana después me llega y es diminuta, diminuta... y digo, esto no puede ser una M', y se ve que me habían puesto las tallas de las chicas, entonces tenía la camisa de la chica."

Finalmente hemos encontrado otras narraciones que pasan por encontrarse ante situaciones evidentes de discriminación una vez se sale del armario:

"En mi último trabajo, "nombre autoescuela", digo el nombre porque pfff, para mí ha sido un, bastante chocante, y me ha dejado un poco, la emoción herida (...) Antes de que me finalizará el contrato les dije que pensamiento tenían conmigo, me dieron la esperanza de que continuaba con ellos, entonces yo les dije que iba a empezar un tratamiento, (...) y un día antes de que finalizara el contrato me dijeron que ya no hacía falta que fuera. Entonces para mí fue un batacazo bestial porque ya contaba con un trabajo, seguir... llevaba un año con ellos."

Esto en ocasiones puede llevar a una sensación de desprotección o de desconfianza que haga que ciertas personas prefieran no salir del armario por miedo a represalias:

"No, directamente no... pero es que claro yo, yo voy muy a lo discreto, ¿no? pero me da la sensación de que... si lo supieran y tal sí que igual hubiera habido... igual no mucho porque los encargados no les hubieran dejado, pero..." (...) "Mmm... si y no. No porque es eso, que yo es como que intento ser así más discreto, pero es que a veces, por ejemplo, había uno que era gay y... y lo sabían y tal, y le hacían muchas bromas pero algunas parecían que iban medio a malas... y, y el chaval pasaba o sea le daba igual pero... uf, yo es que igual si me hacen eso me voy, o sea... como que me da bajona muy rápido."

Las anteriores situaciones narradas no son hipotéticas, ocurren diariamente y las personas trans* las enfrentan día a día. Esta sobreexposición a la violencia, ya sea más evidente o más sibilina, puede implicar una normalización de la discriminación y de las desigualdades, así lo vemos en los discursos de algunas personas entrevistadas, de sus compañerxs o de sus superiorxs:

Le dije (al director del hotel donde trabajaba) estoy sufriendo discriminación y bullying por las compañeras. En ese momento él todavía no había visto mi documentación. Yo cuando le di mi pasaporte y mi DNI entendió, porque entonces lo único que me dijo... O sea como diciendo estás aquí en España... Eso fue lo que me dijo... Y yo le dije ¿y qué me quieres decir con que estoy en España? Pero como que le hizo gracia, como diciendo es lo que hay."

En ocasiones la normalización de esta violencia se da por parte de las mismas personas trans*, que acaban aceptando que el sufrir un cierto nivel de violencia, por ejemplo haciendo alusión a su nombre registral, es normal:

"Sí que es verdad que a veces se les escapa, no sé por qué porque yo nunca me he presentado como (nombre registral)... Sinceramente, a mí no me afecta."

3.3. Visibilidad en el trabajo vs. Passing

Este nodo ha surgido especialmente derivado de las experiencias de los hombres trans y de las personas no-binarias, pero mayoritariamente de los hombres trans, que una vez iniciado su proceso de tránsito son difícilmente “detectables” en sus puestos de trabajo:

“Yo de hecho estoy en el vestuario de los chicos, a mí me tratan de chico...” o “Yo me presento con mi nombre, digo me llamo XXX, y ya está, como masculino...”

Lo que en la dimensión individual les “ayuda” a pasar desapercibidos en sus puestos de trabajo, ayuda sin embargo, estructurada en la violencia del passing o la invisibilidad, lo que conlleva que aquellas personas trans* que tienen un mayor passing (mayoritariamente hombres trans) adquieren ciertos privilegios por encima de otras personas trans* cuya visibilidad no es una opción ya que no encajan en los roles establecidos del género o no tienen passing, como es el caso de muchas mujeres trans.

Además se incorpora la dualidad del secreto/descubrimiento en la construcción de las identidades de las personas trans* convirtiéndose en un factor de violencia y transfobia interiorizada que afecta y marca a las personas trans* en esa ingente labor por que no se les note:

“Quizás un poco de miedo, ¿no? Por ser repudiado... O no sé, porque fueran a no cambiar nada. Que sería peor, prefiero pensar que me hablan como chica porque no lo saben que que lo sepan y lo hagan a propósito.”

“(…) Para mí más incómoda es la situación, es encontrarme a alguien que me diga “me sueñas”... Claro, claro que te sueño, es que me conoces pero no sabes quien soy ahora mismo.”

“A lo mejor yo lo he hecho un poco mal, puede ser, pero en mi CV yo pongo mi nombre. He puesto (nombre masculino)... Si lo quieren saber, que lo sepan.”

Incluso algunas personas llegando a ser conscientes de dicha transmisión cultural en el propio colectivo:

“(…) Yo que sé este secretismo que muchas veces se ve en las personas trans, y vamos se corta con cuchillo, a mí eso me da miedo. Me da miedo, para mí eso no es protegerme a mí mismo, protegerme a mí mismo es “eh, yo soy trans”, Lo que pienses me da igual, pero “yo soy trans, soy XXX, soy un hombre transexual”. Y ya está.”

Pasando por situaciones de gran incomodidad o incluso teniendo que apartar su identidad del ámbito laboral para evitar consecuencias negativas en su puesto de trabajo:

“¿los que lo conocen? Un interrogatorio, muy invasor. Pero pasa en todos los ámbitos cuando tu sales, eso es, las preguntas muy invasivas”

“A ver, es que en el trabajo como me pusieron con el nombre, con el otro nombre, pues... Mmm, era como bueno, como es solo medio año voy a hacer como que... así no, así no se meten conmigo ni nada...”

3.4. Conciliación del proceso de tránsito y el empleo

A pesar de las pocas aportaciones de este nodo, se ha considerado cualitativamente representativo por las consecuencias que conlleva a las personas trans* el hecho de

que en muchas ocasiones los procesos quirúrgicos a los que se someten están clasificados como de “cirugía estética” por lo que no es posible solicitar la baja laboral, ello dificulta la conciliación laboral tal y como aportan estas dos personas participantes:

“(...) Yo estuve casi un año trabajando allí (en una cocina), y yo avisé al jefe de que estaba pendiente de la mastectomía. Cuando llegó el momento, tuve complicaciones y estuve más de un mes de baja. Eso a él no le pareció bien, me quiso despedir”

“Estaba trabajando en una casa en Lluçmajor (cuidando una persona mayor), he recibido la noticia (de que me hacían la vaginoplastia en Barcelona), y perdí el trabajo. Me estaban ofreciendo 300 euros más para quedarme, pero le dije que no, que no podía seguir con el trabajo.”

Llegando a ser un motivo de despido para algunas empresas, en este sentido cabe señalar que se intuye una diferencia entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas, en tanto que son más comprensibles con este tipo de situaciones, o son capaces de flexibilizar en algunos casos dicha baja.

Otras participantes han expresado que no han tenido dificultades para conciliar el proceso de tránsito con el empleo, o por ausencia de este último o por facilidad por su ámbito de trabajo en el cambio de turnos.

3.5. Apoyos y experiencias gratificantes en la etapa laboral

Varias personas participantes han señalado experiencias positivas por parte de superiores o de la dirección de la empresa, entre ellas destacan:

“Una chica me trató de chica (...) pero yo ya me presenté con el nombre (sentido). Y me acuerdo que la chica que me estaba enseñando le dijo a ella “es un chico trans”, le debió decir algo al oído y se lo debió explicar. Y ya desde allí ningún problema.”

“Mi supervisora cuando se lo dije al mes siguiente, bueno el mismo mes ya tenía el nombre cambiado por todo.”

“(...) Pues fui a mi supervisora, empecé a llorar (...) y... te tengo que contar algo... y esa mujer se acojonó, pensó que le iba a decir, no sé... y se emocionó hasta ella, ¿sabes? se emocionó hasta ella (risas).

En relación a compañeras y compañeros las aportaciones han sido más reducidas, la mayoría enfocadas a la defensa de la persona trans* ante una situación de discriminación y/o violencia:

“El de RRHH me dijo ‘no sabía qué taquilla ponerte porque nunca habíamos tenido un caso así’, y cogió un compañero y dice: pues en el de los hombres, dónde lo vas a poner?”

“Y mis compañeras me hicieron mucho support, hice un escrito, lo mandamos a secretaría como queja de: me ha pasado a mí, pero espero que no vuelva a pasar. Y bueno, mis compañeras me apoyaron.”

Otras experiencias y vivencias positivas tienen que ver precisamente con la ausencia de discriminación, o con la sensibilización de las empresas respecto a las realidades trans*, lo que nos permite entrever que el buen trato en la empresa a las personas trans* son la excepción y no la norma:

“Pero mi mejor momento, que fue el último casting que hice, que venía de muchos ya tirados al suelo por esto... Pues tenían toda la información y la gente súper amable en plan ‘ah, que eres trans, bueno, pues no sé ni por qué me lo has dicho, no importa la verdad’, en plan te lo agradezco pero ya está, muy bien. Y sinceramente me sentí super feliz de decir, hostia qué bien, no me van a echar.”

“Cuando me dijeron que me iban a renovar en (empresa multinacional)... Me puse a llorar. Y me dan ganas ahora y todo... Es que me encanta mi trabajo. Quitaría las situaciones, y para mí sería perfecto.”

3.6. Expectativas y proyección laboral

En relación a las expectativas y proyecciones laborales, cabe contextualizar el momento histórico en el que se están realizando las entrevistas, con una pandemia sanitaria que vuelca sus efectos a nivel social y económico, con tasas de desempleo elevadas y una inestabilidad general de los mercados laborales que generan mayor exclusión que inclusión.

Debido a este contexto y a la precarización laboral de muchas personas trans* participantes en la investigación, se ha observado una ausencia de proyección, o una proyección enfocada más a la ilusión que a metas claras y concisas.

“Fijo, fijo en la empresa... Es lo que quiero y es lo que me estoy currando. (...) Y más dinero, y más horas...”

“(Me veo) Trabajando de lo que actualmente estoy estudiando, de jardinero. Si puedo montar mi negocio mejor todavía, de aquí a 5 años me veo ya trabajando de esto.”

“Pues habiendo acabado la carrera, espero... Curioso, no sé, me encantaría estar en una compañía teatral o crear una propia con mis compañeros...”

“Me gustaría haber terminado lo que quise hacer cuando estaba haciendo la ESO. Estudiar auxiliar de enfermería y verme con mi trabajo estable, mi casa estable y con mi madre.”

Aunque también se aprecian testimonios basados en el conocimiento y la experiencia, que aseveran un futuro de proyección laboral, como en este caso donde la formación en materia de igualdad le lleva a proyectarse como profesional en el ámbito de la prevención de la violencia de género:

“Me gustaría o quisiera dedicarme más a la prevención de violencia de género. Tanto en sensibilización como en acompañamiento, cualquiera de ellas.”

Algunas personas han ligado directamente su proyección laboral con su proceso de tránsito, de forma desfavorable, e incluso contrapuesta:

“(...) No sé, no sé qué voy a hacer, porque no me veo... No soy capaz de verme en un trabajo y con mi identidad de género. O en un negocio propio, porque sé que no me van a aceptar (...) Tendría que ir como una chica porque en mi DNI pone que soy una chica y no habría más tu tía (...) Pero ahora mismo estoy muy desengañado y de hecho, a no ser que sea en algún espacio tipo Espais Joves, o en algún sitio así, no voy a buscar trabajo, o escribiendo. Es que no, no, me niego a cerrarme, (...) a quitarme el placer de ser yo. Con lo que me ha costado”.

4. Percepción de dificultades en comparación con personas cissexuales

En relación a las personas cissexuales, varias personas señalan que existe una desigualdad, que es difícilmente detectable:

“En general, por la persona que soy... Creo que no todo el mundo sabe llevarlo. (...) Entonces, no te puedo poner ejemplos de que por esto o esto, pero lo notas, uno lo nota.”

Reflejando desde situaciones concretas de violencia:

“A la mayoría no le hubiesen hecho ese tipo de comentarios. Claro que sí [Ha repercutido] tanto en mi trayectoria profesional como en mi persona, en todos los ámbitos” hasta las propias dificultades del proceso de aceptación “En la situación familiar, porque... No es lo mismo una amistad que una familia que te ha conocido de una forma que realmente no eres, y... Claro una persona cisnormativa pues no tiene que dar ese paso de decir, oye, es que yo no soy así. y... claro, es diferente.”

Estas situaciones de desigualdad no solamente son una percepción de las personas trans*, sino que generan violencia cotidiana, en muchas ocasiones normalizada, como ya hemos señalado anteriormente:

“Porque lo tenemos más difícil, porque es que la sociedad vive con un programa, etiqueta a la gente sobre todo según su identidad biológica y... y de ahí no salen. Porque además les funciona muy bien. Al sistema... le va muy bien y la persona que se sale un poco, qué es lo que nos pasa...”

“Porque cuando no sabía que era no binario, como que buscaba la aceptación extra de mi feminidad, y ahora que soy no binario, busco que me acepten como no binario, y en ninguno de los dos casos he sentido esa aceptación, en el trabajo en la vida personal, así que sí, sí estoy seguro de que alguien cis lo tiene más fácil porque tiene referentes.”

Destacar también la relevancia de las personas referentes como una forma de auto-construcción identitaria, que otorga un espacio dónde situarte y te permite desarrollarte de forma integral.

5. Conocimiento protocolos igualdad de trato en el empleo para personas trans*

En relación a la existencia de posibles protocolos de actuación y prevención de situaciones de discriminación hacía las personas trans* en el ámbito laboral, la gran mayoría ha dicho desconocerlo, y de las personas que conocían dichos protocolos era de forma general:

“Sé que existen. Poco más” o de aplicación en otros países “Sabía que existía en otros países, no sabía que en España estaba (...) en foros de internet, pero ya te digo de otros países, aquí en España no conozco.”

La voz de las personas trans*: Alternativas y propuestas

Los grupos focales se han realizado como última fase de este estudio, con un doble objetivo. Por una parte, queríamos compartir con las personas participantes algunos

de los datos obtenidos en las dos fases anteriores, reflexionando sobre posibles causas explicativas. En segundo lugar, queríamos conocer cuáles son las estrategias que consideran les han resultado más efectivas para sobrellevar las diferentes discriminaciones sufridas tanto en el pasado como en el presente, especialmente en el ámbito laboral. Asimismo, también queríamos conocer cuáles son sus deseos y propuestas para que la sociedad sea realmente inclusiva, tanto a nivel educativo como en el ámbito laboral.

Elevadas tasas de desempleo, afectando en mayor medida a mujeres trans

La mayoría de participantes considera que las elevadas tasas de desempleo en personas trans* se explican por la fuerte discriminación que sufren:

“(Se produce discriminación) en ambos casos, tanto en hombres como en mujeres trans, y también en gente no binaria... Y creo que tiene mucho mucho que ver con cómo nos mostramos al mundo y el rechazo que siente la gente a las cosas que no son como ellos.”

Algunas participantes expresan que, al no encajar en los roles de género establecidos, sufren discriminación en el ámbito laboral:

“No sé cómo decirlo, como que para la sociedad no soy normal, ¿sabes? Y me despidieron por esto”.

El miedo al rechazo puede suponer, incluso, la inhibición de la búsqueda de empleo: “a lo mejor también no he buscado trabajo por propios miedos internos que tengo yo a la hora de este rechazo que pueda recibir, a la hora de buscar trabajo, ¿no? Presentarme en una entrevista y que a lo mejor me hagan una pregunta o directamente no... No me den el puesto de trabajo por ser quien soy.”

En relación con esto, otro participante señala que, una vez cambiado el nombre en el DNI, la búsqueda de trabajo se realiza con mayor autoconfianza: “ahora si es verdad que como tengo cambiado mis papeles pues tengo más confianza en ese aspecto, de que yo soy él y lo pone en mis papeles y lo pone y ya.”

Las mujeres trans suelen tener más dificultades de acceso al mercado laboral, y las participantes explican que “(hay elevadas tasas de desempleo) porque hay muchos prejuicios aún a día de hoy. A las personas trans, aunque nos hayamos visibilizado más, aún nos discriminan. (Las personas) no lo ven como algo natural, y yo creo que las mujeres transexuales aún sufren más discriminación”. Además, “la mujer tiene más desigualdad por el hecho de que como que, tampoco lo sé a ciencia cierta, pero me atrevería a decir que es como que se nota más que haya un cambio”.

Estrategias que activan para amoldarse a la realidad laboral actual

La mayoría de personas participantes ha optado, en algún momento de su trayectoria profesional, por invisibilizar el hecho de ser una persona trans*. Esto puede realizarse presentándose con el género asignado al nacer, aun cuando no se corresponda con su identidad real:

“Yo (soy un chico trans, y) cuando empecé a trabajar, yo empecé como camarero, (...) yo me vendía al público pues como una figura femenina, para que realmente fuera aceptado en el colectivo del trabajo.

En ocasiones, es el hecho de comenzar el tránsito a nivel médico lo que da el “pistoletazo de salida”:

“Mi transición todavía no ha empezado. Sí que ha empezado en cuanto a proceso interno, y la forma de verme, pero ninguna transición (médica) ni nada. Entonces como que no me da el valor para presentarme en un trabajo como mujer trans. Como todavía no he dado el paso (de iniciar tránsito a nivel médico), entonces prefiero no visibilizarme.”

Otra alternativa de “invisibilización”, es que la persona se presente con su identidad real, sin visibilizarse como persona trans*: “en ninguno de los trabajos que he tenido me he presentado como persona trans y en todo momento me he presentado como persona cis. De hecho, a día de hoy, sigo haciéndolo.”

En algunos casos, si bien inicialmente no han contado en el ámbito laboral que son personas trans*, más adelante sí que deciden visibilizarse como tales, considerando que esa visibilización es necesaria para:

“En un principio no se dieron cuenta de que yo era transexual y era uno más. (No conté que era trans) porque considero que no tienen por qué saberlo, porque prefiero que me conozcan ya como con mi nuevo nombre. (...) Pero al final lo vi necesario, por visibilizar las realidades trans y parar un poco los pies a algunos comentarios..

También recalcan la importancia de que sean las políticas públicas las que impulsen estrategias que faciliten la plena inclusión laboral de las personas trans:

“Las estrategias tendrían que venir de arriba, de crear una conciencia en las empresas de que bueno, de inclusión porque nosotros más de lo que hacemos no podemos hacer, no podemos dejar de ser nosotros.”

Ámbito educativo: discriminación y represión

En general, existe un consenso entre las personas participantes en torno al hecho de que la etapa educativa estuvo marcada por la discriminación y la LGTBIfobia, y consideran que hubieran tenido otra trayectoria si hubiesen contado con más apoyo y más información:

“A mí me llegó hasta un cierto punto que no quería ni estudiar ni nada, quería dejar los estudios y fuera; pero si (ininteligible) no hubiera discriminación y eso, hubiera seguido en el mismo instituto.”

“Yo creo que si en mi instituto y en mi colegio no hubiera habido discriminación, yo no me hubiera tenido que esconder.”

“Iba a un colegio de monjas, (...) siempre que tenía algún comportamiento que se salía de la norma de lo que era femenino, era como “no hagas eso, ponte la falda del uniforme, (...) es que sólo juegas con los chicos”; si esto no hubiese estado, no hubiese estado esta represión directamente, (...) es muy probable que ahora mismo no me considerase una persona no binaria y fuese un chico trans... Y ya”.

“Discriminación por parte del sector educativo en cuanto a la falta de información. Porque quizás si se hubiese explicado, por ejemplo durante las horas típicas charlas de sexualidad, si se hubiese explicado un poco el tema transexual y todo esto, al igual que me hubiese dado cuenta antes.”

“En el momento de tener que decir los deberes en voz alta me sentía ya super juzgado, con cualquier mirada (...). Empecé a hacerme como transparente y bueno estudiar, fatal. (Si no hubiese existido esta discriminación) hubiese seguido estudiando tranquilamente sin sentirme rechazado, porque hubiese hecho lo que tenía que hacer..

Sin embargo, debemos señalar la resiliencia que muestran todas las personas participantes, que se animan a dejar un mensaje a jóvenes que puedan estar pasando por situaciones similares a las que ellxs sufrieron:

“(Les diría) que sean firmes, que sean firmes y que si, que si algo les duele, que lo digan en el momento... pero que no se dejen bajonear, ni... y que no dejen, que no tienen que dejar sus estudios ni dejar su vida.”

“Decirles que no están solas en el mundo, que hay muchísimas más personas a su lado, que hay muchas más personas como ellas y que no permitan que los demás les repriman ni les limiten ser quienes son.”

“Que no tengan miedo de decir lo que sienten y que pidan ayuda, porque es complicado.”

“que no tengan miedo de mostrarse tal cual son, porque no tenemos ningún fallo y muchas veces lo que pensamos al final es que somos un error, y no es para nada así.”

“(Les diría) sobre todo, que todo pasa y que intenten decirlo, que hay que ser fuerte porque todo pasa, y que intenten rodearse del mejor ambiente posible y apoyarse en esa gente que saben que, sea lo que sea lo que estés pasando, que te va a apoyar.”

Propuestas para el futuro

La principal reivindicación de las personas participantes es que se deje de discriminar a las personas en función de su identidad de género. Para ello, sostienen que en una sociedad ideal “no existirían los roles de género y punto, y ya está”, “si no existieran estos roles de género (...) la tranquilidad con la que viviríamos todos sería tan grande”. El principal deseo es “que no hubiese pronombres y nadie confundiese a nadie, (...) que nadie pudiese equivocarse con el género de otra persona porque la sociedad no da la opción, porque tu género es como tú te sientes y punto.”

Si nos vamos a estrategias más concretas, proponen a las empresas “no enfocarse en el sexo ni en el género de la persona, sino realmente lo que vale, cómo hace la faena más allá de su vida personal”. Por supuesto, esto es extensible a aspectos prácticos como los uniformes o los vestuarios, y proponen “el que les facilite que dentro de la empresa puedan ser tratados conforme a ellos quieren ser tratados, independientemente de lo que pongan los documentos legales. Luego facilidades para el tema de los uniformes, si pueden quitar los uniformes que sean para hombres y para mujer, que sean uniformes más unisex”.

También sugieren desarrollar más “leyes de inclusión; si somos conscientes, hace unos años a las personas con discapacidad no se les daba trabajo y son personas que

son capaces de hacer cosas y yo lo veo en la escuela, yo veo en la escuela como cocinan y a lo mejor cocinan mucho mejor que yo". Mejorar la información relativa a los derechos de las personas trans* es otra de las cuestiones en las que hacen hincapié las personas participantes: "(gracias a esta investigación) descubrí cosas que yo no sabía, es decir, que debería haber un profesional en cada departamento de recursos humanos para, o sea, que entendiera del tema trans y para poderme dar apoyo, ayudarme con el proceso y tal... Eso no lo sabía".

Finalmente, destacan un elemento crucial para una sociedad realmente inclusiva: la aprobación de la ley trans ("aprobaría de una vez por todas la ley de protección trans, es como: ¿hola? estoy cansado de presentarme dni por todos los sitios y que no se me acepte"), especialmente en relación al hecho de simplificar la burocracia asociada al proceso de tránsito: "la burocracia es un sistema que por desgracia no se puede romper tan fácilmente, pero a lo mejor ayudar a agilizar lo que son los trámites para a nivel legal (...) puedan tener algún tipo de respaldo, ya que socialmente las cosas tampoco se pueden hacer a través de leyes, al final es todo a través de la educación". La educación es, como vemos, otro de los puntales que consideran imprescindibles: "formación en el profesorado para que ayudase a estas personas trans desde pequeñas a poder entenderse a sí mismas, el poder desarrollarse de la manera más adecuada posible y luego eso, el facilitar cualquier tipo de proceso que necesiten a la hora de poder adecuarse dentro de nuestro propio sistema, (...) que se puedan facilitar las mayores medidas posibles para que se sintieran a gusto dentro del propio sistema".

Conclusiones

El equipo investigador no puede finalizar este informe sin resaltar la capacidad de supervivencia y resiliencia de las personas trans*, especialmente de las mujeres trans más mayores, que no solamente han sido capaces de sobrevivir a la represión y al estigma social, sino que han aprendido, se han reforzado y han generado estrategias de afrontamiento ante los obstáculos diarios que se encuentra este colectivo.

Entre las primeras conclusiones, si fuéramos por grado de impacto o de repercusión para el colectivo, no podemos dejar de reseñar la cifra del 60% de personas trans* en situación de desempleo, lo que nos hace cuestionarnos que las personas trans se puedan considerar ciudadanxs con pleno derecho.

Después de 50 años de democracia, las políticas en materia laboral y del mercado de trabajo siguen ignorando esta realidad, tanto en lo referido a la sectorialización de las medidas de fomento del empleo y contratación pública, como en los programas de inserción socio-laboral. Las profesionales que hemos desarrollado esta investigación nos mostramos incrédulas ante la situación de desamparo institucional y la falta de reparación de daños hacia esta comunidad, sin duda no podremos hablar de plena ciudadanía, de dignidad, ni de reparación histórica, hasta que la tasa de desempleo de las personas trans* no se situó a la par que la tasa general de la población cissexual.

En esta misma línea, y sin entrar en el debate social de la prostitución y/o el trabajo sexual, se ha detectado, tal y como señalan otras investigaciones estatales, un porcentaje elevado de mujeres trans que ejercen la prostitución, lo que nos lleva a cuestionar la correlación que este hecho puede tener con la imposibilidad de acceso al mercado laboral ordinario.

En cuanto al ámbito educativo, se han recogido datos de discriminación y acoso bastante elevados, habiendo un 65,9% de personas trans* que reconocen haber sido víctimas de discriminación en la escuela, teniendo un efecto directo en el “fracaso escolar” de este colectivo, aunque más bien se entendería que el fracaso sea del sistema educativo y no de la persona trans*.

Hasta un 69% afirmaban que dichas situaciones de discriminación afectaron a su trayectoria académica.

La combinación para la exclusión resulta perfecta; elevadas tasas de acoso escolar que frustran carreras académicas, lo que conlleva a trabajos precarizados dónde habitualmente vuelven a ser re-victimizadas/expuestas a nuevas situaciones de discriminación, o directamente a la exclusión del mercado de trabajo. Derivado de estos procesos de exclusión se han vinculado también la relación entre las situaciones de acoso escolar y la falta de seguridad para afrontar procesos activos de búsqueda de empleo, por ejemplo por el miedo a afrontar una entrevista.

Unas conclusiones muy similares se extraen de los relatos recogidos en la investigación realizada por Pons (2021) “Relatos bio/gráficos, violencias lgtbifóbicas y estrategias de acción: un diagnóstico comunitario trans* en Menorca”. Los resultados encontrados por las compañeras pasan por una sensación generalizada, por parte de las personas trans* entrevistadas, de desamparo tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral. El hecho de que los resultados sean similares nos permiten defender con mayor rotundidad por un lado, que es necesario implementar políticas que acaben con las barreras de acceso al mundo laboral con las que se encuentran las personas trans* en las Islas Baleares, y por otro nos permite corroborar los datos de ambas investigaciones, de forma paralela e independiente pero con mismos resultados.

Existe, a pesar de estas dificultades, una fuerza intrínseca a cada una de las personas que han participado en esta investigación, fuerza de superación, de no rendirse ante las adversidades y de a pesar de todos los obstáculos, ser quienes realmente son. Estas estrategias de afrontamiento no siempre pasan por la visibilidad, si no que en algunas ocasiones, y especialmente en las empresas, cruza por el passing, es decir, ocultar que eres una persona trans, bien asumiendo roles de tu sexo asignado al nacer o bien asumiendo los de la propia identidad pero sin mencionar el hecho de ser trans*. En algunas vivencias narradas por las propias personas trans* incluso se revela cierta normalización de la violencia, como “aceptando” que por el hecho de ser trans* hay incomodidades/violencias que has de pasar.

La normalización de la violencia en el ámbito laboral se refleja también en una hipótesis de “conformismo” que en la práctica se traduce en una mayor satisfacción debido a creer que no se puede aspirar a más por el simple hecho de ser trans*.

Sin duda alguna, las principales dificultades de las personas trans* en el ámbito

educativo y laboral parten de la “otredad”, de ese ser diferente, no solo identitariamente, sino también en cuanto a la expresión de roles de género no-normativos, esto se consolida cuando existe una incongruencia entre tu identidad y expresión de género y la mención relativa al sexo del DNI, en los procesos de búsqueda de empleo, ya que se trata del momento en el que más expuestas se encuentran las personas trans*, dónde más se incomoda la sociedad binaria.

El contexto social y normativo de nuestra comunidad autónoma, con el respectivo marco legal a nivel estatal, con la aprobación de las leyes LGTBI y trans*, generan una perspectiva de prosperidad, que necesariamente se deberá complementar con una gran labor institucional y de sensibilización empresarial/social.

Bibliografía

Azañon, A., Cabezos, F., González, F., García, I., Ramos, J., Marín, M.J., Fernández, M. (2017). *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*. Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC CCOO) y Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

Bogino Larrambebere, M., y Fernández-Rasines, P. (2017). Relecturas de género: Concepto normativo y categoría crítica. *La Ventana*, 45, pp. 158-185

Borraz, M. (2018, 18 de junio). La OMS deja de considerar la transexualidad un trastorno mental. *El diario*.

Caimari Jaume, Maria; Castells Torrens, Lena; Cerdà Dezcallar, Iñigo [et al.] *Protocol integral d'atenció sanitària de persones trans* a les Illes Balears*. Palma: Servei de Salut de les Illes Balears, 2019.

Centro de Investigaciones Sociológicas. (2016). *Estudio 3150. Informe sobre la percepción de la discriminación en España*.

Cerri, C. (2010). La subjetividad de género. El sujeto sexuado entre individualidad y colectividad. *Gazeta de Antropología*, 26 (2), artículo 42.

Coll-Planes, G.y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona”. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), pp. 45-68.
doi: 10.14198/OBETS2018.13.1.02

Comisiones Obreras. Federación de servicios a la ciudadanía (2016). *Erradicar la LGTBfobia también es una lucha sindical*. CCOO.

Consell Nacional de la Joventut de Catalunya. (2018). *Encarem el suïcidi juvenil. Guia de prevenció del suïcidi i acompanyament del dol*. CNJC.

De Lauretis, T. (1989). *Technologies of Gender. Essays on Theory, Film and Fiction*. London, Macmillan Press, pp. 1-30. (Traducción de Ana María Bach y Margarita Roulet)

Domínguez Fuentes, J.M., García Leiva, P. y Hombrados Mendieta, M.I. (2009). *Principales Resultados del Estudio 'Transexualidad en España'. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. FELGTB.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union

Foucault, M. (2006). *Historia de la sexualidad. Tomo II. El uso de los placeres*. Madrid: Siglo 21. (original publicado el 1984, en francés).

Gabriel, C., y Herranz, D. [IMOP Insights]. (2017). *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*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Boletín Oficial del Estado, 16 de marzo de 2007, núm. 65, pp. 1-6

Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia. Boletín Oficial del Estado, 30 de junio de 2016, num. 157, pp. 46599-46621.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645

Martxueta, A. y Etxeberria, J. (2014). Análisis de la salud mental y psicosocial en Lesbianas, Gais y Bisexuales, que fueron objeto de bullying homofóbico en la escuela. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(1), pp. 23-35

Pichardo, J.I. (coord.), Alonso, M., Puche, L., Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relación con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España.

Pons, A. (2021). *Relatos bio/gráficos, violencias lgtbifóbicas y estrategias de acción: un diagnóstico comunitario trans* en Menorca*. Diverxia

Rubin, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes toward a Political Economy of Sex, en Toward an Antropology of Women*, ed. REITER, Rayna, Nueva York, Monthly Review Press, pp. 157-210

Solá, M. [Surt]. (2019). *Guía de recomendaciones para el buen trato de las personas LGTBI en el entorno laboral*. Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere de la Direcció General de Coordinació. Conselleria de Presidència. Govern de les Illes Balears.

Soto Rodríguez, M.A. (2014). La patologización de la transexualidad: contemplando posibilidades de resistir desde algunas construcciones identitarias de género no hegemónicas. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe* 11(2), pp. 145-165

Stolcke, V. (2004). "La mujer es puro cuento: la cultura del género". *Estudios Feministas*, 12(2), pp.77-105.

TGEU. Transgender Europe (13 de maig de 2020). Trans Rights Europe & Central Asia Map & Index 2020.

Trujillo, M., Perrin, P., Sutter, M., Tabaac, A., y Benotsch, E. (2016). The buffering role of social support on the associations among discrimination, mental health, and suicidality in a transgender sample. *International Journal of Transgenderism*, 18(1), pp. 39-52. doi: 10.1080/15532739.2016.1247405

Vázquez López, N., Fernández Rodríguez, M., García Vega, E., & Guerra Mora, P. (2020). Apoyo social percibido en personas trans: Un estudio comparativo con personas cis. *Interacciones*, 6(2), e126. <http://dx.doi.org/10.24016/2020.v6n2.126>

Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a queer planet. *Social text*, 29, pp. 3-17.



Ben Amics

Associació LGTBI de les Illes Balears

Carrer del General Riera, 3 2º. A, 07003 Palma, Islas Baleares (España)

T. 608 366 869

benamics.com