2022

Estudio sobre

LAS REALIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS EN GRAN CANARIA

Cabildo de Gran Canaria

IGUALDAD

FARAPI KOOP.

ESTE ESTUDIO ES UN ENCARGO DE LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y TRANSPARENCIA DEL CABILDO DE GRAN CANARIA A FARAPI KOOP., A FIN DE CONOCER LA REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS NO VISIBILIZADA EN LA SOCIEDAD.

Fecha de publicación:
Noviembre de 2022

Autoras:
Ana Rodríguez Ruano
Gara Sentís Roig

Colaboradoras:
Noemi Parra Abaúnza (colaboradora externa).

Entidades participantes en la Mesa Monográfica para la Búsqueda de Estrategias y Soluciones relacionadas con la Inserción Laboral de Personas Trans de Gran Canaria:
- Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia del Cabildo de Gran Canaria.
- Consejería de Empleo y Desarrollo Local del Cabildo de Gran Canaria.
- Consejería de Función Pública y Nuevas Tecnologías del Cabildo de Gran Canaria.
- Consejería de Educación y Juventud del Cabildo de Gran Canaria.
- Consejería de Política Social y Accesibilidad del Cabildo de Gran Canaria.
- Grupo Político Unidos por Gran Canaria-Coalición Canaria.
- Grupo Político Partido Popular.
- Grupo Político Mixto-Ciudadanos.
- Concejalía de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.
- Concejalía de Playas, Alumbrado Público e Igualdad del Ayuntamiento de Telde.
- Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias.
- Servicio Canario de Empleo.
- Federación Canaria de Municipios - FECAM.
- Colectivo Gamá.
- Asociación LGTBI Aranda.
- Cámara de Comercio de Gran Canaria.
- Confederación Canaria de Empresarios.
- UGT Canarias.
- Intersindical Canaria.
- Comisiones Obreras.

Maquetación:
Ayose Sentís

Estudio sobre

LAS REALIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS EN GRAN CANARIA

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Pag.7

2. APROXIMACIÓN AL MARCO LEGAL Pag.8

El ámbito Internacional Pag.8

El ámbito Europeo Pag.9

La situación en el contexto Español Pag.10

El marco legal en Canarias Pag.11

3. LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS TRANS* Pag.13

4. METODOLOGÍA Pag.14

5. ENFOQUE y CONCEPTOS CLAVE Pag.17

6. FACTORES DE VULNERABILIDAD Pag.21

Género Pag.21

Visibilidad Pag.21

Edad Pag.22

Momento de la transición Pag.22

Apoyo del hogar y del entorno Pag.23

Nivel formativo Pag.23

7. UNA APRECIACIÓN INICIAL: LOS DATOS ENCONTRADOS Pag.25

8. EL ÁMBITO EDUCATIVO Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Pag.27

9. EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS* Pag.29

La situación en Gran Canaria Pag.30

10. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS Pag.38

11. SALIR O NO DEL ARMARIO EN EL EMPLEO Pag.41

12. VIVENCIAS DE LAS PERSONAS TRANS* EN EL ÁMBITO LABORAL Pag.44

13. LA ESCASEZ DE HERRAMIENTAS DE APOYO EN EL EMPLEO Pag.49

14. CONCLUSIONES Pag.53

15. PROPUESTAS Pag.55

16. FUENTES CONSULTADAS Pag.59

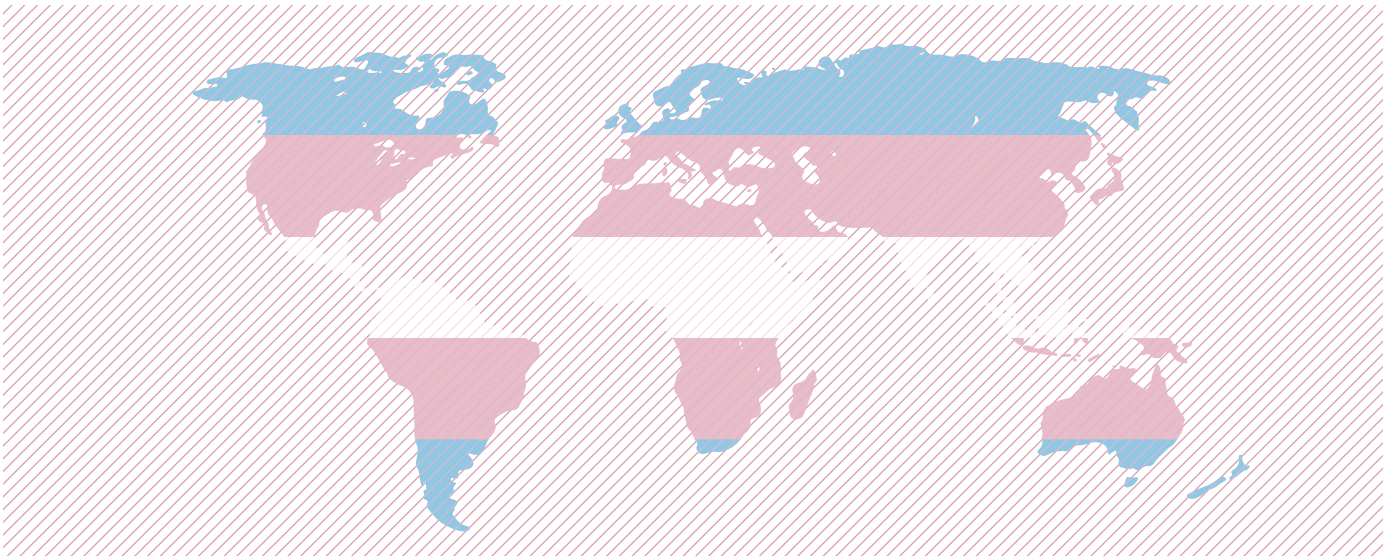
INTRODUCCIÓN 1

Este estudio se orienta a construir una visión aproximativa sobre la realidad laboral de las personas trans de la isla de Gran Canaria, en relación con sus realidades socioecónomicas y las vivencias asociadas a ellas. Para el mismo, nos basamos en información obtenida de fuentes primarias y secundarias, consultando tanto datos y estudios ya existentes, como indagando sobre las percepciones y prácticas de profesionales de servicios, recursos y colectivos que trabajan con personas trans, así como de un grupo de personas trans.

Su importancia radica, entre otros, en, lo que, en palabras de Judith Butler (1993), supone la importancia de tener un reconocimiento político sobre la vida de las personas trans*. El conocimiento y reconocimiento de las situaciones vividas por el colectivo supone un primer paso para que los hallazgos y propuestas que se generen sirvan para orientar la política pública, además de que el propio proceso contribuya a visibilizar y concienciar sobre esta problemática.

Este proyecto se enmarca en las acciones en torno a empleo de las personas trans desarrolladas por la Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia del Cabildo de Gran Canaria, y, concretamente, surgió de la demanda de la Mesa Monográfica para la Búsqueda de Estrategias y Soluciones relacionadas con la Inserción Laboral de Personas Trans de Gran Canaria, órgano de debate y diseño de acciones, creada a raíz de la moción aprobada en 2020 para el fomento de la inserción laboral de personas trans en Gran Canaria , y compuesto por entidades del ámbito político, sindical, empresarial, activista LGTBIQ+, entre otros.

Con los resultados obtenidos, así como con el propio proceso desarrollado, se espera dar pasos hacia la consecución de derechos de las personas trans* de la isla de Gran Canaria.



APROXIMACIÓN AL MARCO LEGAL 2

El Ámbito Internacional

La inserción laboral de las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ ha venido estando presente en la regulación a todos los niveles. En primer lugar, la Declaración Universas de los Derechos Humanos, en 1948, estableció en su Artículo 1 que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y en su Artículo 2, que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna. Además, el Artículo 23 se centra en el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo que tiene toda persona, en igualdad de condiciones. se cuenta con los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, documento que integra una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, suyo objetivo es orientar la interpretación y la aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, para evitar abusos y dar protección a las personas del colectivo LGTBIQ+. Los Principios de Yogyakarta establecen que "toda persona tiene derecho a un trabajo decente y productivo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características de sexo". En este sentido, se insta a los Estados a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole necesarias para eliminar y prohibir la discriminación en el empleo público y privado, incluso en relación con la formación profesional, la contratación, el ascenso, el despido, las condiciones de empleo y la remuneración[1].

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, objetivos y metas que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar bienestar para todas las personas, en el marco de una nueva agenda 2030, suponen otro de los marcos de referencia para el abordaje de esta problemática. Así, el Objetivo 1 "Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo", establece entre sus metas:
"Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación (Meta 1.4)".

[1] Los Principios de Yogyakarta se presentaron, el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra. No han sido traducidos en Tratado alguno, por lo que no constituyen un instrumento vinculante del Derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, el colectivo de personas redactoras pretenden que los Principios de Yogyakarta sean adoptados como un estándar jurídico internacional de obligatorio cumplimiento para los Estados. Sin embargo, algunos países son reticentes a ello.

El ámbito Europeo

Por su parte, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, aprobado en 1950, integra los Derechos reconocidos a la ciudadanía de los países miembros de la Unión Europea, recogiendo el derecho al respeto y el derecho a la vida en libertad. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)[2], tiene igual valor que los Tratados Constitutivos, es jurídicamente vinculante y tiene rango de Derecho originario. Su importancia radica en que alude a la dignidad del ser humano, a sus libertades básicas, a la igualdad, a la solidaridad y a la ciudadanía europea.

Entrando en el ámbito laboral, el contexto europeo cuenta con herramientas con importante potencialidad de protección, como la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000[3], relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación el Comité Europeo. Pero lo cierto es que las personas trans* no están directamente protegidas por ellas, sino que las realidades trans* son nombradas como una variable más a contemplar dentro del colectivo LGTIBQ+.

Es por tanto imprescindible establecer legislación específica en materia laboral con mención expresa a este tipo específico de discriminación sexual.

Más recientemente, la Resolución 2048, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, de 22 de abril de 2015, contra la Discriminación de Personas Transexuales en Europa, insta en su artículo 6.1.5. a los Estados Miembros de la Unión Europea a brindar una protección efectiva contra la discriminación por razón de identidad de género en el acceso al empleo en los sectores público y privado.

La Estrategia LGTBIQ+ Unión de la igualdad 2020-2025, aprobada por la Comisión Europea en noviembre de 2020, constituye una herramienta para generar un verdadero espacio europeo del respeto de los derechos humanos. A través de ella, se establecen las bases de una línea de acción política basada en “la garantía de los derechos y el cumplimiento a los más altos mandatos y estándares internacionales en protección de derechos humanos”.

[2] Diario Oficial de Las Comunidades Europeas, de 12 de diciembre de 2000.
[3] Diario Oficial de Las Comunidades Europeas, de 2 de diciembre de 2000, actualizada en octubre de 2012.
[4] La Asociación Estadounidense de Psicología define la orientación sexual como “el patrón duradero de atracciones emocionales, románticas y / o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. [...] La orientación sexual varía a lo largo de un continuo, desde la atracción exclusiva hacia el otro sexo hasta la atracción exclusiva hacia el mismo sexo” (https://web.archive.org/web/20210802172313/https://www.apa.org/topics/lgbtq/orientation).

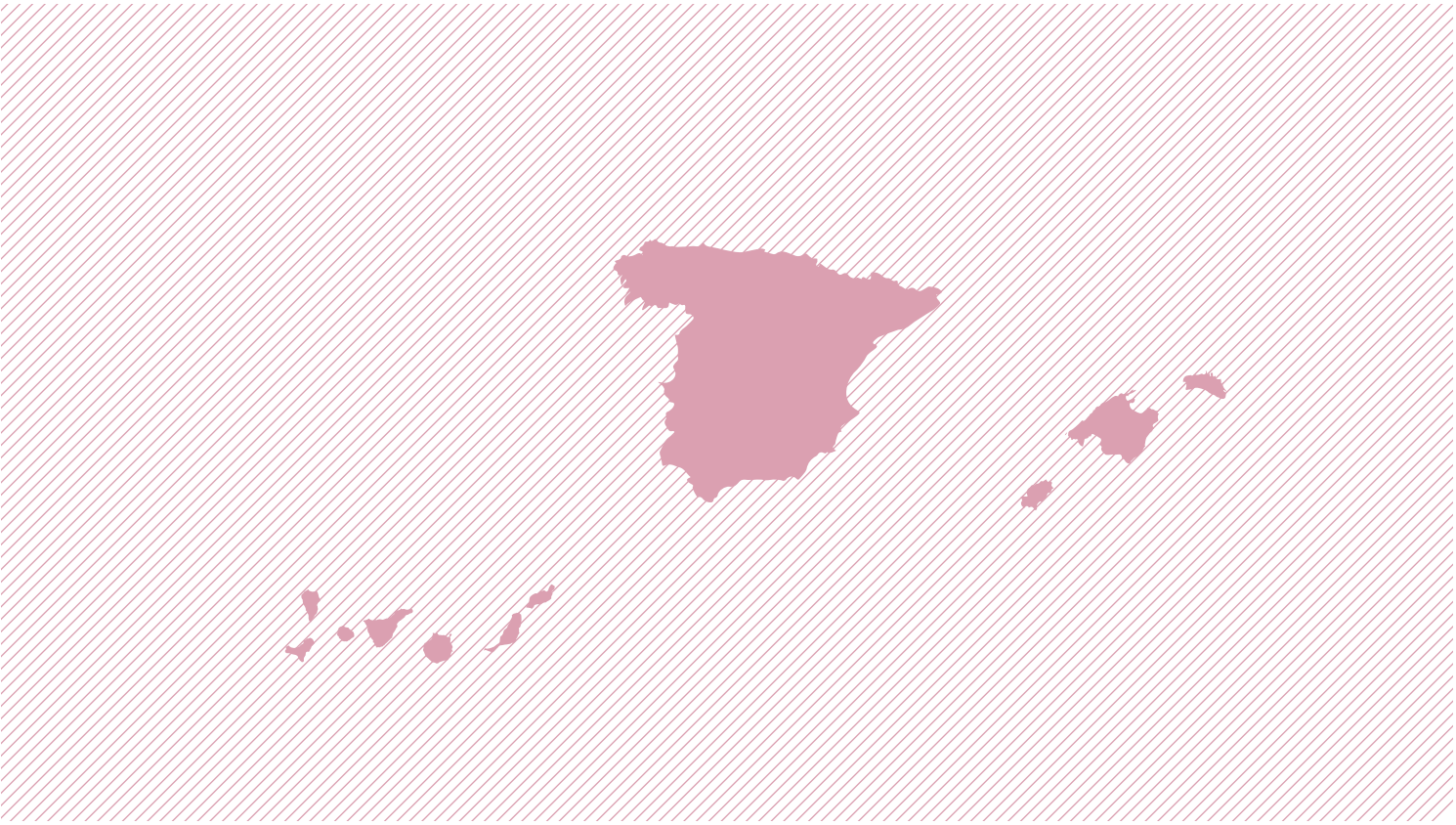
La situación legal en el contexto Español

En el ámbito estatal, contamos con un marco regulatorio recientemente actualizado.

A nivel general, el artículo 314 del Código Penal (1996) tipifica como delito la discriminación en el empleo en las esferas pública y privada. Asimismo, el artículo 37 de la Ley N. 62/2003 (2003) modificó el Estatuto de los Trabajadores (1995) para incluir la "orientación sexual"[4] entre los motivos de discriminación prohibidos.

Aterrizando en la legislación sobre personas trans*, la Ley 3/2007 de 15 de Marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, fue el primer paso para reconocer los derechos de las personas que no confluyen con su género asignado, si bien, establecía unos requisitos complejos para poder realizar los cambios administrativos conforme a su identidad de género[5].

Aunque existen otras herramientas legislativas de protección[6], la más destacable es la aprobada el pasado 27 de junio por el Consejo de Ministros, el Proyecto de Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBIQ+). Este texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas contra cualquier forma de discriminación[7].



[5] Posteriormente, otros desarrollos legislativos matizaban o concretaban el proceso de inscripción y cambio de nombre en el Registro Civil. Ver el apartado de Fuentes Consultadas para más información.
[6] Ver apartado de Fuentes Consultadas para más información.
[7] En el ámbito laboral, contempla el desarrollo de formación específica al personal en el respeto al colectivo, el fomento de la inclusión de medidas de acompañamiento en los convenios colectivos, la implantación progresiva de indicadores de igualdad que se centren en la realidad del colectivo LGTBIQ+ en el sector público y privado, entre otras.

El marco legal en Canarias

La Comunidad Autónoma Canaria lleva cierto recorrido en la legislación y el establecimiento de herramientas de protección al colectivo.

En primer lugar, la Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales establecía la garantía del derecho de "las personas que adoptan socialmente el sexo contrario al de su nacimiento de recibir de las administraciones públicas canarias una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía" (art. 1).

Dando respuesta a lo establecido en dicha ley, en 2017, se aprueba el Protocolo para el acompañamiento al alumnado Trans* y atención a la diversidad de género en los centros educativos sostenidos con fondos públicos de Canarias; y en 2019, el Protocolo de atención sanitaria a personas Trans*, integrando en la protección al colectivo a dos ámbitos clave de la sociedad.

El pasado año, se aprobó la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. En el ámbito laboral, en su artículo 42 establece que las personas trans* e intersexuales serán consideradas a todos los efectos como personas en riesgo de

exclusión social y con necesidades especiales de inserción laboral.

Además, esta ley plantea las siguientes medidas en relación con el empleo (Título V, artículos 42, 43 y 44):

-Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

-Medidas y actuaciones en el ámbito laboral.

-Acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

Asimismo, su art. 11 recoge la posibilidad de dar reconocimiento y méritos en las contrataciones públicas a las entidades que integren y acrediten el desarrollo de medidas en favor de la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género.

A nivel insular, el Marco Estratégico por la Igualdad Gran Canaria Infinita, herramienta que orienta las líneas de actuación en materia de igualdad en la isla durante el periodo 2020-2030, integra el principio de transversalidad, y su Eje de intervención II se centra en las discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas. Y, concretamente, la Línea Estratégica II.7 plantea promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, proponiendo algunas acciones específicas orientadas a dicha línea.

LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS TRANS

3

El Informe LGBTIQ Strategy 2020-2025 recopila algunos de los principales datos sobre la situación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito europeo, entre ellas, las personas trans*. Así, explica que, según la segunda encuesta LGTBIQ+, de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, el 4% de personas transexuales e intersexuales manifiestan haber dormido a la intemperie o en un espacio público al menos una vez en sus vidas. Asimismo, según la misma fuente, el 51% de las personas intersexuales y el 48% de las personas trans* encuestadas manifestaban vivir en hogares con dificultades para llegar a fin de mes.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2020 publicó los resultados de uno de los mayores estudios realizados hasta el momento sobre discriminación y delitos de odio contra las personas LGTBIQ+[8], la Encuesta LGTBIQ+ de 2020. En ella se recoge que el 26% de las 96 mil personas encuestadas, había sufrido violencia de alguna forma relacionada con su realidad LGTBIQ+. El porcentaje aumentaba al 36% cuando se trata de personas trans*.

Estos son especialmente dramáticos en el caso de las personas trans*: una de cada cinco personas trans* encuestadas en el conjunto de la Unión han sido atacadas física o sexualmente en los últimos 5 años.

Estos datos dibujan el contexto general de discriminación y, en ocasiones, violencia directa, en el que desarrollan sus vidas las personas trans*. Dentro de ese contexto discriminatorio, encontrar, mantenerse y promocionar en un empleo, se presenta como un reto especialmente complejo, lo que afecta al bienestar a todos los niveles de las personas trans*.

[8] Supuso encuestar a más de 140.000 personas LGTBIQ+ de toda la Unión Europea, Macedonia del Norte y Serbia.

METODOLOGÍA 4

El estudio dio comienzo en marzo de 2022 y concluyó en noviembre del mismo año.
Durante este tiempo, se han realizado las siguientes acciones:

Presentación del proyecto de Estudio

En una sesión de trabajo de la Mesa Monográfica de Inserción Laboral de las Personas Trans, el 15 de marzo de 2022.

Revisión documental

Datos y estudios existentes sobre el colectivo en general, y sobre sus realidades laborales en particular (consultar en la bibliografía).
Fuentes documentales que ayuden a contextualizar la perspectiva de análisis y los conceptos clave (consultar en la bibliografía).
Legislación que afecta a la temática abordada.

Trabajo de campo

El trabajo de campo de este proyecto se ha desarrollado a través de las siguientes técnicas:

a) Cuestionario semiabierto, que ha sido respondido por personas trans residentes en Gran Canaria, y ha sido difundido por colectivos LGTBIQ+, y por redes sociales que trabajan en el ámbito. De esta forma, hemos obtenido algunos datos más globales (sin ser representativos). Esta herramienta ha ayudado además a la toma de contacto para las entrevistas.
Han respondido al cuestionario 31 personas, cuyas características y situaciones serán detalladas en el apartado de resultados.

b) Entrevistas a:

Componentes de la Mesa Monográfica:
Se ha invitado a participar a todas las personas y entidades participantes de la mesa, y se han mantenido encuentros con la gran mayoría. Han participado un total de 14 personas de la Mesa.

Personal técnico de interés:
Provenientes de la intervención social, del activismo LGTBIQ+, de la educación y de la salud.

Agentes clave:
Que, por su trayectoria, experiencia y formación, pudieran dar pistas centrales en el desarrollo del proceso. Se ha contado con la participación de 3 personas.

Personas trans:*
Buscando la heterogeneidad de perfiles, se han mantenido entrevistas con una selección de personas trans* residentes en Gran Canaria, de diferentes edades, identidades de género, lugares de residencia dentro de la isla, orígenes, formación e itinerarios laborales, entre otros. Estas personas también respondieron al cuestionario inicial. Han sido 14 personas participantes.

Tabla 2. Personal técnico y político entrevistado.

IDENTIDAD DE GÉNERO	COMIENZO DE TRANSICIÓN	TRAMO DE EDAD	EMPLEO EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA
MASCULINA	En torno a los 15 años	16-20	Sin empleo
MASCULINA	En torno a los 20 años	21-30	Empleado por cuenta ajena
MASCULINA	En torno a los 25 años	21-30	Empleado por cuenta ajena
FEMENINA	En torno a los 25 años	21-30	En búsqueda de empleo
FEMENINA	En torno a los 20 años	21-30	Empleada por cuenta ajena
FEMENINA	Hace muy poco tiempo	31-40	Empleada por cuenta ajena
MASCULINA	En torno a los 25 años	31-40	Autoempleo
MASCULINA	Hace muy poco tiempo	31-40	Empleado por cuenta ajena
FEMENINA	Hace muy poco tiempo	41-50	En búsqueda de empleo
FEMENINA	En torno a los 20 años	41-50	De forma irregular
FEMENINA	Hace muy poco tiempo	51-60	Autoempleo
FEMENINA	En torno a los 40 años	51-60	Empleada por cuenta ajena
FEMENINA	En torno a los 15 años	61-70	Sin empleo
FEMENINA	En torno a los 15 años	61-70	Empleada por cuenta ajena

Sesión de presentación de resultados: World Café.

El 19 de octubre de 2022, se realizó una sesión de presentación del proceso, y de los principales resultados obtenidos. A dicha sesión asistieron personas participantes de la Mesa Monográfica, además de algunas personas clave que fueron invitadas por considerarse de especial interés para la jornada (dos de las personas trans* participantes en el estudio, y un equipo profesional que estaba desarrollando acciones sensibilizadoras en la misma línea).

La segunda parte de la sesión se orientó a definir propuestas de intervención, basadas en los resultados compartidos. Para dinamizar esta parte de la sesión, se empleó la técnica del World Café.

Fotos de la sesión del 19 de octubre

ENFOQUE Y CONCEPTOS CLAVE

Como explica el *Diagnóstico de la situación laboral de las personas trans en la ciudad de Barcelona* (2017), cuando hablamos de políticas públicas, la estimación del número de personas afectadas es un dato importante, porque permite conocer el tamaño de la población que puede verse beneficiada por una determinada actuación. Sin embargo, este mismo estudio ya constata la inexistencia de este dato (Whittle et al., 2008; European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2014), añadiendo además que es imposible determinar la proporción exacta de la población trans (Motmans et al.,2010, citado en Coll et al., 2017).

Los diferentes estudios consultados llegan a realizar algunas estimaciones sobre el número de personas trans*, pero estas se deben tomar con mucha precaución, ya que no está definido estrictamente a quién considerar persona trans*, planteándose algunas dudas, como si es necesario incluir sólo las personas que se consideran trans*, o si, por el contrario, se adopta una definición más amplia que incluya todas las personas que no se sienten identificadas con el género atribuido al nacer, u otras muchas situaciones vitales que puedan darse[9]. En dónde se ponga el límite hará que se hable de más o menos población.

Además, otra limitación clara es la dificultad para indagar sobre la vivencia de la identidad de género de las personas. Se trata de un tipo de dato altamente protegido[10] y, por tanto, los esfuerzos de recopilación y tratamiento se complejizan.
Teniendo en cuenta estas limitaciones, la revisión documental ha aportado algunas estimaciones realizadas en el ámbito occidental, que suponen una contribución a contextualizar la representación del colectivo.

La primera aportación es de Conway (2002, citado en Planas y Missé, 2017), que en su estudio How frequently does transsexualism occur, establecía que entre el 0,5% y el 2% de la población se siente trans*, y entre el 0,1% y el 0,5% lleva a cabo la transición de un género en el otro. Por su parte, Gates (2011), indicaba que un 3,5% de las personas adul-

[9] Para un debate sobre este asunto, ver el Informe del Estudio sobre Adolescencias Trans* de Missé y Parra, 2022.
[10] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

tas de Estados Unidos se identifican como lesbianas, gays o bisexuales, y un 0,3% se identifica como trans*.

Tal y como afirma el citado estudio, la estimación de la proporción de la población trans* es mayor si se incluyen todas las personas que experimentan un determinado grado de malestar con respecto a su género, y no solo a las que se identifican con las categorías identitarias más fijas y cerradas. Así, dos estudios de 2014 del contexto europeo, concretamente de Holanda y Bélgica, afirmaban que entre el 2,2% y el 4,6% de las personas nacidas hombre, y entre el 1,9% y el 3,2% de las personas nacidas mujer reportan una identidad de género ambivalente, es decir, se identifican con ambos géneros. Por otro lado, entre el 0,7% y el 1,1% de los nacidos hombre y entre el 0,6% y el 0,8% de las nacidas mujer declaraban que no sentirse identificados con el género atribuido al nacer (FRA, 2014).

Otro dato a contemplar, en función de los hallazgos encontrados, es que diversas investigaciones realizadas en países occidentales como Holanda, Alemania, Suecia o Reino Unido apuntan a que existe una ratio de 3:1 de trans* femeninas, respecto a los trans* masculinos (Motmans et al. 2010; van Kesteren et al., 1996, ibíd.).

Sin embargo, estudios más recientes, situados en la ciudad de Barcelona, revelan que los servicios que atienden a adolescentes trans* están encontrando una población mayoritariamente de chicos trans*. Así, los chicos representaban el 65% de las atenciones del Servei Trànsit, el 45% de las de la Unidad de Identidad de Género del Hospital Infantojuvenil Sant Joan de Dèu, y el 55% de las del Centro LGTBI de Barcelona[11]. Lo que apuntaba a una posible mayor prevalencia de chicos trans*, al menos, en los grupos de edad más jóvenes.

Nuestra perspectiva parte de la constatación de una realidad desigual entre los cuerpos considerados femeninos y los cuerpos socialmente designados masculinos. Así, las tareas, funciones, roles y atribuciones sociales en general asignadas a los

[11] Estos tres son los principales espacios de atención a personas adolescentes que desean iniciar transiciones de género en la ciudad de Barcelona. Ver el citado Infome de Missé y Parra (2022).

ENFOQUE Y CONCEPTOS CLAVE

ámbitos y cuerpos leídos como femeninos van a estar situados en una posición de inferioridad y desventaja respecto a lo leído como masculino.

Si bien esta es una variable clave, desde la perspectiva interseccional que adoptamos, nos interesa atender cómo la discriminación de género opera junto con otras variables que conllevan igualmente posiciones de vulnerabilidad. Así, la etnia, la clase social, tener diversidad funcional o no, y de qué tipo, el momento del ciclo vital, etc., y otras variables, denominadas ejes de desigualdad por Coll-Planas (2017), actúan de forma interseccional para ubicar a los sujetos en posiciones diversas de la dinámica social, de mayor o menor discriminación/poder dentro de los diferentes contextos sociales.

La importancia de adoptar este enfoque para este estudio radica, por un lado, en la capacidad de analizar qué ejes de desigualdad son los que afectan en mayor medida a las trayectorias laborales de las personas trans*. Y, por otro lado, en la comprensión de que dichas variables son influidas por el contexto en que funcionan en cada momento.

El análisis desde esta perspectiva nos permite ver cómo la realidad social, tal y como está estructurada desde esas dinámicas de poder-discriminación basadas en esos ejes de desigualdad, ubica en lugares de vulnerabilidad y discriminación a las personas que rompen y cuestionan el binarismo de género en sus prácticas y experiencias, bien por transitar de un espectro al otro, o por situarse en espacios intermedios.

Para entender mejor cómo funcionan esas dinámicas sociales, es necesario retomar algunos conceptos clave:
Cuando hablamos de las realidades trans*, se hace referencia principalmente a dos dimensiones de la experiencia: ***la identidad de género y la expresión de género.***

La identidad de género, siguiendo la definición de la Organización Mundial de la Salud, hace referencia a la *"vivencia interna e individual que una persona tiene de sí mismo, sin que pueda estar definida por ninguna otra"*[12]. La identidad de género puede coincidir o no con el género asignado en el nacimiento, y comprende la percepción personal del cuerpo, que puede comportar la modificación de este.

Por otro lado, **la expresión de género** *hace referencia al comportamiento, los gestos, los intereses y la apariencia de una persona que están asociados con el género, específicamente con las categorías de feminidad o masculinidad. Esto también incluye los roles de género* (Kirkup, 2018). Cuando cuerpo sexuado, identidad de género y expresión de género coinciden con lo socialmente asignado, se habla de personas cis* (cisexual o cisgénero). Si alguno de esos factores entra en lo que la sociedad considera "disonancia", es cuando emergen las realidades trans*.

Esos cuerpos leídos como disidentes suponen un reto para el diseño del sistema sociocultural. La LGTBIQfobia, entendida como un prejuicio social construido culturalmente, que rechaza la diversidad sexual, familiar y de género y a las personas que parecen o son LGTBIQ+ y a las de sus entornos, estructura el sistema, y continuamente da muestras de la falta de mecanismos para paliar las situaciones de desigualdad que de este prejuicio se derivan. Si bien la LGTBIQfobia afecta a todo el colectivo integrado bajo este nombre, las personas trans* son un grupo especialmente vulnerable, por su visibilidad (en muchos casos) y la transgresión al sistema patriarcal que suponen.

[12] https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender.

FACTORES DE VULNERABILIDAD

Ser trans* es un factor en sí mismo que puede suponer un obstáculo para la búsqueda e inserción laboral, pero analizarlo por separado, sin otras variables que son clave, llevaría a una incomprensión de la complejidad de situaciones. Los trabajos de Coll-Planas et al. (ibíd.), entre otros, contribuyen a aclarar los factores que suponen una mayor vulnerabilidad para las personas trans*.

Así, es necesario abordar el fenómeno contemplando los siguientes factores, que deben entenderse desde una perspectiva interseccional, es decir, que confluyen unos con otros, e interactúan en dinámicas que posicionan a las personas en situaciones de mayor o menor vulnerabilidad:

Género

El primer factor que marca diferencias es si la persona es trans* femenina o trans* masculina, siendo las primeras las que encuentran mayores dificultades de inserción laboral, así como problemas en el desempeño de su trabajo.

La transición desde un cuerpo leído como masculino a uno femenino se interpreta como un abandono voluntario de una posición de poder, y "una traición al género", al elegir el menos valorado, y ubica a la persona en una situación de debilidad. Así, Coll-Planas et al. (ibíd.) apuntan que las mujeres trans* suelen estar expuestas a mayor discriminación y acoso (FRA, 2014), teniendo más probabilidades de ser víctimas de estos, y en general, de pérdida de confianza por parte de sus empleadores, así como descenso en la jerarquía laboral, reducción de la retribución y despido (Schilt y Wiswall, 2008; Law et al.).

Visibilidad

El hecho de ser visiblemente trans*, o el también llamado "passing" o "cispassing" es otro de los elementos clave que influye de forma central en las posibilidades de inserción, mantenimiento y promoción profesional.

Ser visible pasa primeramente por factores físicos y hormonales, como la apariencia, los rasgos, o la voz, atributos socialmente categorizados como femeninos o masculinos. El ser una persona trans* masculina o femenina, la constitución corporal, cuándo comenzó la transición, en qué momento se encuentra de la misma, y qué recursos se han empleado en ella, influyen en la percepción social de la persona (Coll-Planas et al., ibíd.).

Pero también, una persona trans* se vuelve visible cuando no tiene su documentación conforme a su identidad de género (como su DNI, o su título). Los factores legales-administrativos influyen también en la posibilidad de elegir cómo, cuándo y hasta qué punto ser visible.

Edad

Tal y como afirman Coll-Planas et al. (ibíd.), la edad en sí misma es un factor influyente en las posibilidades de inserción laboral. La edad siendo trans* supone que, a más edad, mayores dificultades. Y en concreto, como ya se ha dicho, las mujeres trans* mayores son especialmente vulnerables[13].

En nuestro contexto, encontramos que las personas trans* de mayor edad son las que han convivido en su infancia y/o juventud con la dictadura franquista, sufriendo discriminación y abusos directos y "legitimados" socialmente. Y especialmente, de nuevo, dirigidos a las mujeres trans*.

Momento de Transición

Este factor está relacionado con el de visibilidad, ya que, en principio, se apunta a que, cuanto más temprano se comience la transición, más posibilidades de ser menos visible, y mayor probabilidad de que la persona se sitúe en una posición mejor respecto a la inserción laboral (Coll-Planas et al., ibíd.). Pero también es importante por otras dos cuestiones:

Por el momento de la transición en que se encuentre: si se trata de una transición de comienzo reciente, en la cual se está en pleno proceso, hablamos de uno de los momentos de mayor vulnerabilidad de la persona, especialmente en el caso de las mujeres trans*, tanto por la reacción social como por los procesos personales que esta conlleva.

Por el momento vital en que se realiza la transición: como se ha dicho, no es lo mismo una persona trans* que socialmente haya vivido conforme al género asignado hasta una edad adulta o avanzada, que puede haber sentido grandes malestares a lo largo de su vida, pero ha tenido más posibilidades de una inserción laboral "normalizada"; que una persona que transitó pronto, y que haya experimentado mayor rechazo social durante y después del proceso, pero que a nivel personal haya podido vivirse conforme a su género con el que se identifican.

[13] Existe una escasez de representación de hombres mayores trans, atribuible, entre otros factores, a que su surgimiento como tal es en la década de 1990, que es cuando se inicial los primeros tratamientos médicos de transición de mujer a hombre en España (Coll et al., ibíd.).

Apoyo del hogar y del entorno

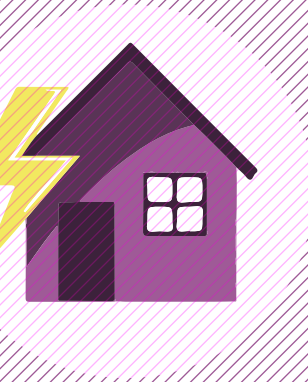
Al igual que cualquier otra persona que no transita, el apoyo emocional de la red de referencia (especialmente de la familia u hogar de origen), así como el apoyo y respeto de las redes de apoyo (amistades, comunidad, barrio...) son claves para el bienestar de las personas trans* y, por tanto, influyen enormemente en su salud física, psíquica y social, lo que es importante para buscar empleo, y para mantenerlo (Coll-Planas y Missé, ibíd.).

Específicamente, la carencia de apoyo de la familia u hogar de referencia lleva a las personas trans* a tener una mayor urgencia por abandonar el hogar de origen y, por tanto, de encontrar empleo, pudiendo priorizar este por encima, por ejemplo, de terminar los estudios, lo que les puede situar ya en una posición de desventaja para la búsqueda de empleos fuera de los circuitos de la precariedad.

Nivel formativo

De nuevo, este es un factor que afecta a la empleabilidad de personas cis o trans*, pero en el caso de las segundas, influye de varias maneras específicas. Para este estudio, nos centraremos en que, cuando en los centros educativos se dan situaciones de violencia y/o acoso, y cuando estas no son atajadas por una red de apoyo formal e informal, las posibilidades de fracaso o abandono en los estudios aumentan (Missé y Parra, 2022).
En este sentido, herramientas como el mencionado Protocolo para el acompañamiento al alumnado trans* y atención a la diversidad de género en los centros educativos de Canarias, suponen un instrumento clave para minimizar los abandonos por estos motivos.

Aunque podría ser considerado un factor en sí mismo, lo incluiremos dentro del nivel formativo, por su estrecha relación. Y es que el tipo de trabajo que se desempeñe o al que se aspire supone otro factor de vulnerabilidad. El estudio de la Agencia Europa de Derechos Humanos (2014, en Coll et al., ibíd.) indica que las situaciones de discriminación y acoso en el empleo son vividas con mayor frecuencia por las personas con empleos de menor cualificación, y en situaciones de mayor precariedad laboral. Reforzando esta idea, Schilt y Wiswall (2008) explican que las situaciones más violentas en el ámbito laboral son experimentadas por mujeres trans* en trabajos no cualificados.



Existen otros factores planteados por la bibliografía consultada, que nombraremos más brevemente[14]:

Origen y situación legal

Ya que, sin tener una situación regularizada, el acceso a recursos, empleo y apoyo en general se dificulta en gran medida.

Posición socioeconómica

Esta influye y a su vez es afectada por otros factores como la trayectoria formativa, los recursos económicos para la transición, el apoyo familiar.

Encontrarse en contexto de prostitución

Las dificultades para obtener ingresos que han experimentado, especialmente, las mujeres mayores trans*, han llevado a ubicar a muchas de ellas, en varios momentos de sus vidas, en contextos de prostitución. Las condiciones inherentes a este ámbito (precariedad, presión de las instituciones, problemas de salud) las han llevado más fácilmente a situaciones de empobrecimiento y exclusión.

En los siguientes apartados, se desarrollarán los principales hallazgos en relación con las diferentes dimensiones que afectan al ámbito laboral de las personas trans*, desde una mirada amplia. En él, integraremos tanto la información obtenida de la revisión documental, como del trabajo de campo desarrollado por el equipo del proyecto en estos meses.

[14] Para un mayor desarrollo de estos factores, ver Coll-Planas et al., (ibíd).

UNA APRECIACIÓN INICIAL: LOS DATOS ENCONTRADOS

Recurrir a los datos aportados por acercamientos realizados a nivel estatal e internacional es útil para establecer el contexto general. Pero, además, en este caso, supone recoger y analizar la información existente en la actualidad sobre la cuantificación y la dimensión social del colectivo.

Durante este trabajo, se ha indagado sobre los datos recabados a nivel regional o insular.

En el ámbito regional, se ha consultado con el ámbito educativo si existe algún registro de datos del alumnado atendido en el marco del Protocolo, y se ha confirmado que no se realiza tal registro. Se trata de una demanda de parte del personal del ámbito, aunque desde otros sectores genera dudas por la forma de gestión y tratamiento de tales datos.

Por otro lado, se ha tenido conocimiento de la existencia de un registro de las personas atendidas por la Unidad de Acompañamiento a Personas Trans de Canarias (UAT), del Servicio Canario de Salud. Se ha solicitado la colaboración con este estudio mediante la facilitación de los datos sociodemográficos, pero en el tiempo que ha durado este estudio no ha sido posible acceder a los mismos.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, a nivel regional solo se pueden contemplar las ideas y reflexiones recogidas en las entrevistas realizadas. Así, dos de las personas profesionales consultadas, una del ámbito educativo y otra del sanitario, indican que en Canarias se sospecha de una alta prevalencia de personas trans*, por su trayectoria histórica y visibilización.

La escasez y dificultad de acceso a los datos hace necesario establecer acciones para generarlos, y para tratar los existentes, especialmente en los dos ámbitos mencionados, que tratan cotidianamente con realidades trans*. En el ámbito educativo, sería necesario establecer los mecanismos para el tratamiento de datos garantizando los derechos de las personas atendidas. Y en el ámbito sanitario, es necesario volver a incidir en la necesidad del acceso al registro de personas atendidas, para el tratamiento estadístico de sus datos, de nuevo, garantizando la privacidad de las personas que lo integran.

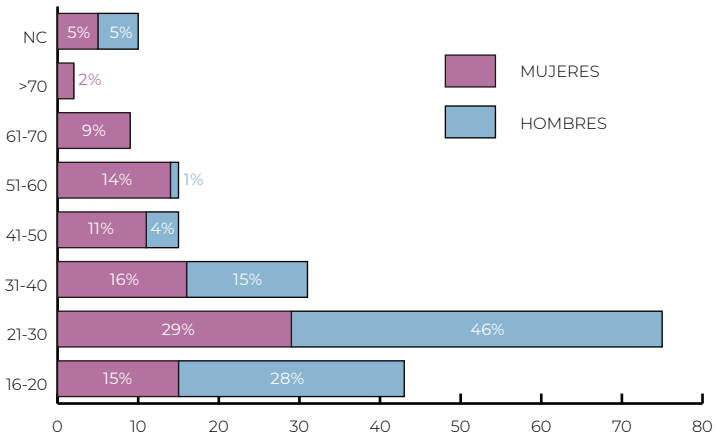
En el ámbito insular, se constata la inexistencia de datos nuevamente. Ante esta situación, el equipo recurrió a los colectivos sociales de la Mesa Monográfica, para pedir colaboración. Gracias al Colectivo Gamá hemos podido tener acceso al número de personas trans* atendidas desde su servicio. El colectivo Aranda LGTBIQ+ también se mostró dispuesto a colaborar, pero los datos que tenían no pudieron ser empleados para las finalidades de este estudio. En este sentido, cabe resaltar y agradecer la cooperación de las entidades sociales, que ha sido clave para poder realizar un acercamiento cuantitativo a la realidad abordada, ya que, sin ella, dada la carencia y difícil accesibilidad de datos de otras fuentes, el alcance de este Estudio hubiera sido mucho más limitado.

Como hemos dicho, el Colectivo Gamá ha facilitado los datos de atenciones que han realizado desde 2017 hasta septiembre de 2022, cuyas personas atendidas se identificaban como trans*. Inicialmente, facilitaron datos de un total de 782 personas, de las 489 eran mujeres y niñas, y 293, hombres y niños[15].

Se realizó un filtrado de estos datos, en función de los intereses y criterios de este estudio, y finalmente quedó una relación de 449 mujeres y 250 hombres, lo que, ya de entrada, da una primera conclusión sobre la frecuencia de atenciones hacia personas trans* en la isla[16].

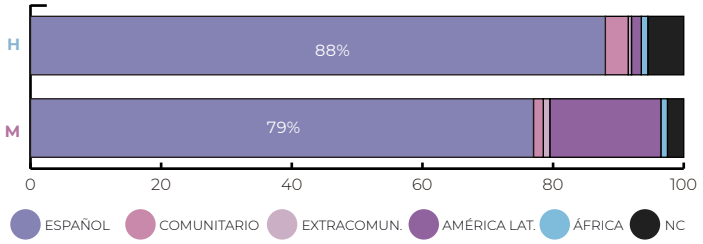
[15] Se decidió, por necesidades del proceso, no incluir a personas con identidades de género no definidas.
[16] Cuando se haga referencia a los datos del Colectivo Gamá, será en base a esta muestra poblacional que quedó, una vez pasados los filtros que se consideraron oportunos.

Gráfico 1. Personas atendidas por el Colectivo Gamá por identidad de género y tramos de edad.



Se comprueba con estos datos que la mayoría de personas atendidas son de origen español, contemplando una mayor variedad de procedencias, especialmente de América Latina, seguida de África, entre las mujeres.

Gráfico 2. Personas atendidas por el Colectivo Gamá por identidad de género y origen.



El resto de los resultados obtenidos del análisis de estos datos se presentarán en los siguientes apartados de este informe.

Por último, en el marco de este estudio se ha realizado una encuesta con finalidad no representativa, que ha buscado conocer de forma más genérica algunas de las condiciones que afectan a las personas trans*, su variedad de experiencias en torno al empleo, y los puntos comunes.

Esta encuesta fue difundida a través de entidades que trabajan con el colectivo, así como por redes sociales estratégicas. Fue contestada por 31 personas trans* residentes en Gran Canaria[17]. De las 31 personas, 14 decían identificarse con el sexo mujer, 9 con el de hombre, 4 se definían como no binarias, y otras 4 daban otras respuestas (como definirse como trans* o transgénero).

Por tramos de edad, todas las personas que respondieron a la encuesta de más de 51 años eran mujeres trans*, mientras que, en las franjas de menos edad, se daba una mayor variedad, apareciendo en esos tramos la opción de no binario.

En relación con la zona de residencia dentro de la isla, son mayoría las personas residentes en Las Palmas de Gran Canaria (39%), seguido por las personas residentes en la Zona Sur (19%), y en la Zona Norte (16%). En relación con el ámbito, eran mayoría las residentes en zonas urbanas (67%), sin apreciarse grandes diferencias por otras variables.

Como se verá en detalle en puntos posteriores, la situación laboral de las personas encuestadas variaba, entre otros factores, en función de la edad, la identidad de género, y la formación, entre otros. No obstante, esta primera mirada ya nos aporta unas aproximaciones a quiénes solicitan en mayo medida acompañamiento y apoyo entre el colectivo, en la isla.

[17] Cuando se haga referencia a los resultados de la Encuesta para este estudio, será en base a esta muestra población, que respondió al cuestionario online.

EL ÁMBITO EDUCATIVO Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Las conclusiones obtenidas en este estudio apuntan a que ha habido un cambio generacional, a más juventud, mayor posibilidad de tener estudios. Cuando se da un adecuado acompañamiento, el bienestar de las personas trans*, al menos en los ámbitos de incidencia, es más probable. La información obtenida indica que, en la actualidad, la escuela puede suponer uno de los pocos espacios de libertad de las personas trans* jóvenes. Para que ello se de, es necesario que las herramientas existentes (como el Protocolo) funcionen, así como que el personal del centro educativo tenga conciencia. Pero si esto funciona, es posible crear un entorno de seguridad para jóvenes trans*.

Así lo indica, además del personal educativo consultado, la experiencia de uno de los chicos trans* entrevistados, de 19 años, que afirma que su paso por el instituto no fue traumático:

"No he tenido una experiencia especialmente mala. Sí que he oído de otras peores, de agresiones, comentarios. (...) Pedí que se aplicara el Protocolo. Pregunté y me dijeron que fuera a la orientadora y a la tutora. Si no lo hubiera habido (el Protocolo), probablemente no me hubiera ido tan bien. (...) Cuando lo dije por el grupo de whatsapp de la clase (que quería que le llamaran por un nombre masculino), hubo risas y bromas, hasta que una compañera dijo que pensaba que lo decía en serio. Ahí dejaron las bromas, y se lo tomaron en serio. Y no tuve nunca problemas serios con los compañeros" (Luis[18]).

Frente a esto, la experiencia del personal educativo es que son las familias las que pueden representar la mayor amenaza para el bienestar del alumnado trans*, cuando no están sensibilizadas con el tema. Si ese apoyo básico no se da, como se ha visto en la primera parte de este informe, es muy difícil sustituirlo, tal y como afirma una de las entrevistadas:

"Si la familia no apoya, el sistema no puede sustituir. No tiene elementos suficientes. Te dicen que lo actives (el Protocolo), pero los pibes no quieren, por sus familias. En muchos casos, no tienen apoyo de la familia. Y esto supone mucha diferencia en el proceso, sobre todo cuando son familias con dificultades añadidas (como escasez de recursos o violencia) ... El acompañamiento familiar es clave. Si no lo hay, la sociedad no lo compensa, las administraciones no lo compensan" (Profesional del ámbito educativo).

"(Las personas trans* que estudian) gastan tantas energías en identificarse, reafirmarse, en que les reconozcan, que los estudios no son prioritarios. Si eso está resuelto, ya te centras en los estudios, pero si no, no lo priorizan" (Profesional del ámbito social).

No obstante, cuando los mecanismos no existen, no se ponen en marcha, o quizás no son suficientes, acabar los estudios puede convertirse en una odisea que, en muchos casos, no se logra.
De este modo, de entre las personas entrevistadas,

[18] Los nombres de las personas entrevistadas se han cambiado.

encontramos un caso de una chica trans* de 27 años que no acabó el bachillerato porque sufría bullying. Además, hizo un curso de hostelería, pero no lo terminó por ansiedad, ya que, durante las prácticas, un compañero de trabajo también lo acosaba (en aquel momento socialmente era hombre) a través de bromas y comentarios sobre su cuerpo y su expresión de género. En esa segunda ocasión, lo comentó con el jefe, que habló con el compañero. Pero este se ofendió, ya que argumentaba que "solo eran bromas", y empeoró la situación.

Esta experiencia muestra la perversión a la que puede llegar el acoso a otra persona, cuando se entiende que la persona acosada no es capaz de "seguir o aceptar la broma", que es a costa de su corporalidad, expresión o identidad diversa (aludía a sus maneras "feminizadas" y su cuerpo para hacerle burla). En tales casos, poner los límites o denunciar la vulneración de derechos se hace especialmente difícil, ya que se entiende que se está faltando a una supuesta relación de "camaradería" o "colegueo", que la propia persona acosada reconoce:

"Lo que he aprendido con mis experiencias es que tengo claro que una persona que te hace bullying te puede caer de puta madre. Ellos no piensan que te lo estén haciendo, sino que es coña. Tuve que aprender a sobrevivir como podía" (Dunia).

A pesar de las consecuencias psicológicas y físicas que sufren (durante su acoso en el periodo escolar, no podía ir a clase, y vomitaba continuamente), identificaba una "simpatía" por su acosador. Contar con un acompañamiento adecuado es clave para superar estas complejas situaciones.

Si bien es el caso más extremo que hemos encontrado en este estudio, otras personas entrevistadas también han contado que no han terminado los estudios (bachillerato o universitarios) porque, al haber comenzado la transición, no se sentían cómodas con las reacciones de las otras personas (comentarios, bromas, etc.).

Por otro lado, encontramos que, en muchos casos, la Formación Profesional y la Formación para el Empleo son recursos importantes para la empleabilidad de las personas trans*, no solo durante la etapa juvenil, sino a lo largo de toda su vida, especialmente cuando se encadena una diversidad de experiencias profesionales de corta duración y en varios ámbitos no relacionados.

Así, de las personas consultadas para este estudio, dos de ellas se encontraban participando en Programas de Formación en Alternancia con el Empleo (PFAE), concretamente las dos mujeres mayores trans*. Una de ellas comentaba las dificultades económicas por las que pasaba (habiendo trabajado en multitud de ámbitos y de sitios, siempre no más de 2 años), y lo que le suponía desplazarse hasta el lugar del curso. Ya que, a pesar de estar sin empleo, no podía acceder a una beca de transporte, porque no tenía descendencia ni diversidad funcional.

EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS*

Muchas veces el propio acceso al empleo si se es una persona trans* es un imposible, especialmente cuando actúan de forma interseccional las variables anteriormente explicadas.

Pero ¿Qué datos existen sobre el desempleo entre las personas trans*? Además de las inferencias que podemos hacer de los datos recopilados, el análisis bibliográfico realizado nos devuelve la necesidad de indagar y recopilar más datos sobre este aspecto (y sobre otros relativos al colectivo). Los datos existentes más cercanos hablan de Estados europeos, pero nos pueden ayudar a dar un contexto de partida, que será similar en nuestros entornos más cercanos. El análisis de Coll et al. (2017) realiza una compilación de estos estudios, de los que concluye que la población trans* tiene unos índices de desempleo claramente superiores a la media. Tal y como explican, el estudio de De Cuypere et al. en 2009, llevado a cabo en Bélgica, muestra que el 37% del grupo de mujeres trans* estaban en paro, y en el caso de los hombres trans* la cifra era del 35%.

Por su parte, el acercamiento realizado por Whittle et al. (2008, en ibíd.), al empleo de las personas trans* en el contexto europeo, revelaba que sólo el 40% de mujeres trans* y el 36% de hombres trans* tenían trabajo remunerado (mientras que las estadísticas de Eurostat de ese mismo período mostraban datos de empleo del 57,4% en el caso de las mujeres y del 72% para los hombres).

En el contexto español, el mencionado estudio de Abad y Gutiérrez para UGT (2020) revelaba que, en las personas trans* encuestadas, el empleo asalariado representaba 16 puntos menos que el resto de la muestra, el 67,27%. El porcentaje de personas desempleadas trans* era más del doble que el conjunto de la muestra (el 15,91% frente al 7,18%). Por su parte, un estudio recientemente presentado, elaborado por López y Tobalina para el Ministerio de Igualdad (2022), y centrado en la aproximación de las necesidades y demandas de las personas no binarias[19], mostraba que un 14% de las personas que participan en este estudio estaba en desempleo, mientras que un 36% estaba trabajando actualmente, de la cuales un 25% tiene trabajo asalariado indefinido (13 % trabajo a tiempo parcial, 12% trabajo a tiempo completo), 7% trabajo por cuenta propia y 4 % trabajo asalariado temporal. Un 4% realiza trabajo no remunerado.

Paralelamente, el estudio de Abad y Gutiérrez para UGT, señalaba que, de la encuesta realizada, se extrae una tasa de desempleo en personas trans* del doble de porcentaje al resto de la muestra tomada, lo que consideraban razonable teniendo en cuenta que el 40% reconoce haber sido rechazada en una entrevista de trabajo por ser trans* y el 42'27% ha sentido miedo de revelar su identidad de género (2020).

Por otro lado, el reciente Estudio del Ministerio de Igualdad Inserción sociolaboral de las personas trans* (realizado en 2019 y actualizado en 2022) obtenía de la encuesta que realizaron que sólo el 34 % de las personas trans* consultadas afirmaba estar trabajando en el momento de realizar la encuesta. Alrededor del 65% de las personas trans* no estaban trabajando en el momento del estudio, bien porque no tenían la edad mínima, estaban en situación de jubilación, estaban estudiando, o bien, no habían accedido a un empleo.

El 4 % de las personas consultadas no contaba con ninguna formación, y el 15,2 % sólo había acabado estudios obligatorios. No obstante, el 9,6 % había terminado estudios de postgrado y, de ellas, un 40 % estaba desempleada. Si atendemos a la relación entre los estudios y el nivel de cualificación del empleo, del total de las personas encuestadas que desempeñan puestos sin cualificación, el 13,4% tenían formación universitaria y el 6,5 % contaba con estudios de posgrado.

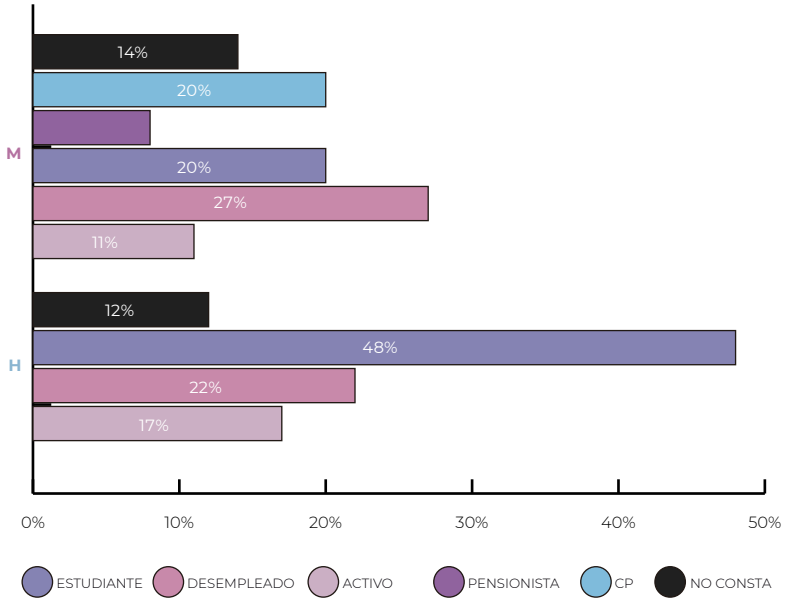
Según el mismo estudio, el mayor porcentaje de personas trans* con empleo estaba en el tramo etario de 46 a 65 años. Por géneros, entre las mujeres trans*, era entre la franja de 26 a 45 años la de mayor número de personas empleadas. Mientras que, entre los hombres, es era entre los mayores de 46 donde se encuentra el porcentaje más elevado de personas empleadas.

[19] Un aspecto a considerar es que el mismo informe señalaba que no siempre las personas no binarias son consideradas y se consideran a sí mismas personas trans.

La situación en Gran Canaria

A continuación, atenderemos al análisis de datos obtenidos en este estudio. En primer lugar, nos centraremos en los datos aportados por el colectivo Gamá.

Gráfico 3. Personas atendidas por el Colectivo Gamá por identidad de género y ocupación[20].



Atendiendo a la variable género, se observa cómo la realidad varía. En los hombres, la mayoría de las personas atendidas son estudiantes (también dado porque la mayoría de los atendidos están entre los 16 y los 30 años), seguido por las personas en situación de desempleo, y los que están en activo en un empleo.

Sin embargo, entre las mujeres, la mayor frecuencia es de desempleadas, seguidas, en igualdad de porcentaje por las estudiantes, y en contexto de prostitución. En los restantes lugares, aparece el porcentaje de personas que no hicieron constar su ocupación, seguidas de cerca por las mujeres con empleo, y las pensionistas (un 8%).

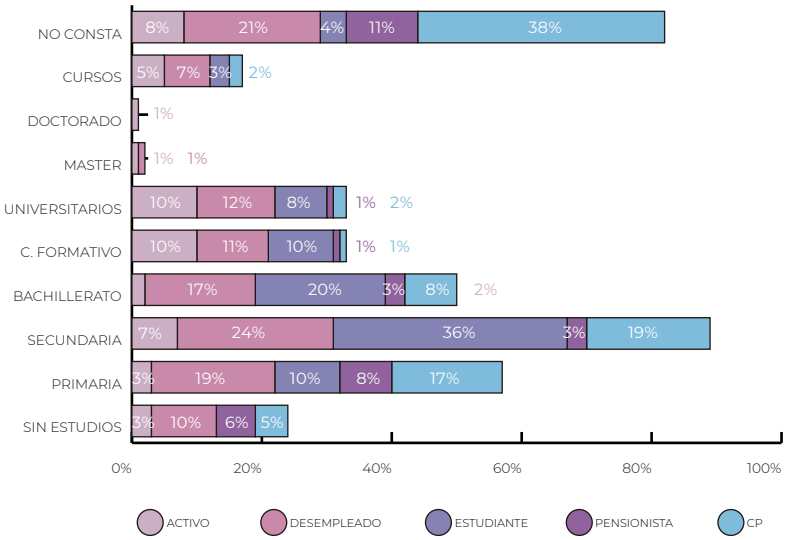
[20] Para todas las tablas y gráficos, C.P. se referirá a "En contexto de prostitución".

EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS*

Si bien podemos atribuir en parte los resultados entre las mujeres al mayor rango de edad de atendidas, y la presencia de mujeres mayores, los datos nos indican que las mujeres en situación de prostitución y de percepción de una pensión solo aparecen entre estas, siendo inexistentes entre los hombres atendidos. Además, la mayor situación ocupacional entre ellas es el desempleo. Es importante observar cómo hay una situación específica de desigualdad de género, que se traduce en la diferencia de ocupaciones entre hombres y mujeres trans*.

Es, además, una realidad que les afecta, incluso a las que cuentan con estudios superiores. Aunque, claro está, a menor escolarización, mayor situación de vulnerabilidad. Así lo indican los datos relativos a sus ocupaciones en relación con los estudios finalizados.

Gráfico 4. Mujeres atendidas por el Colectivo Gamá por estudios y ocupación.



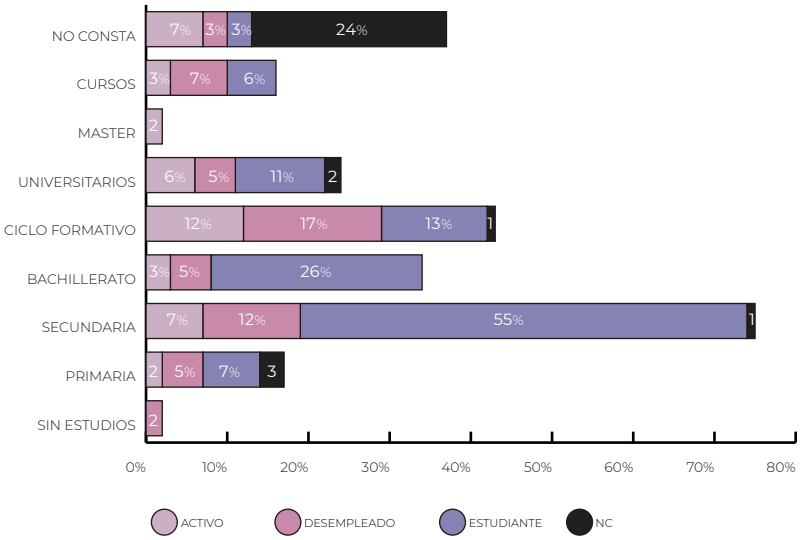
Entre las mujeres, encontramos que el desempleo se da entre mujeres tanto sin estudios, como con estudios finalizados. Por el contrario, las mujeres con empleo se caracterizan, en su mayoría, por tener algunos estudios finalizados, de tipo universitario o de formación profesional.

Es llamativa la transversalidad de las situaciones de prostitución en que se encuentran las mujeres atendidas, encontrando que, tanto mujeres con estudios superiores, como mujeres con estudios básicos o sin estudios finalizados, tienen esta ocupación principal.

Sin embargo, en relación con las mujeres en contexto de prostitución, también hay que atender a la variable origen. Según los datos aportados por el Colectivo Gamá, aunque el monto de mujeres inmigrantes no era muy elevado, sí que es preciso atender a que, entre las mujeres procedentes de América Latina atendidas, el 49% se encontraban en contexto de prostitución en el momento de ser atendidas,

siendo originarias de Brasil, Colombia y Venezuela principalmente. En segundo lugar, se situaban las mujeres en situación de desempleo, siendo un 26% del total de atendidas. Por lo que el origen claramente ubica a las mujeres en una situación de discriminación múltiple.

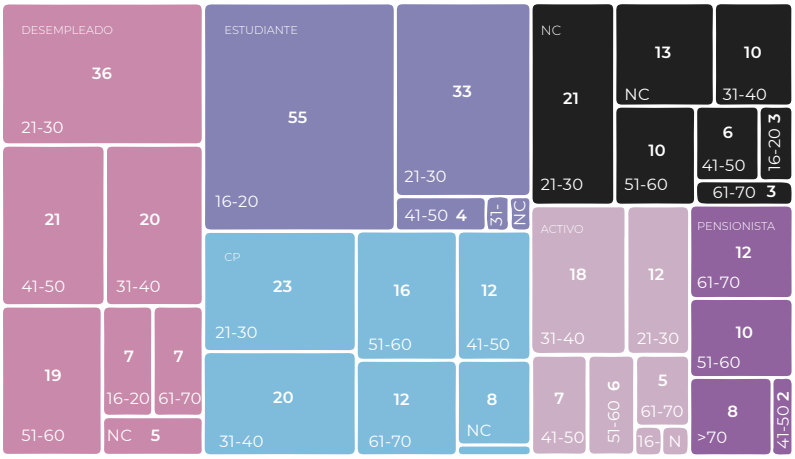
Gráfico 5. Hombres atendidos por el Colectivo Gamá por estudios y ocupación.



Entre los hombres, la relación entre la situación ocupacional y los estudios finalizados es más directa, debiéndose, en buena parte, a la juventud de la muestra. Se trata, en general, de chicos jóvenes que continúan con su itinerario formativo. Aunque el desempleo también les afecta en buena medida, apareciendo tanto entre personas con escasos estudios, como en personas con estudios secundarios o superiores.

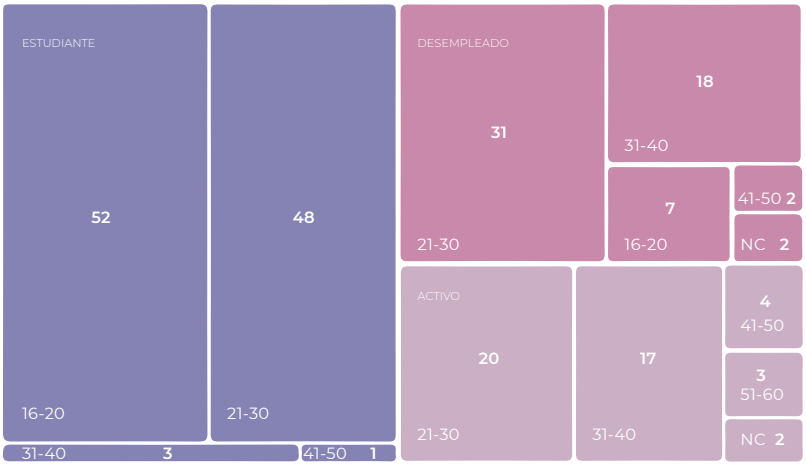
Si atendemos a otro cruce de variables, observamos de nuevo cómo la edad y el género influyen en la definición de los itinerarios laborales de las personas trans* de forma contundente:

Gráfico 6. Mujeres atendidas por el Colectivo Gamá por edad y ocupación.



EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS*

Gráfico 7. Hombres atendidos por el Colectivo Gamá por edad y ocupación.



Se evidencia de forma gráfica que el desempleo tiene una alta presencia tanto en hombres como en mujeres. Pero se observan matices diferentes, que vienen a subrayar las conclusiones hasta ahora mostradas. Por un lado, la transversalidad del desempleo en relación con la edad entre las mujeres, aunque también afecta a los hombres. Y la misma situación generalizada, independientemente del tramo de edad, se encuentra si atendemos al grupo de mujeres en contexto de prostitución.

Otras situaciones, como ser estudiante o pensionista, sí que se relacionan más específicamente con los tramos de edad que socialmente suelen asociarse a ellas (personas más jóvenes entre las estudiantes, mujeres mayores entre las pensionistas). Si bien, es de interés apuntar a que un tramo de las mujeres pensionistas están en edad laboral, y que las otras, que son mayores, según hemos observado, puede que hayan tenido muchas dificultades para tener una vida laboral estable (salvo que hubieran transitado ya mayores).

Otras informaciones recabadas tienden a apuntar que las personas trans* son rechazadas sin tener oportunidad a desarrollarse profesionalmente. Cuando en el proceso selectivo se evidencia (por falta de cambio de documentación o por iniciativa de la persona) la transición, esto puede resultar en que, en muchas ocasiones, no avancen ni superen los procesos de selección. Esta situación es especialmente compleja, ya que reclamar la no superación de un proceso de selección por un motivo discriminatorio es muy complejo, lo que suele conllevar que las personas trans* excluidas del proceso no lleguen a denunciar (Abad y Gutiérrez, 2020).

Tal y como apunta, por su parte, el Informe de UGT Situación de la LGTBIQfobia en el trabajo:

"La falta de acceso al trabajo supone, de hecho, que la persona está sometida a un nivel de exclusión tal que dificulta su libre desarrollo personal y su realización profesional, su subsistencia (...). Esta situación produce que las personas trans*, en las últimas etapas de la vida -si la alcanzan- no tengan prestaciones ni pensiones dignas al no haber cotizado suficientemente" (2021, p.10).

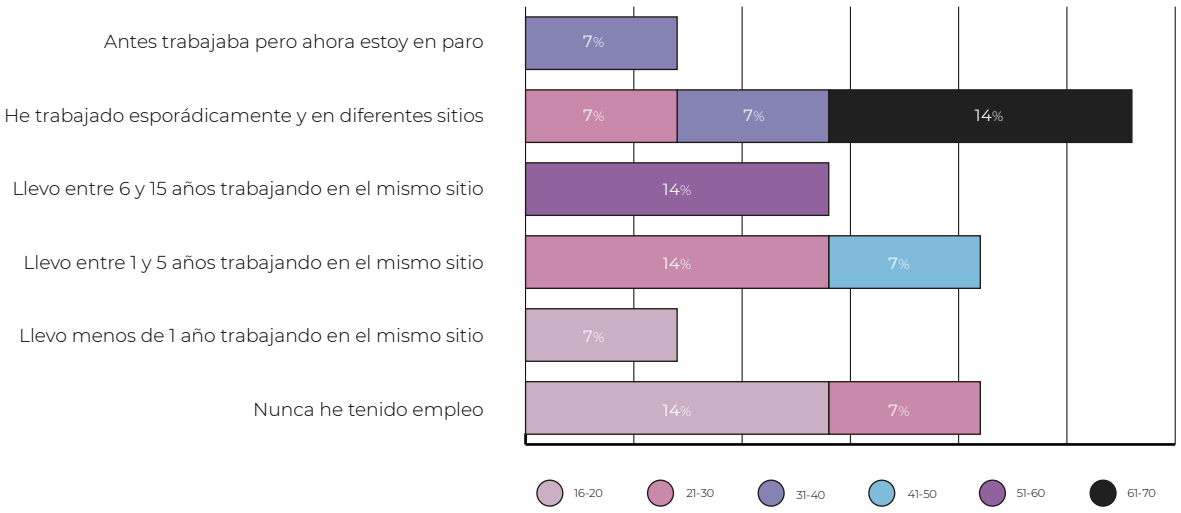
Esta situación afecta especialmente a las mujeres mayores trans*, que, por la época histórica que vivieron su juventud y adultez, cuyo marco legislativo[21] y ambiente sociocultural era clara y abiertamente discriminatorio, no pudieron acceder a un empleo al estar encarceladas, en campos de trabajo, o por sufrir en general las represalias sociales de la cultura dominante durante el Régimen Franquista y los años inmediatamente posteriores.

"Paula: Te quedas resentida con la sociedad. La perspectiva que tengo ahora... Sé que todas fuimos víctimas, pero en aquel sistema, las palizas que te daban en el colegio, te cogía el cura, y abusaba de ti, te cogía el maestro, y abusaba de ti, y hay que intentar que no vuelva a suceder. (...)
Sofía: Además, el maestro te cogía manía, y cualquier cosa que pasara, o que hicieras, ya está. Yo estaba al lado de un compañero, y ya decía que le estaba metiendo mano" (Entrevista Grupal).

En el caso de la encuesta realizada por nuestro equipo, en el marco de este estudio, del total de personas que respondieron a la encuesta, la situación laboral era variable, si bien había una clara prevalencia de personas en desempleo (en torno a un 30%).

Pero, además de la situación ocupacional actual, el cuestionario preguntaba por su trayectoria laboral, encontrando que, entre las mujeres, se dibujaba un panorama similar al que apuntan los estudios consultados.

Gráfico 8. Datos de Encuesta para este estudio. Situación laboral por tramo de edad. Mujeres.



[21] Recordemos que desde el año 1933 hasta el 1995, estuvo vigente la Ley de Vagos y Maleantes, que se centraba en el tratamiento de "vagabundos, nómadas, proxenetas y comportamientos considerados antisociales". La dictadura franquista la modificó en 1954 para incluir también en la ley a los homosexuales.

EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS*

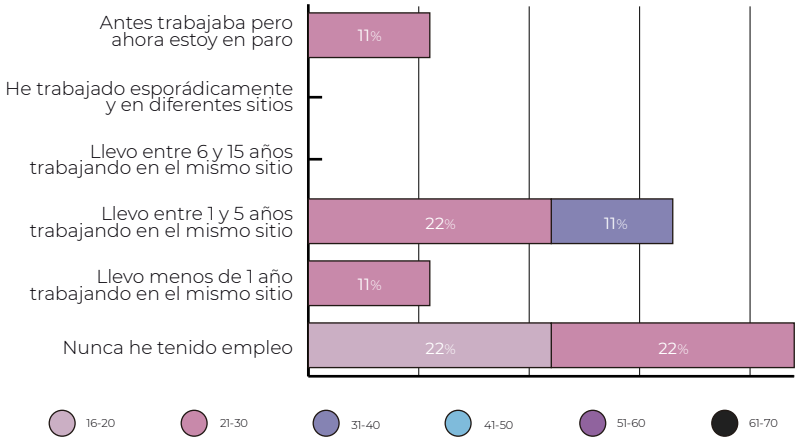
Todas las mujeres trans* mayores de 61 responden haber trabajado esporádicamente y en diversos sitios, apreciándose, a priori, dificultades para mantener una relación laboral de larga duración. Esta situación es la más encontrada entre las mujeres trans* de todas las edades, seguida cierta estabilidad laboral (al llevar trabajando entre 1 y 5 años), y de no haber tenido nunca empleo (aunque en esta franja muchas de las mujeres estudiando, por lo que en muchos casos no han accedido aún a una búsqueda de empleo estable).

Así, la trayectoria de muchas de las mujeres trans* consultadas, se ha caracterizado por una multitud de experiencias laborales, de corta duración, y en una diversidad de ámbitos que han dificultado una especialización profesional.

"Sofía: Yo me adapté a la sociedad. Si no, hubiera transicionado antes. Y porque yo iba a buscar trabajo, e iba como voy ahora, con mis ojitos pintados, mi bolso y tal. Y veía que todo lo que me daban eran sustituciones...
Paula: Limpieza...
Sofía: ...Cosas de no contrato o de no estabilizarte. Llevo muy poca cotización por eso, porque todo eran poca cosa" (Entrevista Grupal).

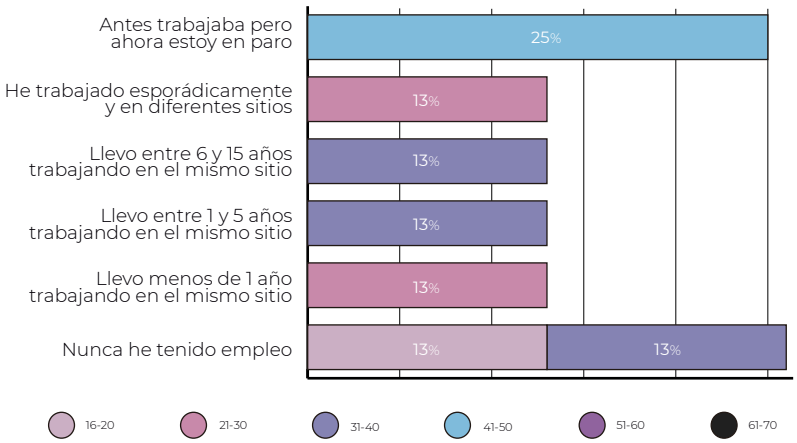
Esta trayectoria, en ocasiones, viene acompañada por el desarrollo de cursos para la empleabilidad, también en ámbitos que no tienen coherencia clara con sus itinerarios.

Gráfico 9. Datos de Encuesta para este Estudio. Situación laboral por tramo de edad. Hombres.



Similar tendencia se da entre los hombres, encontrando que los más jóvenes son los que dicen no haber accedido nunca a un empleo, seguido de aquellos que llevan menos de 5 años en un mismo empleo. Las personas que contestaron estar en paro están en la franja de 21 a 30 años.

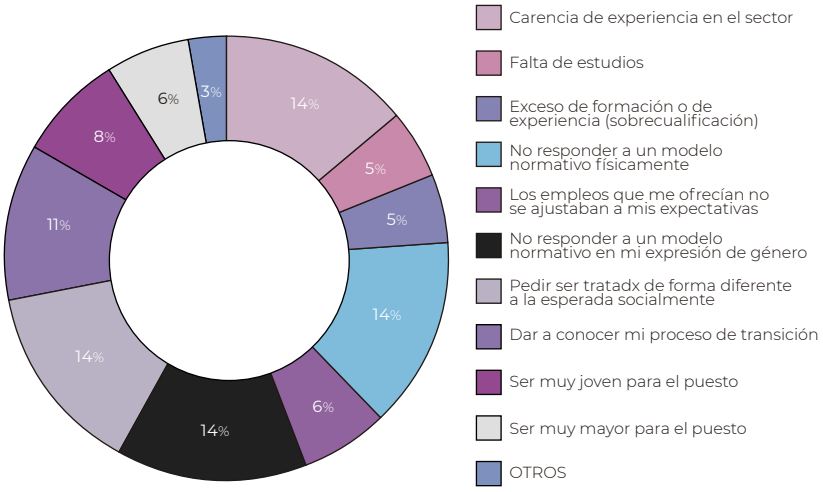
Gráfico 10. Datos de Encuesta para este Estudio. Situación laboral por tramo de edad. Otros y Personas no binarias



Entre las personas que se definen de otras formas o como no binarias, son las de entre 41 y 50 las que afirman estar en paro en la actualidad, estando al mismo nivel que aquellas que dicen no haber tenido nunca empleo.

Las personas que contestaban estar o haber estado en búsqueda activa de empleo, identificaban algunos obstáculos para ser seleccionadas que no afectan específicamente al colectivo trans*, como la carencia de experiencia en el sector (sobre todo entre las personas más jóvenes), o ser muy mayor para el puesto. Sin embargo, la mayoría de las dificultades que han percibido están relacionadas con ser trans*, como no responder a un modelo normativo, o dar a conocer su proceso de transición.

Gráfico 11. Datos de Encuesta para este Estudio. Dificultades encontradas en la búsqueda de empleo.



EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS*

Así, entre las entrevistas realizadas, las personas trans* comentaban haber experimentado situaciones como que no les recogieran el CV al verles el aspecto, argumentando que no estaban recogiendo, aunque luego supieran que sí. Esto se ha identificado en dos ocasiones. Una con un joven trans*, recientemente. Y el otro caso, con una mujer trans* más mayor:

"A los 21 (en los años 90) comencé el cambio. Y lo de buscar trabajo cambió, además entonces era todo muy presencial. Mucho rechazo social, y de las empresas. Entregaba el currículum y me decían "no damos trabajo a maricones". las personas que cogían el currículum. Y hoy por hoy, cuando vas a buscar trabajo, a una entrevista, lo que sea, las caras son un poema" (Elena).

En otro caso, de nuevo, reciente, con una chica trans* joven, habiendo superado una primera entrevista de selección que valoraba que fue bastante bien, en la que informó de que era trans*, tener una segunda entrevista con otra persona, mucho más hostil, en la que le planteaban unas condiciones de trabajo muy diferentes (y peores) a las comentadas en la primera entrevista.
De hecho, una de las personas trans* entrevistadas que, de forma voluntaria asesora a otras personas trans* en sus procesos, recomienda en la búsqueda de empleo no decir nada sobre el tema:

"Cuando buscan trabajo, les aconsejaría (a las personas trans*) que no dijeran que lo son en la entrevista. Porque el "ya te llamaremos" no se puede denunciar. Cuando vaya a formalizar el contrato, normalizar el cambio de DNI, y ahí ya ver reacciones y demostrarlo" (Manuel).

Aunque se encuentran casos de experiencias muy positivas en el ámbito laboral, siendo bien acogidas desde el primer momento. Por desgracia, no suele ser lo habitual:

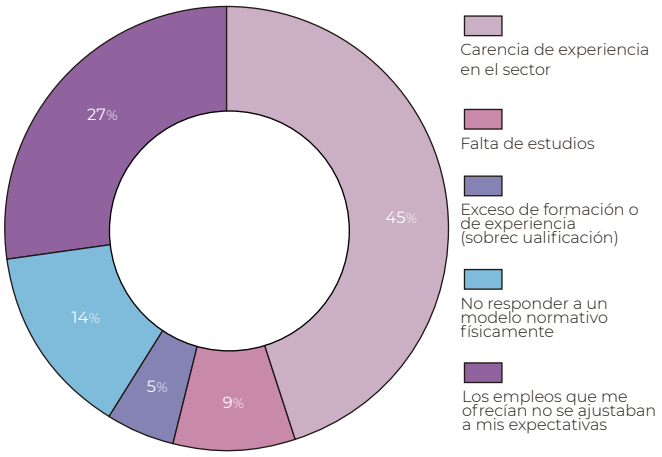
"Sofía: En el único trabajo donde nunca me han mirado mal, pero desde el minuto cero, es en el que estoy ahora. E incluso mis compañeras me decían: por qué no das el paso (de transitar), si vas a ser feliz. Pero no estaba preparada para dar ese sufrimiento a mi familia" (Entrevista Grupal).

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS 10

Según las fuentes consultadas, como el citado Estudio de Inserción sociolaboral de las personas trans*, en relación con la modalidad del contrato, hay diferencias sustanciales en función de la identidad de género. Si bien el porcentaje de personas trans* con contratos indefinidos es del 35%, entre las mujeres trans*, este porcentaje asciende al 50,63 %, mientras que entre los hombres trans* sólo es el 21,92 %. Por su lado, atendiendo a la duración, el 64,67 % de los contratos de trabajo firmados por las personas trans* es de una duración inferior a un año. Además, son muy pocas las personas trans* que llegan puestos de dirección. Menos de un 5% de las personas encuestadas alcanzan este tipo de puestos.

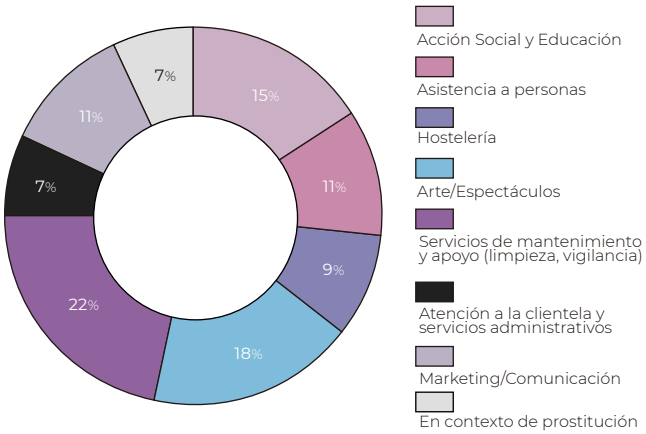
Atendiendo a las personas encuestadas para este estudio, de entre aquellas que estaban trabajando o habían trabajado, la mayoría afirmaban haberlo hecho en entidades privadas, seguidas de aquellas que tienen o han tenido empleos de forma irregular.

Gráfico 12. Datos de Encuesta para este Estudio. Tipo de relación laboral.



Los ámbitos de especialización de las personas que han respondido a la encuesta, aun siendo variados, tienden a reforzar la idea de que, a la escasa formación, se le une un itinerario orientado a desarrollar empleos de escaso reconocimiento y con condiciones laborales precarias (si bien esto depende de otros factores, como el tiempo de experiencia, el tipo concreto de empleo y sector, etc.).

Gráfico 13. Datos de Encuesta para este Estudio. Ámbitos de especialización[21]



Esto es importante, ya que las entrevistas realizadas inciden en que las ramas de estudios que eligen pueden limitar su proyección laboral, sobre todo en el caso de las mujeres trans*, que pueden orientarse a ámbitos como el de cuidados o de trabajo doméstico que, si bien son básicos para el funcionamiento social, es de sobra conocido que son ámbitos precarizados. En otros casos, se decantan por el mundo del espectáculo, que también supone vivir en precariedad en la mayor parte de los casos.

[22] En esta pregunta, las personas podían contestar más de una opción.

Es necesario que se atienda a la dinámica del mercado laboral cuando se realiza una transición, y acompañar para que esta no suponga una reproducción de estereotipos sexistas interiorizados. Como ejemplo, una de las entrevistadas explica que hace unos años se desarrolló un proyecto de formación laboral en la industria metalurgia, y se ofertaron plazas a personas trans*. Las mujeres trans* que recibieron la oferta la rechazaron, porque entendían que hacer ese curso las alejaba de su "feminidad", aspecto que ellas reivindicaban sobre todas las cosas.

Por otro lado, puede ser que el propio contexto social, y específicamente, el laboral, exija que, siendo trans*, se responda a un modelo de feminidad o masculinidad muy dicotómico. En tales casos, las situaciones "intermedias" o no binarias, bien sea por elección, o bien por estar en proceso de transición, son especialmente problemáticas en la búsqueda de un empleo:

"Se me pide ser una mujer estereotipada, super femenina y arreglada. Un cliché. Me enfado cuando me piden una tesis sobre quién soy. Soy quien soy. Tengo que estudiar para ser trans*, para justificarme" (Dunia).

Otro grupo de personas se orientan hacia la acción socioeducativa, y han encontrado empleos vinculados a una participación social o militancia que ya desarrollaban. Estos entornos laborales tienden a ser especialmente amables y seguros, ya que su propia formulación radica en el respeto a los derechos humanos, y del colectivo LGTBIQ+. Ello no quita para que encuentren situaciones incómodas, especialmente en el trato hacia la población en general (y no tanto dentro de sus entidades).

Hay personas trans* que, conscientes de las dificultades añadidas a las que se enfrentan, su estrategia radica en especializarse o diferenciarse en su cualificación o sus habilidades del resto, tanto para la búsqueda como para el mantenimiento de sus empleos. Así lo manifiesta una mujer trans*

entrevistada, que ha comenzado su proceso de transición recientemente, y que, aunque a priori cuenta con apoyo de su empresa, teme las represalias cuando el cambio comience a ser más visible:

"Yo ahora mismo tengo que brillar más, tengo que hacerlo mejor, que se lo piensen dos veces antes de despedirme" (Abel).

O el caso de Luis, hablando de un amigo trans* que habla idiomas poco habituales:

"Me doy cuenta de que los amigos (que tienen trabajo) es porque tienen una cualificación que los diferencia especialmente" (Luis).

Por último, es preciso atender a las personas, mujeres trans*, que han manifestado haber trabajado en contextos de prostitución en algún momento de sus vidas. En las 3 ocasiones, son mujeres trans* mayores de 45 años, que han recurrido a estas actividades dentro de esas trayectorias de inestabilidad laboral y de falta de recursos de apoyo.

"Eva: He trabajado de todo, en hostelería, tiendas, temas de viajes... Si la cosa iba mal, me iba a la calle. Mi madre me dijo: tú puedes estar en el fango, pero no te me enfangues.
(...) . Es que vas a una trabajadora social a pedir una paga y parece que estás pidiendo un milagro. Que es para no tirarme a la calle otra vez, te estoy pidiendo una ayuda" (Entrevista Grupal).

Evidentemente, los riesgos de sufrir violencias de diversos tipos, y entre ellos, la más directa y cruel, aumentan exponencialmente:

"Paula: Yo también he sido trabajadora sexual y en una esquina, te expones a lo más grande. La última vez, hace un par de años, estaba en la calle, me chistaron, y miré y me cubrieron con el contenido de un extintor. Me dejaron blanca, blanca. Y yo ya no me veo con fuerzas, a esta edad. Con 20 años igual te vienes arriba, pero ahora..." (Entrevista Grupal).

SALIR O NO DEL ARMARIO EN EL EMPLEO

Por otra parte, una vez que se accede a un empleo, es necesario atender a las condiciones de desarrollo de este. Según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (2014) sólo un 16% de las personas encuestadas manifestaban abiertamente ser trans* en el ámbito laboral, mientras que el 46% afirmaba que "a menudo" o "siempre" esconde su condición. Este estudio indicaba además que hay una relación positiva entre la existencia de acciones para promover los derechos de las personas trans* y el número de personas que viven abiertamente su transexualidad en el trabajo.

Los datos del Estudio exploratorio de la inserción laboral de las personas trans*, realizado desde Ministerio de Igualdad (2022), por su parte, indicaban que el 62% de las personas consultadas habían revelado públicamente en su entorno laboral que es una persona trans*, siendo principalmente las mujeres trans* de entre 30 y 40 años que ya han realizado su proceso de transición, las que más lo manifiestan. Por el contrario, el 38 % de las personas se mantienen invisibilizadas en sus trabajos y, aunque afirman sentirse integradas, muestran temor a hacer pública en su empresa su identidad de género.

El escenario que dibujan los datos aportados puede explicar, en parte, la tendencia a la que parece apuntar un estudio realizado en Finlandia (Lehtonen y Mustola, 2004, citado en Coll et al.), al autoempleo dentro del colectivo trans*. En este estudio se compararon las encuestas de 726 personas lesbianas, gays, y bisexuales, con las de 108 personas trans*.

En relación con el autoempleo, surgió que el índice de este era de un 3% en mujeres y hombres homosexuales o bisexuales, mientras que el porcentaje ascendía hasta un 16% cuando se trataba de personas trans*.
Tanto si se trabaja por cuenta propia o ajena, los resultados aportados por el la Encuesta del Proyecto ADIM indican que, aunque los datos de muestran que ha habido importantes mejoras, y los datos de percepción de la inclusión del último año son más positivos que los de hace diez años, un 15% de las personas LGTBIQ+ apuntan que han evitado alguna vez espacios o eventos corporativos tales como comidas, cenas de trabajo o viajes, para evitar hablar o mostrar aspectos de su vida personal.

Más de la mitad de las LGTBIQ+ que es visible en su vida cotidiana como persona lesbiana, gay, bisexual o trans*, oculta esta faceta de su identidad en su espacio laboral. Este porcentaje de ocultación es mucho mayor en el lugar de trabajo respecto a otros espacios de la vida privada, lo que, según dicho estudio, indica que las empresas e instituciones del contexto español y portugués (ámbito de la encuesta) van a la zaga de la sociedad en el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual, familiar y de identidad de género. Un 54% de las personas LGBT justifica su invisibilidad en el trabajo aludiendo a que es una cuestión privada. Esta homofobia liberal internalizada corre el riesgo de reforzar la naturalización de la discriminación.

Otras razones señaladas para la invisibilización son: evitar estereotipos o prejuicios que se aplican sobre lesbianas, gays, bisexuales y trans* (43%), tener que dar explicaciones (32%), y el riesgo de que la orientación sexual o la identidad de género borren o se pongan por delante de otras características de su personalidad y de sus competencias profesionales (24%).

Por último, otros motivos señalados, de menor relevancia numérica, aunque con consecuencias en la vida de las personas, que además muestran una anticipación del estigma son: perder oportunidades laborales (21%), miedo al rechazo o aislamiento (18%), para no hacer sentir incómodos a compañeros y compañeras (14%), y perder el trabajo (7%).

Todo ello viene a ser subrayado por el Estudio del Ministerio de Igualdad, según el cual el 68,2 % de las personas trans* empleadas participantes consideraban que han sido discriminadas en espacio de trabajo por su identidad de género, en concreto un 23,2 % durante un proceso de selección, y el 45 % tras obtener dicho empleo.

En definitiva, tal y como apuntan los resultados del Proyecto ADIM, y se ha anotado anteriormente:

"El desarrollo profesional es una parte central de la autorrealización y el empleo tiene un excepcional potencial de reconocimiento y autoestima en la vida de cualquier individuo. Por otro lado, de las relaciones de pareja y familiares derivan importantes derechos laborales a los que algunas personas LGBT+ corren el riesgo de renunciar condenadas por esta ley del silencio: permisos por matrimonio, por fallecimiento, enfermedad o accidente del cónyuge o de sus familiares, no asistir a actos de networking, evitar espacios de encuentro informales (cenas de trabajo, cafés, encuentros "afterwork"...), o no asistir a eventos corporativos, de creación de equipos y viajes de incentivo, entre otros.
(...)

El llamado estrés de las minorías hace que la gente que no es heterosexual o que es trans dedique esfuerzos a controlar su información. Energías que, de otra manera, se dedicarían a otras cuestiones laborales. Asimismo, la presión ejercida sobre las minorías tiene una mayor incidencia en cuadros de estrés y depresión que eleva esta problemática a una cuestión de salud pública, incrementando, además, los datos de absentismo laboral.*

Por eso, posibilitar la visibilidad LGBT+ mejora las condiciones laborales y la productividad, y las empresas e instituciones deben potenciar que todos y cada uno de sus trabajadores y trabajadoras puedan dar la mejor versión de sí mismos sin cercenar una parte de su personalidad." (Pichardo et al., 2019: p.14).

El momento de la transición es uno de los más complejos de la vida de las personas trans* que optan por ella, sea esta de carácter más social o más médico. Todas las personas consultadas han coincidió en apuntar a que es el momento de mayor vulnerabilidad, estén estudiando, en búsqueda de empleo, o con empleo.

Por un lado, están los procesos internos que supone transitar. Los cambios hormonales (si se opta por la medicación) y físicos hacen que la persona se sienta insegura y con ciertos desequilibrios que, si bien son deseados, necesitan ser ajustados en la cotidianidad.

"Ahora estoy en un punto intermedio, andrógino, que me molesta. Es un momento que se junta todo, el tratamiento hormonal, la necesidad de reajustar muchas cosas, mayor disforia, te ves más extraña, desconocida" (Vega).

Por otro lado, está la proyección social del cambio. La necesidad de ser tratada como se desea, aunque esto aún no sea posible en muchos casos (porque el entorno se está adaptando también, porque socialmente aún no se es vista según el género con el que se identifican...):

"Yo querían que me trataran ya como una mujer, pero el resto te ve como un hombre llevando cosas femeninas" (Irene).

"Cuando sacas a la mujer que llevas dentro, quieres que te traten como tal, pero aún no lo eres socialmente. Y llevas un estigma negativo" (Elena).

Y el miedo a las reacciones violentas por no responder a un modelo normativo de género, especialmente en ámbitos públicos y espacios muy sensibles:

"La gente se te queda mirando. No quiero ir disimulando quién soy, no tengo pluma porque no soy un chico. Notas miradas extrañas, agresivas, otras más cómplices, tranquilas. Hasta ahora, vivía detrás de una máscara, con la protección que eso supone. Ahora es un momento de exposición involuntario, pero no puedo hacer otra cosa" (Vega).

Y es que hay espacios no controlados que exponen a las personas trans* visibles a una vulnerabilidad muy acusada:

"En (un centro comercial), la gente me miraba. Fui al baño de hombres, y entró una de esas personas que me miraba mal. Cuando esa persona que te mira agresivo se mete también en el baño, a tu lado, piensas que te va a agredir, te sientes en un punto muy peligroso" (Vega).

"Cuando voy al baño (de su lugar de trabajo) me siento raro. Voy al de discapacitados" (Mario).

Los baños son espacios críticos dentro de esa identificación de ámbitos incómodos o no seguros, también en el trabajo, prestándose a recoger manifestaciones de transfobia muy acusadas.

"Eva: En una fábrica de pescado, me quisieron dejar fija, pero los compañeros no me querían en el baño. Y las compañeras tampoco me querían en el suyo. Por si les pegaba algo" (Entrevista Grupal).

VIVENCIA DE LAS PERSONAS TRANS* EN EL ÁMBITO LABORAL

12

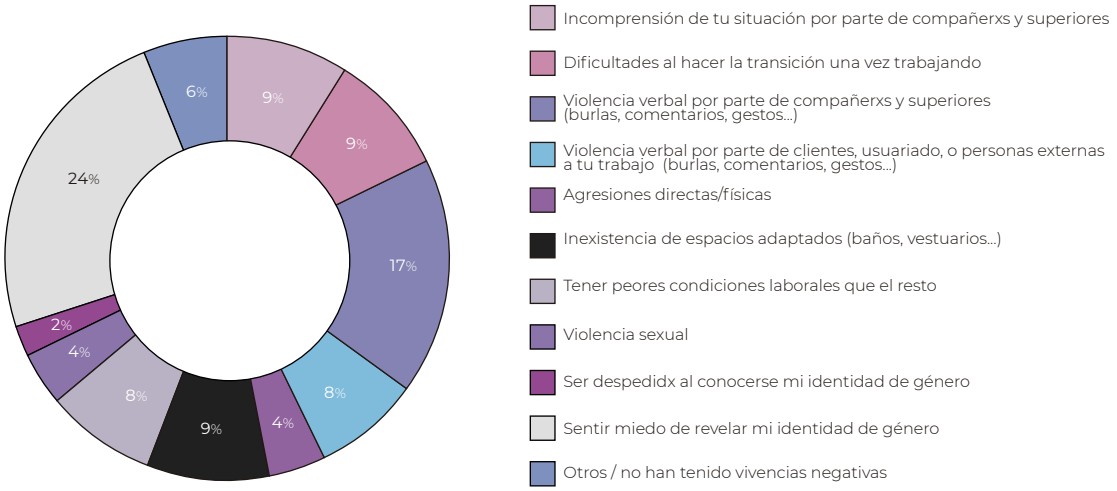
Cuando las personas trans* acceden a un empleo, es necesario atender a lo que ocurre en este. El Estudio de 2020 de la Unión General de Trabajadores afirma que el 90% de las personas LGTBIQ+ consideran que pertenecer a este colectivo supone una desventaja en ámbito laboral.

En el mismo sentido, el acercamiento de Coll et al. (2017) apunta que, en función de los diferentes trabajos realizados en diversos países de Europa y EEUU, entre un 27% y un 37% de las personas consultadas se han sentido discriminadas por ser trans*, bien durante la búsqueda de empleo, bien en el entorno laboral. Este porcentaje dobla el de lesbianas, gays y bisexuales que se han sentido discriminadas en el trabajo.

Es por ello que, en buena parte, una vez que se encuentra empleo, haya personas trans* con miedo a hacer pública su identidad de género. El estudio de UGT revelaba que un 58,33% de hombres trans*, un 57,14% de mujeres trans*, y un 55,56% de personas con género no binario, han tenido miedo a revelar su condición en su ámbito laboral, en más de tres ocasiones

Atendiendo de nuevo a la encuesta desarrollada en el marco de este estudio, las personas que tienen o han tenido empleo han coincidido en gran medida en afirmar que una de las principales dificultades en sentir miedo de revelar su identidad de género, seguido de haber sufrido situaciones de violencia verbal por parte de otras personas de la entidad, compañeras de trabajo o superiores. La carencia de procesos de acompañamiento o de espacios son también mencionadas entre ellas.

Gráfico 14. Datos de Encuesta para este Estudio. Dificultades vividas en el entorno laboral



VIVENCIA DE LAS PERSONAS TRANS* EN EL ÁMBITO LABORAL

Las entrevistas realizadas inciden en estos resultados. Muchas de las personas trans* entrevistadas han mostrado sus temores en dos aspectos:

Si la persona no ha hecho público que es trans*, pero ya ha transitado, el miedo a que se conozca su transición:

"Cuando tienen un empleo, hay mucha inseguridad personal ¿se me notará? ¿Lo digo o no? Y lo cierto es que hay muchas no renovaciones de contrato de las que desconocen el motivo" (Profesional del ámbito social).

Este miedo es más acusado cuando se trata de personas no binarias:

"Muchas de las personas con las que trabajamos (no binarias) tienen passing. Entonces, que les identifiquen como personas trans* binarias no les preocupa tanto, pero que sepan que es no binaria, les preocupa mucho más: Se pensarán que soy problemática. Tienen miedo de los efectos en las condiciones laborales, en su promoción profesional" (Profesional del ámbito social).

Incluso hay personas que, en función del momento en el que estén, eligen mostrarse de un género o de otro, para asegurarse cierta seguridad. Tal es el caso de Vega, que si bien actualmente está sin empleo, está realizando un curso de certificación profesional, muy masculinizado:

"Ahora estoy haciendo un curso de inserción laboral, y lo hago en "modo hombre". Porque como hace 2 meses que comencé la transición, aún puedo jugar con ello" (Vega).

Sin embargo, su expresión andrógina hace que sea objeto de comentarios y burlas, en un ambiente que califica de muy tóxico y machista:

"Pero no puedo ser hombre completo, no sé sacarme tanto de mí misma para fuera. Entiendo que los compañeros del curso entienden que soy un hombre gay. Y he recibido toques, comentarios, burlas. Un día me pasaron un papel con un pene dibujado" (Vega).

Cuando se comienza la transición estando en un empleo, incluso cuando se haya comunicado a compañeros/as y superiores, el miedo a las reacciones cuando se vaya haciendo cada vez más visible. De hecho, encontramos casos de ir seleccionando el orden de los cambios de menos visible a más:

"Temo cuando la transición sea más evidente. Aún no he podido conversar con mi jefe sobre los próximos pasos. Lo último que quiero ponerme son los pechos, porque es lo que más llama la atención. Tú te pones un coño y nadie sabe lo que tienes, pero los pechos sí se ven, se notan. Y yo trabajo con personas que no tienen cultura LGTBI. Es mucho más difícil si te ven con pecho. Y tengo que cuidarme, y cuidar mi trabajo, porque mi mamá, mi familia depende de mí." (Abel).

El miedo al despido, en el caso de Abel, es muy patente, y sobre todo por su rol de mantenedora de su familia.

Temores que aparecen también en otra de las personas entrevistadas, hombre trans*, que acaba de comenzar su transición:

"No es lo mismo tener una apariencia masculina al vestirte o hablar, a decir que vas a hacer un cambio. No sé cómo van a reaccionar. Me da la impresión de que bien, con los compañeros, siempre ha estado bien. Pero tengo dudas" (Mario).

En algunos casos, visibilizarse como persona trans* ha impedido la consolidación de un empleo:

"Yo trabajaba en una academia de inglés, y surgió la posibilidad de llevar la recepción de esa academia. Pero me pidieron que no me visibilizara como persona trans*. Me decían: "habla de forma natural, no hagas esas cosas, esos gestos. Y al final, no me quedé" (Manuel).

En otros casos, las empresas (muchas de ellas, grandes corporaciones), no respetan los tránsitos. No se trata de ataques directos, sino más bien, de no responder a las necesidades que conlleva el tránsito. Así, no cambian el nombre en los sistemas operativos, no se dirigen a la persona por su nombre.

En varios casos, se identifica que se trata más de un problema de falta de protocolos ágiles, que de falta de voluntad. Así lo ilustra, por ejemplo, la experiencia de Manuel, hombre trans*, que inició su transición trabajando de teleoperadora como mujer:

"Trabajaba en teleoperadora, y comencé el tránsito. A la empresa le costó cambiar mi nombre y mi trato. No tuve mucho problema de trato, de hecho, fui la sensación del bloque, discriminación positiva total. Lo que hubo más bien fue un problema de gestión empresarial, de falta de agilidad en los procesos, pero no de actitud" (Manuel).

En muchos casos, independientemente de la posición de la directiva, se encuentran con comentarios o faltas de respeto de compañeros/as, en ocasiones muy sutiles y difíciles de demostrar en, por ejemplo, una queja:

"Cuando aún no estaba feminizada, pero ya era "diferente", los compañeros varones del almacén, fue terrible. Se reían me trataban en masculino cuando yo había pedido en femenino, para picarme. Les jodía que hubiera clientes que me trataran en femenino. Fue un momento concreto, pero fue duro. Un poco antes de esto, me miraban, querían sacarme si era un chico o una chica. Cuando simplemente podían preguntarme ¿cómo te trato? Notas la incomodidad, la transfobia. Te

preguntan para sonsacarte cosas. Hay una falta de habilidades para abordar el tratamiento con las personas trans* porque no saben en qué género encasillarte" (Irene).

Este tipo de situaciones se encuentran repetidamente, como en el caso de Mario:

"He tenido algunos comentarios y preguntas incómodas por parte de algún compañero. Momentos de decir "deseo terminar esta conversación". Cuando lo necesario es naturalidad, y yo daré la información que crea que tengo que dar" (Mario).

En todo caso, conlleva unas consecuencias sobre la persona, que puede suponer que terminen abandonando el puesto de trabajo. En el caso de Irene, que ahora es visiblemente femenina, no ha perdido su empleo, pero sí que ya no trabaja cara al público, sino en atención telefónica y online. Aunque este cambio fue dado por la pandemia, ella duda de si hubiera mantenido su empleo, si hubiera tenido que seguir cara al público. Y esta dinámica de orientación a la atención no presencial o a áreas que no supongan trato con clientes, para emplear a personas que no responden a un modelo normativo, parece darse en más de una ocasión, encontrando varios casos cuya experiencia laboral se basa en buena parte en este tipo de empleos.

"Si se trata de un trabajo cara al público, ya perdí, independientemente de cómo me vista. Y yo pienso que no es necesario maquillarse para representar a un género, además, hormonarse como mujer trans* no es lo mismo que como hombre. Necesitas 2 años como mínimo para poder notar cambios reales. Y durante todo ese periodo de transición sigues existiendo, y tienes que comer. Estás en tierra de nadie" (Vega).

Y Luis, hablando de otro amigo trans* que aún no ha transitado del todo y que ha tenido varios empleos, comenta de él que ***"no es tonto. No se buscar trabajos en los que sepa que no le va a ir bien. Y ahora trabaja en un call center"*** (Luis).

En ocasiones, hacer pública la condición de trans* ha traído consecuencias muy negativas para las personas, como es el caso de Vega, que cuando lo comentó en su trabajo, sufrió el aislamiento de muchos compañeros y compañeras:

"Comprendí que salir del armario en el trabajo iba a traer problemas con personas que me conocían desde hace años. Identificarme como trans terminó con esas relaciones rápidamente. Hubo personas que me siguieron tratando igual, pero otras, o empezaron a ignorarme, o directamente hacían comentarios de mí a mis espaldas, en grupos de whatsapp en los que yo, claro, no estaba... Dos de esas personas, directamente, me crucificaron"* (Vega).

Vega se planteó ir a dirección a contar lo que le estaba pasando, pero le aconsejaron que no lo hiciera, porque el director no era ***"muy partidario de estos temas".*** De hecho, Vega ha tenido experiencia en entidades que, siendo consideradas referente en el empleo de personas trans*, a nivel interno, y en las relaciones entre la plantilla, no funciona tan bien:

"En un proceso de orientación laboral, me recomendaron (empresa) como empresa integradora. Yo trabajé allí un tiempo, y la política de empresa hacia fuera puede ser una cosa, pero hacia dentro, no es así. Como salgas del armario, te crucifican. No la dirección, pero sí los otros compañeros. Las medidas no son efectivas, porque hacen que vayan a por ti. Te dan de lado, comentarios a las espaldas. Pero no tienes pruebas, y ellos son fijos y tú no, pues ya está. Una cosa es la política de empresa hacia fuera, y otra lo que ocurre dentro. Puede ser un brindis al sol de buenas intenciones. Sí, te dan trabajo, pero no es un espacio seguro para ti, te las apañas como puedas. No supone contar con políticas reales" (Vega).

En los casos de situaciones más graves, como violencia verbal, en 12 ocasiones las personas encuestadas afirman no haber hecho nada, o si emprendieron alguna acción de protesta en la entidad, no obtuvieron apoyo desde la directiva. En dos ocasiones, explican que, al ser emprendedoras, no tienen mecanismos para hacer frente a esas situaciones.

De nuevo, en 12 ocasiones las personas consultadas dicen no saber si existe protocolo, o dicen directamente que no existe (incluyendo en este caso a las autónomas), y solo una explica que en la empresa en la que trabaja sí hay un departamento de igualdad, pero que nunca ha recurrido a él.

LA ESCASEZ DE HERRAMIENTAS DE APOYO EN EL EMPLEO

Estos datos no deben tomarse en balde, teniendo en cuenta la importancia que tiene el empleo como elemento central para el mantenimiento económico de las personas y los hogares, y como eje conformador de la identidad personal (Alonso, 2002, Pichardo et al., 2019). Centrándonos en la realidad trans*, puede ser uno de los ámbitos que más obstaculicen el pleno desarrollo personal. El trabajo de Whittle et al., (2007, citado en Coll et al., ibíd.), muestra que, del total de las personas encuestadas que no viven completamente según el género con el que se identifican, el 42% no lo hacen a causa del ámbito laboral. Tal y como explican, vivir según el género con el que se identifican es básico no solo para el bienestar individual, sino también para el rendimiento laboral, lo que puede suponerles, a su vez, penalizaciones laborales, en una dinámica de retroalimentación bastante perversa.

Las actitudes discriminatorias en el empleo pueden darse en una variedad de momentos, pero uno especialmente crítico es, según apuntan diversos estudios consultados, cuando inician su transición con un contrato laboral en marcha, sufriendo dificultades para la asistencia a consultas médicas. Pueden encontrarse obstáculos para que la empresa realice las adaptaciones oportunas con su transición (por ejemplo, que le llamen por el nombre elegido), o enturbiarse las relaciones interpersonales con compañeros, compañeras y superiores. Según Whittle et al. (2007, citado en Coll et al., íbíd.), muchas personas trans* habían desarrollado itinerarios laborales normalizados hasta que comenzaron a transitar al género con el que se identificaban.

En este aspecto, son muchos los estudios que han puesto de manifiesto que una de las principales causas de la discriminación que sufren las personas trans* tiene su origen en la discordancia entre su género y nombre elegido, y los datos que figuran en su documentación oficial. Es por esto que se hace necesario establecer mecanismos ágiles y respetuosos con la persona para realizar estos cambios, que influyen en el bienestar y la salud a todos los niveles de las personas trans*. Y es que, según un estudio realizado en los Estados Unidos en 2020 (citado en Pichardo et al., 2020)[23], en comparación con las personas trans* encuestadas cuyos documentos no reflejaban su identidad de género, las personas encuestadas que sí contaban con una documentación conforme a su identidad de género "mostraban una menor incidencia de trastornos mentales, menor ideación suicida y menos planes de suicidio". En relación con el acoso, el trabajo realizado por Coll et al. señala que, entre un 14% y un 53% de las personas trans* se han sentido atacadas en su trabajo, porcentaje que varía en función de si se pregunta por el último o los últimos lugares de trabajo, o si se pregunta por el conjunto de la trayectoria laboral (en el que el porcentaje sube).

En ocasiones, las personas trans* son víctimas de violencia más o menos explícita por parte de las personas con las que comparte espacio de trabajo. En los casos más extremos, tal y como ilustra el Estudio sobre la situación de las personas LGTBIQ+ en el entorno laboral Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral en España, el 20% de las personas trans* consultadas habían sufrido algún tipo de violencia sexual en el trabajo. Por su parte, otras fuentes apuntan que más de cuatro de cada diez (42,25%) trabajadores y trabajadoras LGTBIQ+ afirman haber vivido alguna agresión de tipo verbal hacia sí u otros por su orientación sexual, su identidad o expresión de género. Por tipo de violencia, el 28,41% asegura haber recibido chistes, el 25% comentarios despectivos, el 18,33% burlas, seguidos

[23] Gender-concordant identity documents and mental health among transgender adults in the USA: a cross-sectional study

en menor medida por gestos (13%), rumores (15%) o insultos (7%), con una frecuencia de más de dos veces el 44,22%, y más de tres veces el 40%.

Incidiendo en el mismo asunto, según los resultados de la encuesta ADIM, en el ámbito laboral el 36% de personas LGTBIQ+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual o su identidad de género o la de alguna otra persona. El 36% escucha algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGTBIQ+.

Un 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGTBIQ+. Un 7% manifiesta haber presenciado que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGTBIQ+, y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGTBIQ+. Este tipo de dinámicas se vuelve más perversa si atendemos a que, tal y como afirma este estudio, la continuidad de este tipo de actitudes discriminatorias por orientación sexual, expresión e identidad de género se pretende justificar bajo el discurso de la no intencionalidad de discriminación de una forma explícita.

Si atendemos concretamente al colectivo trans*, la situación se agrava. Según el mencionado estudio de Abad y Gutiérrez (íbid.), un 20% de las personas trans* encuestadas afirman haber sufrido algún tipo de violencia sexual, entre ellas, un 14% insinuaciones de carácter sexual un 7% tocamientos, un 7,27 %abuso sexual y un 3,18 agresión sexual. De estas agresiones, un 56% de ellas con más de 3 veces de frecuencia y, en un 61% de los casos no habían recibido protección alguna por parte de compañeros o compañeras.

Según el citado Estudio de UGT, existe una práctica ausencia de denuncias por discriminación laboral entre el colectivo LGTBIQ+, y esto no es porque no se produzcan, sino porque pasan desapercibidas, asumiéndose que las personas LGTBIQ+ son víctimas silenciosas del rechazo y del prejuicio y que han normalizado las diferentes formas de violencia. Cabe esperar que este fenómeno se produzca en mayor medida entre las personas trans*, y dentro de ellas, entre las más vulnerables.

Relacionado con ello, y sin salir del ámbito laboral, existen muy pocos mecanismos y protocolos de actuación ante el acoso LGTBIQfóbico, y los que hay son poco conocidos. El mismo estudio, cuya muestra se compuso de cerca de 3500 personas, concluye que el 86% de las personas LGTBIQ+ encuestadas desconocen que existan protocolos específicos para combatir el acoso discriminatorio.

Ya hemos visto cómo las vivencias de las personas trans* pueden ser muy violentas. Por ello, las herramientas de acompañamiento en procesos de transición, así como en posibles casos de acoso en el ámbito laboral por razones de identidad o expresión de género se revelan como muy necesarios, aunque en la actualidad en nuestro contexto son escasos, y muy poco conocidos. Así, el Informe Las personas LGTBIQ+ en la negociación colectiva, realizado desde UGT en 2021, señala que solo el 5% de las personas trans* que fueron consultadas conocen algún tipo de protocolo de acompañamiento para la transición durante la vida laboral activa. El 40% no cuentan con herramientas de ningún tipo en sus empleos, y el 54,55% desconocen si hay protocolo.

En relación con ello, dicho estudio revelaba que, mientras que las medidas en este sentido por orientación sexual sí se encuentran con mayor frecuencia, no es fácil encontrar propuestas ni medidas en los

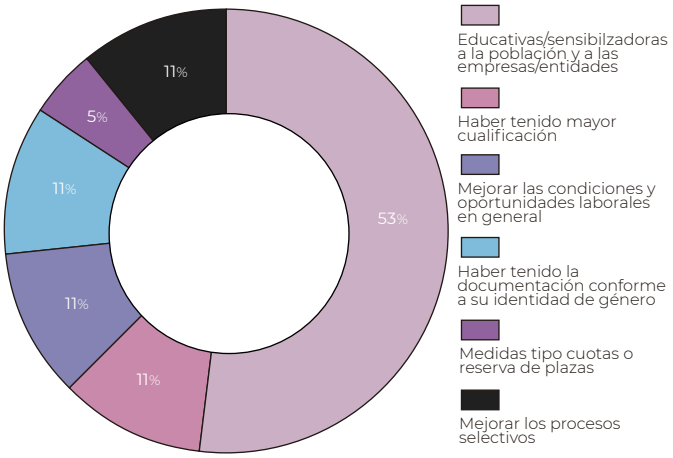
convenios colectivos por motivos de identidad de género[24].

Se recogen contenidos en 183 convenios de empresa, que afectan a 105.643 personas trabajadoras. Esto supone el 29,19% de las empresas y el 54,31% de trabajadoras de los convenios de empresa analizados, lo que implica que estos contenidos existen en los convenios de las empresas más grandes.
La formación de la representación sindical en el tema se valoraba insuficiente en un 80,91% de las personas trans* encuestadas, mientras que solo un 19,09% de la muestra valoran adecuada la formación de la representación sindical en la materia.
Por último, el citado estudio apunta a que el 52% desconoce si existen medidas específicas en el convenio colectivo de su sector o empresa, mientras que un 20% afirman que no existen y un 27,31% aseguran que sí las hay.

Pero, además de las herramientas y procedimientos específicos para asegurar el acompañamiento adecuado a las personas trans*, así como para garantizar que no se vulneren sus derechos, otra dimensión a contemplar es la integración en la cultura empresarial de los valores de igualdad y respeto a la diversidad. Así, de nuevo volviendo a datos del contexto europeo, ante la carencia de otros más cercanos, un estudio de Scottish Transgender Alliance (2008), realizado en Escocia, apuntaba que el departamento de su empresa con el que más descontentas estaban las personas trans* consultadas era el de personal o recursos humanos (Citado en Coll et al., ibíd.). El 40% valoraban el trato recibido como "extremadamente malo", concluyendo que estos departamentos no están cumpliendo con sus obligaciones respecto a las leyes antidiscriminatorias y, de hecho, en ocasiones pueden estar contribuyendo a la discriminación, en vez de prevenirla.

Durante el proceso de este estudio, se consultó a las personas participantes sobre qué medidas valoraban que hubieran mejorado su acceso y experiencias en el ámbito laboral. En función de las respuestas obtenidas, encontramos que una abrumadora mayoría de propuestas se centran en la educación y sensibilización en el ámbito laboral (a las personas trabajadoras y directivas) y a la ciudadanía en general. En otros lugares, todos con similar valoración, se proponen acciones de mejora de las condiciones laborales, de los procesos selectivos, de la cualificación de las personas trans*, o de cuotas o reserva de plazas como colectivo discriminado.

Gráfico 15. Datos de Encuesta para este Estudio. Tipos de medidas propuestas por las personas participantes.



[24] Se Medidas encontradas: reserva de plazas en contratación (1%, Aragón), permisos especiales y para citas médicas para la transición y medidas de acompañamiento (Catalunya, Castilla La Mancha), Dirigirse a la persona por el nombre elegido (Castilla La Mancha), Medidas contra el acoso (Catalunya, Castilla la Mancha). Fuente: UGT.

Cabe destacar, en relación a las medidas tipo reserva de plazas o "cuotas", que, aunque no se consideran la solución al problema y, por tanto, si se ha de hacer una selección, no se prioriza, sí que, en las entrevistas realizadas, se valoraban por la mayoría de las personas como una herramienta para paliar las situaciones de mayor discriminación dentro del colectivo.

Aunque generaba dudas en la forma de aplicarlas, en aspecto como la forma de demostrar la transición, así como la específica vulnerabilidad por este hecho. En nuestro entorno, contamos con alguna experiencia en este sentido. Así, la Consejería de Empleo y Desarrollo Local del Cabildo de Gran Canaria, en su Convocatoria de Subvención dirigida a Entidades No Lucrativas para Proyectos que mejoren la Empleabilidad de Personas con dificultades de Inserción en el Mercado Laboral del año 2022, contemplaba dentro de los colectivos destinatarios, las personas LGTBIQ+, especialmente el colectivo trans*. Según los datos aportados por esta Consejería, en virtud de dicha subvención, dos Proyectos habían contratado a personas del colectivo: el Proyecto Vera, en el que el 10% de las destinatarias pertenecen al colectivo LGTBIQ+ (sin especificar), y el Proyecto Resiliencia, en el que el 7,5% de las personas contratadas pertenecían al colectivo LGTBIQ+, constando que una de ellas estaba en proceso de transición.

CONCLUSIONES

Durante los apartados precedentes, se ha realizado un análisis pormenorizado de la información obtenida por las diversas fuentes consultadas. Este análisis nos ha permitido constatar lo siguiente:

1. Las personas trans*, de forma genérica, están situadas en una posición estructural de mayor vulnerabilidad. Tienen riesgo de ser víctimas de violencias estructurales y directas que afectan a su bienestar y a su desarrollo vital.

2. Los diversos ejes de desigualdad identificados efectivamente actúan de forma conjunta para situar a determinadas personas del colectivo en posiciones de mayor vulnerabilidad. En función de cómo cristalicen variables como la identidad de género, la visibilidad, la edad, o la transición (de haberla), determina que algunas personas trans* tengan aún mayores dificultades de inserción social que otras. El enfoque interseccional, por tanto, es adecuado para abordar un acercamiento de este tipo.

3. Un grupo específicamente discriminado por esta dinámica interseccional es el de mujeres mayores trans*, que por el momento histórico en que nacieron, y por ser en la actualidad un grupo envejecido, se ven más fácilmente dirigidas a itinerarios de precariedad laboral, que rozan en muchas ocasiones la exclusión social.

4. Encontramos mujeres trans* en contexto de prostitución, especialmente cuando se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, como las mayores, pero también las inmigrantes, aquellas con escasa formación, con escasez de recursos, etc. En lo que a cobertura social se refiere, supone la ausencia de reconocimiento de derechos y aumenta la dificultad para integrarse en empleos con mejores condiciones laborales.

5. Otra situación de especial dificultad, en lo que a la búsqueda de empleo se refiere, es el de jóvenes en busca de sus primeros empleos. Hay una variable estructural, y es que la dificultad para encontrar empleo afecta a la juventud, independientemente

de su identidad de género, lo que habla de la necesidad de integrar políticas activas de empleo para jóvenes. Pero hay otras manifestaciones específicas que afectan al colectivo, como no superar un proceso selectivo porque durante el mismo se visibiliza que es una persona trans*. Esta especial dificultad puede abocarles a itinerarios laborales erráticos, aunque es cierto que cuentan con mayores recursos y aptitudes que las generaciones mayores.

6. Las personas trans* que trabajan o han trabajado, manifiestan haber vivido, en muchas ocasiones, situaciones discriminatorias, derivadas de su condición de trans* (cuando esta es conocida). Si no es conocida, hay un miedo bastante generalizado a dar a conocerla, principalmente, por las reacciones del resto de la plantilla, así como por temor a ver empeoradas sus condiciones laborales, o directamente, obtener el despido.

7. Esas situaciones se vuelven más complicadas si la persona decide visibilizar su condición, o decide transitar estando ya en un trabajo. Igualmente, se manifiestan muchos miedos a las reacciones de otras personas compañeras y superioras. Por ello, se suele medir y analizar detenidamente cómo dar cada paso, y en ocasiones, se subordinan sus procesos a la respuesta en el entorno laboral.

8. Si bien se detecta un cambio en las actitudes y los valores de la ciudadanía en general, las personas trans* siguen detectando ser víctimas de comentarios, burlas o de exclusiones de grupos en el trabajo, por el hecho de ser trans*. Se trata de violencias más sutiles que, además, son más difícilmente demostrables y denunciables.

9. Se siguen dando, de forma más minoritaria, pero que no por ello, generan menos daño, casos de acoso directo, vejaciones, agresiones y abusos. En muchas ocasiones, tanto este tipo de acciones, como las contempladas en el punto anterior, no son denunciadas, por falta de espacios para hacerlo, por desconocimiento de cómo hacerlo si existe algún espacio, por falta de apoyo, y de nuevo, por miedo a las represalias.

PROPUESTAS

En este apartado se presentarán las propuestas articuladas por las personas participantes durante todo el proceso de trabajo, tanto en el desarrollo de la investigación, como en la sesión de presentación de resultados y World Café que se llevó a cabo en el tramo final de este proyecto.
Las propuestas, por tanto, surgen de las propias personas implicadas, de diversas formas, en la consecución de derechos en las vidas de las personas trans*, trabajando de forma colectiva y organizada, así como de la reflexión obtenida por lo encontrado en las fuentes secundarias.
Las iniciativas y líneas planteadas implican, en algunos casos, a agentes específicos, o se dirigen a colectivos concretos. En otros casos, se trata de medidas de carácter más estructural, que buscarán generar las condiciones favorables para la mejora de las condiciones y los procesos de empleabilidad, así como las experiencias dentro del ámbito laboral, de las personas trans*. En muchos de ellos, es complicado poner el límite entre lo concreto y lo estructural. Entendemos que, como ha ocurrido con otras medidas que han buscado mejorar las condiciones de un colectivo a través de un mejor planteamiento de las reglas del juego, contribuirán a la mejoría de las experiencias laborales del conjunto de la población, sean personas trans* o no.

Avances en la legislación y desarrollo reglamentario coherente con dichos avances.

En la situación actual, parece haber un marco legislativo que se orienta favorablemente hacia el colectivo trans*[25]. Es necesario trabajar para consolidar dichos avances y superar los obstáculos que dificultan otros.

Además, es necesario que dichos avances se materialicen en reglamentaciones más específicas sobre los diferentes procedimientos que abordan, de forma que permita aclarar las posibilidades de acción. Así, aspectos como las formas de inclusión de medidas en los convenios colectivos o en otras herramientas, el desarrollo de los protocolos específicos en el empleo, o las mencionadas cuotas o reservas prioritarias, podrán verse implementadas sin lugar a duda o a rechazo.

Diseño de políticas activas de empleo sensibles a la discriminación por identidad de género.

En coherencia con lo anterior, el diseño de políticas de inserción laboral que integren la diversidad sexual, y específicamente, las situaciones de vulnerabilidad derivadas de ellas, es clave para conseguir, por un lado, que las personas con itinerarios laborales erráticos puedan emplearse, y por otro, que las personas trans* que no han tenido acceso al mercado laboral (o han tenido muy poca experiencia) puedan contar con al menos, sus primeras experiencias laborales.

Revisión de las cláusulas de contratación públicas, concursos y convocatorias en general, para integrar criterios favorables a la inserción laboral de personas trans*.

En línea similar a los incentivos, se plantea incluir criterios que favorezcan a las entidades que integren personal trans* en su plantilla.

Coordinación entre instituciones y agentes.

Generar dichas condiciones favorables pasa, necesariamente, por que los diversos agentes e instituciones implicadas trabajen de forma coordinada y con una visión compartida. La Mesa Monográfica de Empleo de las Personas Trans* es un importante punto de partida para integrar este trabajo coordinado. Es necesario consolidar su presencia y estabilizar su funcionamiento. Y además, sería necesario integrar a agentes de ámbitos afines al laboral, que también se ven implicados en este, como del ámbito educativo, de la salud, o de los servicios sociales.

Generación de conocimiento en torno a la realidad del colectivo y su evolución.

Este estudio es un primer paso para la construcción de conocimiento sobre las personas trans*, pero en el mismo se ha evidenciado la necesidad de conocer muchos más aspectos que les afectan, y sobre los que sabemos poco o nada, como qué cantidad de personas trans* necesitan apoyo en sus procesos, qué consecuencias tienen sobre sus vidas las discriminaciones múltiples, o qué papel están

[25] Aunque con algunos debates de calado abiertos, que impiden ciertos avances legislativos.

desempeñando las empresas en la integración laboral de las personas trans*. Como en todas las situaciones que suponen un reto social, uno de los niveles de trabajo debe ser el análisis y seguimiento continuo de la situación.

Generación de una cultura respetuosa con el colectivo.

Para ello, acciones de carácter más general, de sensibilización, de formación hacia el personal de las entidades (de todos los departamentos, pero especialmente, personal de Recursos Humanos y Dirección), de las Administraciones Públicas, del ámbito educativo y sanitario, de los agentes sociales, y hacia la ciudadanía en general, se ven especialmente estratégicas.

Relacionado con ello, **la creación de espacios laborales amigables o de confianza para las personas trans***, es otra de las acciones identificadas, a través de cartelería en espacios compartidos, rediseño de los aseos, o materiales específicos de orientación y acompañamiento al colectivo y al resto del personal. Dentro también de esas acciones de concienciación, se integraría las campañas para dar a conocer los derechos de las personas trans*, y la Legislación que la sostiene, que estaría dirigida a los diferentes agentes mencionados, así como a la ciudadanía en general.
Si bien se podría entender dentro de la medida anterior, **la sensibilización y acompañamiento de las familias de las personas trans*,** así como de las personas de sus ámbitos comunitarios más cercano, es clave. Y, especialmente, de adolescentes y jóvenes. Como se ha demostrado, lo que ocurre durante la etapa educativa influye de manera decisiva sobre el posterior desarrollo de la persona, y también en su itinerario laboral. Un entorno comprensivo con su realidad, que empatice con la persona y con su proceso, supondrá un gran apoyo para centrar la proyección y los objetivos profesionales.

Asesoramiento a las entidades que quieran integrar medidas en favor del colectivo.

Parte de los obstáculos y vivencias negativas de las personas trans* en el empleo no se puede atribuir (o no exclusivamente) a un rechazo de su situación, sino a una falta de conocimiento, o a la carencia de herramientas engranadas para desarrollar las medidas de acompañamiento. Por tanto, es preciso prestar apoyo a las entidades que manifiesten su compromiso con el colectivo, pero a las que le falte conocimiento o herramientas para ello.

Mejora de la empleabilidad de las personas trans*.

Desde una perspectiva amplia. Bajo esta medida, se integran otras varias, que afectan a diversos sectores:

-El establecimiento de servicios de acompañamiento e inserción laboral sensibles a la discriminación de las personas trans, contando con personal formado en la materia, y con conocimiento de la situación del colectivo y de las entida-*

des dentro del ámbito insular.

-Acciones formativas orientadas a mejorar la cualificación de las personas trans, especialmente de las de más difícil inserción (formación en TIC, superar el analfabetismo funcional, técnicas de búsqueda de empleo...).*

-El diseño de itinerarios de inserción laboral capaces de trabajar desde la perspectiva de género interseccional, de forma que el proceso se oriente a la ruptura de estereotipos esencialistas, y se dirija a casar las preferencias y posibilidades de la persona a emplear, con las condiciones que oferta el mercado laboral, teniendo en cuenta las condiciones de especial vulnerabilidad dentro del colectivo.

-El empoderamiento de las personas trans. Más allá de la cualificación profesional, se debe trabajar también en potenciar su empoderamiento, a través de trabajo individualizado y colectivo.*

Diseño de protocolos de acompañamiento a personal trans* en las entidades.

De igual forma que ya existen protocolos en los ámbitos sanitario y educativo, sería necesario diseñar y generalizar protocolos de acompañamiento a personas trans* en el ámbito laboral. Este protocolo debería contemplar aspectos como:

-Proceso de bienvenida a nuevo personal. En ese proceso de bienvenida a una nueva persona que se incorpora a la plantilla, se debe explicitar que se trata de una entidad respetuosa con las personas trans.*

-Las reglas de comportamiento a cumplir por toda la plantilla, incluyendo las sanciones específicas por vulneración de los derechos de las personas trans.*

-Medidas a las que se puede una coger alguien que decida transitar, con explicaciones claras y definidas.

-Procedimiento claro y lo más ágil posible para incluir las medidas más inmediatas, como la denominación por el nombre sentido en toda la documentación o en los canales de comunicación.

-Definición de persona o equipo referente, al que la persona se pueda dirigir en caso de necesitarlo.

Definición de criterios y herramientas del ámbito laboral.

Claves para poder identificar situaciones de discriminación[26]:

-Definición específica de los puestos de trabajo, funciones y tareas que conllevan, para facilitar la denuncia si hay algún incumplimiento.

-Establecimiento de procedimientos y criterios claros en los procesos de selección de personal, así como para justificar la no superación del periodo de prueba.

-Integrar, dentro de las políticas de empresa,

[26] UGT desarrolla y profundiza en las medidas específicas del ámbito laboral en sus diversos estudios y propuestas sindicales. Para profundizar en ellas, consultar la bibliografía de la entidad referenciada.

normas de convivencia basadas en la igualdad y el respeto a la diversidad, siendo integrado por el personal de las entidades que es algo que deben cumplir.

-Incluir acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas trans (a través, por ejemplo, de los convenios colectivos), potenciando la participación de las personas trans* empleadas en la representación legal de trabajadores y trabajadoras.*

Incentivos a la contratación de personas trans*.

Una medida análoga, pero no igual, iría en la línea e incentivar a la contratación de personas trans*, de forma más genérica, si bien, como ya ha aparecido, la justificación de la condición podría dar lugar a debate. En relación con ello, se podría valorar incluir como criterio que aporte ventaja el haber tenido muy poca o ninguna experiencia laboral, buscando potenciar, de este modo, también el acceso al empleo de jóvenes trans*.

Medidas específicas para mujeres trans*.

Reserva de plazas y prestaciones compensatorias. Ha quedado demostrado que las mujeres trans*, y especialmente las mayores, son quienes se enfrentan a una mayor discriminación social, lo que, en muchos casos, las ha apartado del ámbito laboral, o se lo ha dificultado mucho, orientándolas hacia trayectorias de precariedad y empobrecimiento. Por ello, herramientas para impulsar su inserción serían las medidas de acción positiva, como la reserva de plazas específicas en los procesos de contratación. Además, en función del momento vital en que se encuentre, su ocupación, y sus condiciones de salud, entre otras, tener opción a una prestación supondría, además de un reconocimiento a la discriminación experimentada, una forma de paliar ese empobrecimiento.

Servicios de apoyo especializados en el acompañamiento integral a personas trans*.

Gran parte de estas acciones podrían desarrollarse en el marco de un servicio específico de atención al colectivo trans*, de forma que hubiera un acompañamiento no solo desde el ámbito sanitario, sino también desde su desarrollo en plenitud como una parte más de la ciudadanía.

De este proceso de investigación, con vocación participativa, se han obtenido los resultados y las propuestas aquí plasmadas. Queda por delante un camino de especialización, estudio, puesta en marcha y seguimiento de acciones que se orienten a mejorar las condiciones del mercado laboral en concreto, y de la estructura social en general, para avanzar en la consecución de los derechos de las personas trans*.

FUENTES CONSUTADAS

ABAD, T. y GUTIÉRREZZ, M. (2020). Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBIQ* en el ámbito laboral en España. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. Área Confederal LGTBIQ* , Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales.

Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), 2013, European Union Lesbian, gay, bisexual and transgender survey, results at glance.

ALONSO, L. E. (2002) "Centralidad del trabajo y cohesión social: ¿Una relación necesaria?", disponible en http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/c_-salaconfe/SC-Alonso-Trabajo.PDF

BUTLER, J. (1993) Cuerpos que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del sexo, Paidós.

COLL-PLANAS et al. (2017). Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona.

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2015). Ser «trans» en la UE Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE. Luxembourg. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf

[Consultado el 10 de febrero de 2022]. **Informe Estudio exploratoriosobre la inserciónsociolaboralde las personas trans. 2019.** Ministerio de Igualdad.

Fundación SERES (2019) Buenas prácticas en diversidad LGTBIQ*

Informe Homofobia de Estado. Actualización del panorama global de la legislación. 2020. ILGA.
Informe Las personas LGTBIQ* en el ámbito del empleo en España; hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. 2017, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

KIRKUP, K. (2018), "The origins of gender identity and gender expression in Anglo-American legal discourse". University of Toronto Law Journal. 68 (1): 80–117.

LÓPEZ Y TOBALINA (2022) Informe **Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España.**

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (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.** Madrid. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf

MISSÉ Y PARRA, 2022, Adolescencias trans. Acompañar la exploración del género en tiempos de incertidumbre, Ayuntamiento de Barcelona.

Proyecto ADIM (2019) Guía ADIM LGBT+ **Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones**

Unión General de Trabajadores (2019). **Situación de la LGTBIQfobia en el trabajo. Propuesta Sindical.**

Unión General de Trabajadores (2020) **Hacia centros laborales inclusivos. La diversidad sexual, familiar y de género en el trabajo. Propuesta sindical.**

Unión General de Trabajadores (2021). **Las personas LGTBIQ en la negociación colectiva. Análisis de la protección laboral de las personas LGTBIQ en la negociación colectiva en España.**

UGT Canarias (2022). **Inserción laboral de las personas trans. De la Uníón Europea a Canarias.**

OTRA DOCUMENTACIÓN CONSULTADA:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de Diciembre de 1948.

Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.

Directiva del Consejo 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 12 de Diciembre de 2007

Resolución A/HRC/17/19, del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual, e Identidad de Género.

Resolución nº 2048, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, de 22 de abril de 2015, Contra la Discriminación de Personas Transexuales en Europa.

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Proposición de Ley para la reforma de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, para permitir la rectificación registral de la mención relativa al sexo y nombre de los menores transexuales y/o trans, para modificar exigencias establecidas en el artículo 4 respecto al registro del cambio de sexo, y para posibilitar medidas para mejorar la integración de las personas extranjeras residentes en España
Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

Proposición no de Ley relativa a la inscripción en el Registro Civil de nombres de personas cuya identidad sexual no coincide con su mención registral relativa al sexo.

Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil

Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil

Instrucción DGRN de 23 de octubre de 2018 sobre cambio de nombre en el Registro civil de personas transexuales

Sentencia del Tribunal Constitucional 99/2019, de 18 de julio de 2019 Proposición de Ley Orgánica de igualdad social de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, de protección de la realidad trans y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales

Protocolo para el acompañamiento al alumnado Trans* y la atención a la diversidad de género en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Canarias

Protocolo Atención Sanitaria a personas Trans*

Cabildo de
Gran Canaria

IGUALDAD

FARAPI KOOP.