

ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS



Abril 2022

COORDINACIÓN INSTITUCIONAL:

Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI

Colaboradores:

Myriam Pérez Andrada
Aimar Rubio Llona
Maria José Soler Fraile
Manuel Ródenas Pérez
Javier Gómez Fernández

Trabajo de campo y redacción:

Septiembre-diciembre 2019 (actualizado en enero de 2022)

EDITA:

MINISTERIO DE IGUALDAD
Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.
Centro de Publicaciones
Alcalá, 37 – 28071 Madrid

www.igualdad.gob.es
publicaciones@igualdad.gob.es

NIPO: 048-22-010-6 (impreso),
NIPO: 048-22-011-1 (en línea),
Depósito Legal: M-12472-2022

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es/>

Diseño, maquetación e impresión: CIMAPress  (imagen recurso: freepik.es)



AGRADECIMIENTOS

Este estudio es el fruto de la colaboración de un conjunto de entidades y personas, a las que desde Innicia nos gustaría agradecer su participación desinteresada:

- La Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad de la Secretaría de Igualdad del extinto Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad que no sólo ha financiado este estudio, sino que ha estado apoyándonos de manera continua durante el desarrollo del mismo.
- La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad que nos ha acompañado durante la realización de la revisión y actualización durante 2021 con el objetivo de que este documento fuera de utilidad en el diseño y ejecución de las políticas públicas dirigidas al fomento de la inserción sociolaboral de las personas trans.
- La Asociación Española de Transexuales-Transexualia. Sin su implicación en la difusión de la encuesta y mediación con las entidades sociales de atención al colectivo trans no se hubiera conseguido una muestra de 552 personas. Asimismo, nos apoyó en la identificación de la totalidad de las personas a entrevistar e intermediaron para que nos concediesen todas las entrevistas en un tiempo récord.
- La Plataforma Estatal Trans, muy especialmente a su presidenta Mar Cambrolle, quien, al conocer que se estaba realizando este estudio decidió implicarse personalmente en el mismo y contactó personalmente con todas las entidades trans de España con el objeto de que el estudio diera voz a la diversidad de personas trans, independientemente de su Comunidad Autónoma de residencia.
- A las entidades Asociación Trinchera Queer, Asociación Transboys, Harrotu - Kattalingorri, Chrysallis Canarias, La Unidad de Identidad de Género (UIG) del Hospital Ramón y Cajal de Madrid, las profesionales Silvia Matos, Alexia Pardo, María Lafuente, Lunara Santamaria (vicepresidenta de Respeta), y a Stefano Saninno (Embajador de Italia en España), que nos han apoyado desinteresadamente en la difusión de la encuesta para que ésta llegara a todos los rincones del territorio nacional.

- A todas las personas profesionales y personas trans que nos han cedido su tiempo para darnos la información que les hemos solicitado a través de las entrevistas realizadas: Cristina, Nancy, Eduardo, Daniela, Marta, Carmen, Sheila, Alba, Alejandra, Carla, Destiny, Brenda, Denisse, Helena, Adam, Damián, Quim, Ainhoa, Jorge, Alen, Paloma, Vanesa, Juanjo, Mar, Beatriz y Tomás.
- A las personas trans anónimas que han difundido la encuesta para que la misma llegara más allá de las redes del movimiento asociativo y que se han puesto en contacto con nosotros para mostrarnos su agradecimiento por esta iniciativa.
- A las 552 personas trans que han cumplimentado la encuesta. Si ellas no hubieran dedicado su tiempo a contestar el cuestionario, este estudio no podría haberse realizado.

Todas ellas nos han reiterado la importancia de contar con un estudio de esta dimensión sobre el colectivo trans. Desde Innicia esperamos haber respondido a sus expectativas y que el mismo sea la base de la puesta en marcha de un conjunto de iniciativas que mejoren la vida de las personas trans que viven en el territorio español y que impacten en su integración e inclusión en el mercado de trabajo.

EN UN MUNDO DE GUSANOS, HAY QUE TENER MUCHO VALOR PARA SER MARIPOSA

LOHANA BERKINS

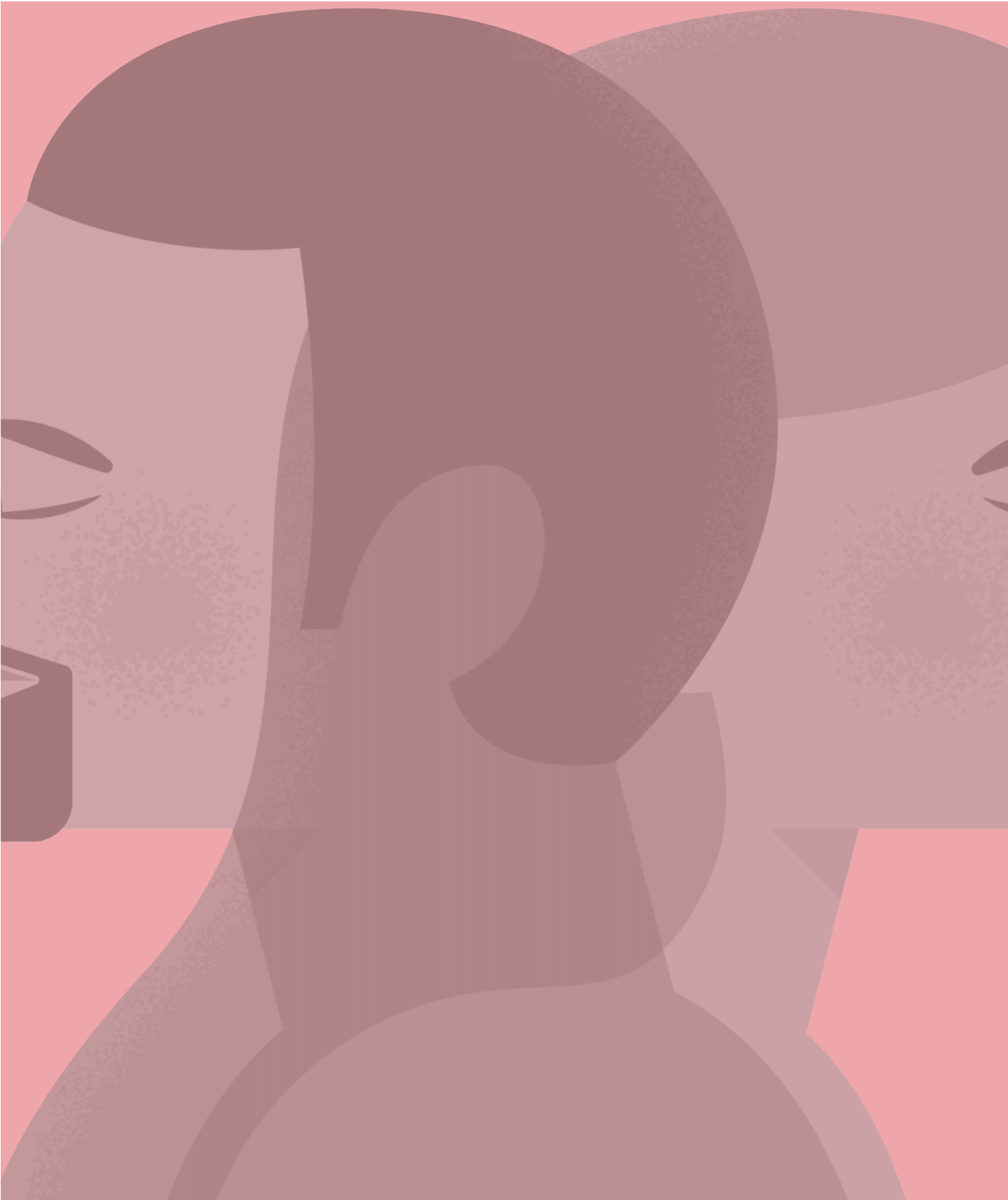
Activista trans por los derechos humanos

ÍNDICE

01	Presentación.....	8
02	Resumen ejecutivo.....	10
03	Objetivos del estudio	15
04	Metodología	16
05	Marco general de la población trans en España	19
06	Resultados cuantitativos	31
07	Resultados cualitativos	59
08	Discusión.....	67
09	Identificación de medidas y propuestas de intervención	70
10	Conclusiones	75
11	Anexos	77
	Anexo I. Fichas técnicas de las herramientas empleadas	79
	Anexo II. Historias de vida.....	80
	Anexo III. Tabla comparativa legislaciones autonómicas	95
	Anexo IV. Glosario	96
	Referencias bibliográficas.....	99

01

PRESENTACIÓN



Todas las personas, incluidas las personas trans, tienen derecho a trabajar y a ejercer la profesión que libremente elijan sin discriminación alguna. El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para garantizar una autonomía económica, así como para disfrutar de una vida digna. Sin embargo, la incorporación al mercado laboral requiere de una formación, capacitación y habilidades que no todas las personas trans han tenido la oportunidad de adquirir. No obstante, este estudio también pone de manifiesto que numerosas personas trans disponen de un alto nivel formativo, a pesar de lo cual no acceden al mercado de trabajo o lo hacen en empleos precarios o inferiores a sus capacidades. Por ello, abordar la inclusión laboral de las personas trans requiere profundizar en la relación entre la formación, el acceso al empleo y la calidad del empleo.

El derecho a la educación y al trabajo son derechos fundamentales que además de asegurar las necesidades básicas de las personas, trascienden el plano económico para asegurar el libre desarrollo social, educativo, político o cultural de las personas.

Asimismo, en un contexto marcado por la evolución de sociedades cada vez más diversas y complejas, la exclusión y/o discriminación sociolaboral continúa siendo una realidad que afecta a multitud de personas y fundamentalmente a los colectivos vulnerables que, ante la falta de empleo, tienen que hacer frente a graves consecuencias en los planos personal, social y económico y que pueden ser temporales o permanentes.

De acuerdo con el Programa de inserción sociolaboral 2009-2012 de la Asociación Española de personas Transexuales Transexualia, las problemáticas más importantes a las que se enfrenta el colectivo trans en el ámbito sociolaboral son:

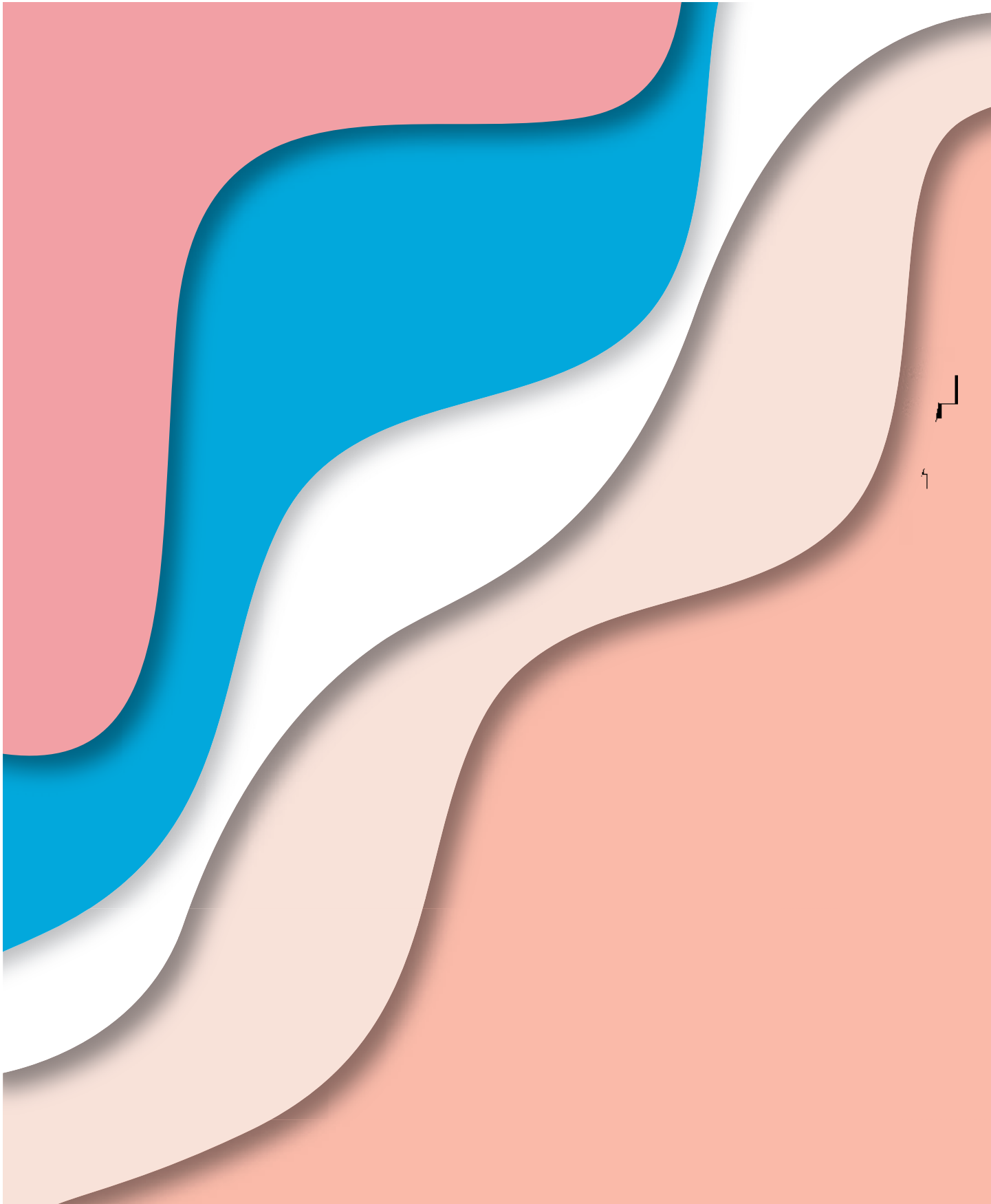
- Precariedad y falta de empleo estable.
- Falta de formación/formación interrumpida desde la infancia.
- Discriminación social, familiar y laboral.
- Estigmas y prejuicios hacia la transexualidad.
- Falta de recursos de apoyo para la inserción laboral.

Este estudio exploratorio sobre la **situación sociolaboral de las personas trans en España** permite evidenciar la realidad de este colectivo significativamente discriminado en el acceso a la educación y al empleo¹, a través de la reflexión sobre el conjunto de las problemáticas señaladas mediante una metodología que triangula fuentes primarias (encuesta y entrevistas en profundidad) y secundarias (programas e intervenciones, estudios y literatura especializada).

¹ Al respecto, resulta fundamental recalcar que hemos de comprender la exclusión sociolaboral como una realidad situacional y no como un atributo o característica propia de un individuo, ya que ninguna persona per se es susceptible de ser discriminada.

02

RESUMEN EJECUTIVO



Para realizar este **Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans** se ha empleado una diversidad de fuentes de información primaria (destacando una encuesta realizada a **552 personas trans y 34 entrevistas en profundidad** a profesionales, entidades, representantes políticos y personas trans que reflejan la diversidad de perfiles que forman parte de este colectivo) y secundaria.

Entre los principales hallazgos, se destaca que sólo el **34 % afirma estar trabajando** en el momento de realizar la encuesta. **Entre quienes no trabajan, el 35 % se encuentra estudiando.** Ante esta situación **se estima una tasa de paro del 46,5 % entre personas trans en edad de trabajar.**

La falta de estudios se configura como una causa que dificulta la entrada en el mercado laboral. Así, **el 4 % no tiene ninguna formación, y el 15,2 % sólo tiene finalizados estudios obligatorios.** Sin embargo, un bajo nivel formativo no puede considerarse la única causa de la exclusión laboral entre las personas trans, ya que **el 9,6 % ha alcanzado estudios de postgrado y, de ellas, un 40 % se encuentra sin trabajo.** Así mismo, entre las personas encuestadas que desempeñan puestos sin cualificación, el 13,4% tenían formación universitaria y el 6,5% contaba con estudios de posgrado. Por último, la precariedad laboral se manifiesta en el hecho de que **sólo el 35 % de las personas trans tienen un contrato indefinido.**

En relación con el ámbito educativo, las personas trans participantes en la encuesta han manifestado que **la baja autoestima y los problemas psicológicos** son las principales consecuencias que tuvo **la discriminación sufrida durante el periodo formativo.** Especialmente relevante es la **incidencia de intento de suicidio durante la etapa formativa, particularmente entre las mujeres trans (8,5 %) y las personas trans no binarias (7,7 %).**

El 68,2 % de las personas trans empleadas consideran haber sido discriminadas en el ámbito laboral por su identidad de género: **el 23,2 % durante un proceso de selección y el 45 % tras obtener dicho empleo.**

El 62 % indicó haber revelado públicamente en su empresa ser una persona trans. En este porcentaje se encuentran representadas principalmente mujeres trans de entre 30 y 40 años que ya han realizado su proceso de transición, lo que, por distintos motivos, explicaría su mayor grado de visibilidad. No obstante, **el 38 % de las personas trans permanecen invisibilizadas** en sus puestos de trabajo y, a pesar de sentirse integradas, señalan temor a comunicar al resto su identidad de género. A causa de las difi-

cultades de acceso al empleo, una vez que una persona trans consigue un puesto de trabajo, percibe hacerlo en condiciones de inclusión y dignidad.

Este estudio muestra que **la mayoría de las personas trans empleadas tienen una formación y cualificación superior al puesto de trabajo que desempeñan**. No obstante, también una mayoría no percibe esta discordancia entre formación y puesto desempeñado.

Este trabajo también ha puesto de manifiesto cómo la falta de adaptación de la documentación a la identidad de género supone una importante barrera de acceso a la educación y al empleo: **el 58 % manifiesta problemas con la adaptación de la documentación**, con diferencias significativas: el 60 % de los hombres trans tienen adaptada su documentación frente al 48 % de las mujeres trans. Es necesario tener en cuenta la proporción de población migrante representada en cada identidad de género, ya que **entre la población migrante sólo el 20,8 % tiene adaptado su pasaporte a su identidad de género**.

Además, a pesar de su existencia y relativa disponibilidad, **tan sólo el 24,7 % indicó haberse beneficiado de recursos dirigidos a la inserción laboral para el colectivo trans**. Asimismo, se identificó que **los principales apoyos recibidos en su proceso de inserción sociolaboral proceden de su entorno más próximo** (amistades, movimiento asociativo y familia) frente a **las empresas y las instituciones públicas que son escasamente percibidas como espacios desde los que reciben apoyo**.

A la luz de estos datos, es necesario, por tanto, ofrecer a las personas trans una formación mínima para el acceso al mercado laboral, pero también llevar a cabo políticas integrales dirigidas a combatir esta discriminación, con medidas específicas que den solución a las diferentes necesidades de cada perfil, sin dejar de lado acciones de sensibilización al empresario, a la comunidad educativa y a la sociedad en general para terminar con los estereotipos que aún persisten en nuestra sociedad. Ello requiere un trabajo coordinado que implique a **administraciones públicas, el movimiento asociativo, las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, los medios de comunicación y la colaboración público-privada**.

ME FUI DE ESPAÑA TRAS SER DESPEDIDA POR SER TRANS

Mujer trans de 41 años
participante en
la encuesta FRA de 2020
«A long way to go for LGBT equality»



educación
empleo

03 OBJETIVOS DE ESTUDIO

Este estudio tiene como objetivo realizar una exploración de la situación sociolaboral de las personas trans residentes en España, profundizando en sus dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo y en las discriminaciones sufridas en el ámbito educativo, con el fin de proponer iniciativas e intervenciones de ayuda en su proceso de integración e inclusión en los ámbitos educativo y laboral.

Asimismo, este estudio abarca los siguientes objetivos específicos:

- 1.** Identificar el nivel de estudios alcanzado por las personas trans.
- 2.** Analizar la calidad del empleo de las personas trans.
- 3.** Profundizar en las discriminaciones existentes en los ámbitos laboral y educativo.
- 4.** Analizar las consecuencias de la «transición» de las personas trans en el acceso a la formación y el empleo.
- 5.** Identificar diferencias generacionales y por identidad de género.
- 6.** Proponer a las administraciones públicas y a entidades privadas iniciativas concretas dirigidas a corregir todas las desigualdades de acceso a la formación y al empleo de la población trans con el objetivo de mejorar su inserción laboral.

04

METODOLOGÍA

La metodología empleada para la realización de este estudio ha triangulado información procedente de diversas fuentes.



1. Encuesta electrónica (enfoque cuantitativo). A través de la plataforma SurveyMonkey, difundida entre la población trans mayor de 15 años residente en España, a través de redes sociales, teléfono y mail, por medio de asociaciones trans y activistas, tratándose por tanto de un muestreo no aleatorio y no probabilístico. Tras eliminar cuestionarios no válidos, se obtuvo una muestra de 552 personas trans. Las variables y categorías de respuesta incluidas en la encuesta y recogidas en este análisis fueron:

- Edad: 16-18 años / 19-25 años / 26-45 años / 46-65 años / más de 65 años.
- Momento en el proceso de transición.
- Carga de cuidados.
- Lugar de nacimiento: en España por CC.AA. y en el extranjero por país de origen.
- Tamaño poblacional del lugar de nacimiento.
- Lugar de residencia: por CC.AA.
- Tamaño poblacional del lugar de residencia.
- Situación sociolaboral: trabajando/desempleadas/jubiladas.
- Grado de adaptación de documentos al nombre y género sentido.
- Fuente de ingresos.
- Ejercicio de servicios de carácter sexual.

2. Entrevistas en profundidad e historias de vida (enfoque cualitativo). Se han realizado entrevistas en profundidad a personas trans y a profesionales que trabajan con el colectivo trans, con el objetivo de contrastar y complementar la información cuantitativa:

- 10 entrevistas a profesionales del ámbito asociativo (psicólogos, trabajadores sociales, técnicos de empleo, responsables de asociaciones y entidades que trabajan con personas trans en diferentes comunidades autónomas, etc.).
- 4 entrevistas a responsables de las políticas LGTBI de partidos políticos.
- 15 entrevistas a personas trans residentes en el territorio nacional.
- 5 historias de vida a personas trans de diferentes comunidades autónomas.

3. Análisis de fuentes secundarias: documentos identificados a través de una búsqueda estructurada que ha permitido identificar estudios, informes y artículos especializados que analizan la situación del colectivo LGTBI y, en concreto, del transexual, en el ámbito educativo, laboral y psicosociológico y desde el aspecto de la orientación, la identidad y la expresión de género, así como documentos concernientes al marco normativo estatal y autonómico, y los relacionados con programas socio educativos y laborales dirigidos al colectivo trans.

La combinación de fuentes de investigación primarias y secundarias ha permitido obtener una visión más integral de la situación laboral actual del colectivo trans que reside en España. En conjunto, el estudio se ha basado en un proceso participativo que ha implicado a actores clave y personas expertas, así como a las propias personas trans¹.

¹ Las fichas técnicas de las diversas herramientas utilizadas en el marco de este estudio se pueden consultar en el Anexo I.

EL

ella

elle

05

MARCO GENERAL DE LA POBLACIÓN TRANS EN ESPAÑA

En este trabajo se ha conceptualizado a las personas trans tanto como integrantes de un sistema binario (mujeres y hombres trans), como no binario (personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en el nacimiento, pero tampoco se identifican, al menos de forma completa, como hombres o como mujeres). Asimismo, se abordan conceptos como el principio de la libre autodeterminación de la identidad de género, entendiendo éste como un derecho fundamental. Igualmente, se analizan la discriminación en el ámbito educativo a través de fenómenos como el acoso escolar, la invisibilización de la identidad de género o la discriminación, tanto por parte de iguales como por parte de docentes, y la discriminación laboral derivada de estereotipos, prejuicios y transfobia en el mercado de trabajo.

5.1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

La conceptualización de las «personas trans» no es sencilla, dado que afrontan sus vidas de formas muy diversas. No cabe duda de que, en el amplio abanico que conforman las siglas LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales), la «T» representa, junto con la I, el colectivo sobre el que planean más desinformación y falsos mitos, siendo la categoría más desconocida por la sociedad, dado que existe:

- **La falsa creencia de que todas las personas trans se someten a tratamientos hormonales y a cirugías de reasignación.** Muchas personas no tienen acceso a una Unidad de Identidad de Género¹, o bien no desean someterse a estas intervenciones y tratamientos.
- **Confusión entre los conceptos de «identidad de género», «sexo» y «orientación sexual».** Al igual que las personas cisgénero, las personas trans desarrollan su

¹ Las legislaciones autonómicas más recientes contemplan que la puerta de entrada para la atención sanitaria a las personas trans sea la atención primaria, y no las Unidades de Identidad de Género, presentes sobre todo en Madrid, Cataluña, Canarias y Euskadi. Descentralizar hacia la atención primaria es una forma de dejar de estigmatizar a las personas trans, ya que de esa forma pueden ser tratadas como el resto de pacientes.

propio deseo y afecto en el amplio espectro de la sexualidad. Así, una persona trans puede tener una orientación heterosexual, bisexual u homosexual.

Por ello, se considera necesario clarificar la terminología utilizada en este estudio desde una óptica inclusiva que permitirá al lector o lectora reconocer que existen multitud de realidades dentro del colectivo trans²:

- **Sexo**, donde podemos diferenciar entre el **sexo biológico** (conjunto de informaciones cromosómicas, órganos genitales, capacidades reproductivas y características fisiológicas secundarias que pueden combinarse de diferentes formas dando lugar a una gran diversidad de configuraciones de las características corporales) y el **sexo registral** (inscripción relativa al sexo realizada en el Registro Civil. Dicha inscripción se lleva a cabo en el momento del nacimiento para dejar constancia de la identidad sexual de la persona).
- **Género**: conjunto de características adoptadas, social y culturalmente, como expresión y manifestación de la identidad de género de las personas.
- **Identidad de género**: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder, o no, con el sexo asignado en el momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. En algunas normas jurídicas este concepto se recoge como identidad sexual.
- **Expresión de género**: manifestación del género relacionada con la forma de hablar, manierismos, comportamiento, vestimenta, etc.
- **Trans**: toda aquella persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer y que ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o categorías, como: personas trans, transgénero, travestis, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.
- **Transexual**: toda aquella persona que realiza una transición permanente al sexo sentido como propio y distinto al asignado en el momento de nacer.
- **No binario**: aquella persona cuya identidad sexual y/o de género no se ajusta a lo que culturalmente es entendido como hombre o mujer.
- **Cissexual**: toda aquella persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

² La terminología utilizada en este informe y su definición se amplía en el Anexo IV.

- **Cisheteronormatividad:** sistema de creencias dominante (a nivel individual, sistémico e ideológico) que considera que, por defecto, y hasta que se demuestre lo contrario, toda persona es cisgénero y heterosexual, y que considera como normales sus formas asociadas de estar en el mundo (trayectoria de la vida, deseos materiales, estructuras familiares/de parentesco, objetivos políticos/sociales, etc.).
- **Autodeterminación de género:** posibilidad de que una persona defina libremente para sí misma su identidad de género y sea reconocida por el derecho sin necesidad de confirmaciones externas.
- **Proceso de transición:** serie de cambios progresivos encaminados a vivir de forma acorde al sexo sentido, de carácter íntimos (realizadas sólo hacia sí mismo o la familia) o públicos (escuela, grupo de iguales, familia extensa, profesionales de distintas disciplinas, administración) y que incluyen aspectos de diversa índole (desde el nombre o el género del lenguaje, la estética o la vestimenta, operación quirúrgica o el reconocimiento legal).

5.2. ESTIMACIONES SOBRE EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN TRANS

La identidad de género se encuentra estrechamente vinculada con la esfera subjetiva de las personas y no constituye una categoría cuantificable ni verificable a través de fuentes de información objetivas. Por otro lado, las estimaciones publicadas suelen referirse a distintas realidades. Por último, estos estudios se realizan sobre personas que no ocultan su auténtica identidad de género, sin que sepamos qué proporción real de la población trans representan. Por todo ello, calcular el número de personas trans que viven en España resulta una tarea sumamente complicada:

- 1:11.900-1:45.700 para todas las identidades trans femeninas, según un artículo de revisión de evidencia (De Cuypere et al., 2007).
- 1:1.250 para transexuales y 1:500 para otras identidades trans (Olyslager y Conway, 2007).
- 1:1.000 (Horton, 2008).
- 1:166, si bien la estimación de aquellas personas trans que precisan cambiar su físico sería de 1:1.000 (Reed et al., 2009).
- 1:330 para personas trans (Gates, 2011).
- 1:9.685-1:21.031 para la transexualidad femenina (Moreno-Pérez y Esteva, 2012).
- 1:166 para la población de Estados Unidos con variaciones que van de 1:333 en Dakota del Norte a 1:125 en Hawái (Flores et al., 2016).
- 1:256 (Meerwijk y Sevelius, 2017).

En nuestro país, la asociación Chrysallis propone, a partir de los casos registrados en distintas comunidades autónomas, la estimación de **una persona trans por cada 1.000 habitantes** (Aparicio y Nieto, 2021), **de acuerdo a la cual se calcularía que en España viven en torno a 47.000 personas trans.**

5.3. SITUACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN ESPAÑA

En este apartado se procede a hacer una primera aproximación a las causas de la discriminación social y laboral que sufre el colectivo trans en España. El objetivo es avanzar una serie de aspectos clave que faciliten la comprensión de los resultados de la encuesta que se exponen en los capítulos que siguen.

5.3.1. La cisheteronormatividad y la discriminación hacia el colectivo trans

No se puede obviar que la cisheteronormatividad se encuentra fuertemente asentada en la sociedad actual desde un prisma ideológico, provocando que aquellos hombres y mujeres que no se corresponden con los cánones socialmente establecidos pasen inmediatamente a desafiar las normas y, por ende, a hipervisibilizarse en el espacio público.

La escenificación de las identidades disidentes, como las de las personas trans, se expresa habitualmente a través del modo de vestir, los gestos, el timbre de voz, las costumbres, las compañías o los lugares frecuentados, entre otros. Esta exposición pública, en ocasiones, provoca, discriminación, rechazo social y violencia hacia las personas trans. La transfobia se reproduce en el espacio privado y en el público, y abarca desde la violencia verbal hasta la física, incluyendo agresiones sexuales, acoso, vejaciones y diversas tipologías de delito de odio.

Habitualmente, las personas trans soportan situaciones de discriminación y violencia multidimensionales, que derivan en exclusión social, abandono escolar, desprotección jurídica, barreras en el acceso al trabajo, etc., provocando que sus condiciones de vida se vuelvan sumamente precarias. Esta realidad se pone de manifiesto en distintos estudios.

La principal encuesta sobre discriminación hacia las personas LGTBI en Europa destaca que:



Hay demasiadas personas LGTBI que siguen viviendo en la sombra, con miedo a ser ridiculizadas, discriminadas o incluso sufrir ataques. Aunque algunos países han avanzado en la igualdad de las personas LGTBI, (...) en general, ha habido muy pocos avances reales, lo que deja a muchas personas LGTBI en una situación de vulnerabilidad. Sus dificultades laborales y sanitarias pueden empeorar debido a la COVID-19



(FRA, 2020)

Esta misma encuesta muestra que **«1 de cada 5 personas trans e intersexuales fue agredida física o sexualmente en los cinco años antes de la encuesta, el doble que el resto de los colectivos LGTBI»** (FRA, 2020).

De igual modo, el último informe del Observatorio de Personas Trans Asesinadas denuncia que un total de **371 personas trans y género-diversas fueron asesinadas desde el 1 de octubre de 2020 al 30 de septiembre de 2021**, lo que representa un incremento del 7,1% desde la actualización de 2020 (TGEU, 2021).

5.3.2. Factores que inciden en la exclusión sociolaboral de las personas trans y sus consecuencias

Las personas trans continúan siendo objeto de prejuicios, estereotipos y de una percepción social negativa, lo que incide directamente en su vulnerabilidad y autoestima, así como en la discriminación que sufren en la educación y el empleo. Como indican algunos autores:



La exclusión, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente, sino que, al estar en estrecha conexión con variables estructurales (clase social, etnia, género...), afecta de forma colectiva a un grupo de personas.



(Rubio, 2006)

Los factores sociales que articulan esta exclusión son los siguientes:

- **Económicos:** ingresos inestables, falta de recursos, infravivienda o sin vivienda, carencia de seguridad social...
- **Laborales:** discriminación en el acceso al mercado de trabajo, y en el puesto de trabajo...
- **Sociales:** falta de vínculos afectivos, familiares, grupales, aislamiento...
- **Personales:** dificultad para participar en las decisiones que afectan a la propia vida, desmotivación...
- **Culturales:** estigmatización, prejuicios, discriminación, violencia...

Una vez señalados estos factores estructurales, a continuación, se profundiza en la discriminación que sufre el colectivo trans en los ámbitos educativo y laboral.

a) *La discriminación en el ámbito educativo*

El derecho a la educación está reconocido como un derecho fundamental en diversos textos legales internacionales³, europeos⁴ y españoles⁵. No obstante, las personas trans ven vulnerado su derecho a la educación en muchas ocasiones, a causa de episodios de discriminación, exclusión y/u otros modos de transfobia, así como los relacionados con el acoso escolar o *bullying*. La Agencia Europea de Derechos Fundamentales pone de relieve cómo, dentro del colectivo LGTBI, las personas trans son las que reportan mayores tasas de discriminación por parte del personal de centros escolares y universidades (FRA, 2015).

Datos obtenidos en España ponen de manifiesto que únicamente el 25% de las personas trans tiene estudios universitarios, en comparación con la media española que se encuentra en el 37,3% (Domínguez et al, 2011). Otros informes explicitan el impacto de la transfobia que se manifiesta en los centros escolares como un *sufrimiento callado* (Herrero y Díaz de Argandoña, 2009).

b) *La discriminación en el ámbito laboral*

Al igual que la educación, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que implica la prohibición de discriminación, la protección social y la igualdad salarial. Este derecho está reconocido a nivel internacional⁶, europeo⁷ y español⁸. No obstante, persiste la discriminación en el ámbito laboral de las personas trans. Así, el Eurobarómetro de 2015 sobre discriminación, dirigido a población general, reflejaba que **el 44% de la población española consideraba que las personas trans están en desventaja a la hora de conseguir un empleo mientras que el 31% consideraba esta misma desventaja respecto de las personas gais, lesbianas y bisexuales** (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017). Estos datos están en consonancia con los de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, que señala que **1 de cada 3 personas trans en Europa se ha sentido discriminada a la hora de buscar trabajo** (FRA, 2015).

Un análisis más detallado por edad muestra que las personas trans de mayor edad en general, y las mujeres trans en particular, que escogen reasignar su género sufren un rechazo significativo por la hipervisibilización social que supone este proceso, siendo altamente vulnerables a la pérdida del empleo en caso de estar trabajando e iniciar un proceso de reasignación (Rubio, 2009).

³ Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁴ Artículo 14 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales: «Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente. 2. Este derecho incluye la facultad de recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria. 3. Se respetan, de acuerdo con las leyes nacionales que regulen su ejercicio, la libertad de creación de centros docentes dentro del respeto a los principios democráticos, así como el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas».

⁵ Artículo 27 de la Constitución Española.: «1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales [...]».

⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7).

⁷ Carta Social Europea.

⁸ Artículo 35 de la Constitución Española. «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

Por tanto, la exclusión en los ámbitos educativo y laboral impacta negativamente en las condiciones de vida y en los factores estructurales que se han enumerado al principio de este apartado (vulnerabilidad económica, inestabilidad laboral, exclusión social, desprotección personal, etc.).

Como consecuencia, muchas personas trans dependen de redes de apoyo familiares para sobrevivir, o deben recurrir a la economía sumergida para asegurar sus ingresos.

En estos casos, los mecanismos y herramientas destinadas a apoyar la inclusión laboral del colectivo trans, como programas para el emprendimiento, programas de formación dual (formación + prácticas laborales), programas de intermediación laboral con empresas, programas de acompañamiento a la inserción laboral, o programas formativos a personas trans/LGTBI, resultan determinantes.

Sin embargo, estos recursos no tienen una amplia difusión y utilización por parte de la población destinataria, lo que sugiere la necesidad de identificar otras acciones dirigidas a sensibilizar a la población general frente a la transfobia, y en particular al empresariado y a la comunidad educativa para acabar con los estereotipos negativos, desde una respuesta coordinada e integral en la que participen administraciones públicas, la sociedad civil y el sector privado.

5.3.3. La vulnerabilidad específica de las mujeres trans

Aunque la discriminación afecta y tiene consecuencias para toda la población trans, la doble discriminación que sufren las mujeres trans las sitúa en una posición más vulnerable aún:

- **Discriminación social:** a nivel social, a las mujeres trans se les discrimina por abandonar el privilegio de ser hombres y transitar a una identidad femenina.
- **Privilegio masculino:** las mujeres trans sufren las consecuencias del sistema heteronormativo y patriarcal, que subordina a las mujeres y privilegia a los hombres.
- **Visibilidad:** tras el proceso de transición suele resultar más fácil para los hombres trans pasar por personas cis que para las mujeres trans. Al ser más identificables como mujeres trans por no tener un aspecto normativo, se enfrentan a discriminación en los procesos de contratación.
- **Ausencia de referentes de buenas prácticas** empresariales y laborales en materia de contratación de personas trans en general y mujeres trans en particular.
- **La desigualdad de género en el mercado laboral**, que se manifiesta en la brecha salarial, en el techo de cristal o en la ocupación de puestos laborales menos cualificados.

5.3.4. Patologización y autodeterminación

A lo largo de las últimas décadas, las personas trans han sido patologizadas y vistas como *errores humanos* en vez de ser comprendidas como una muestra más de la diversidad de la sexualidad humana por la medicina en general y por la psiquiatría en particular. Así, no fue hasta el 18 de junio de 2018 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) excluyó la transexualidad de su lista de trastornos mentales a través de la actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que ha entrado en vigor el 1 de enero 2022 para sustituir a al CIE-10, vigente desde 1990 (año en el que se excluyó la homosexualidad de la lista).

Una de las demandas principales en la agenda de las asociaciones que defienden los derechos de las personas trans pasa por derribar la idea de la transexualidad como una enfermedad que debe ser diagnosticada y, por tanto, susceptible de ser tratada. Este hecho genera una grave distorsión estereotipada y estigmatizante en la opinión pública, en tanto que se observa a las personas trans como seres patológicos y no como sujetos de pleno derecho. Esta visión deja en manos de los profesionales de la medicina una decisión que atañe a otras muchas facetas de las vidas de las personas trans, incluyendo la atención sanitaria básica, la reasignación del sexo o el reconocimiento legal de una nueva identidad y su inscripción en el Registro Civil.

El derecho a la libre autodeterminación implica aceptar el principio de la despatologización, de ahí que resulte fundamental para las personas trans que la legislación tenga una vocación verdaderamente inclusiva e incorpore dicho principio.

Así, a lo largo de la última década, la perspectiva teórico-activista de despatologización trans ha contribuido a un cambio en la conceptualización de los procesos de tránsito por los géneros, y subraya la necesidad de diálogo entre profesionales de la salud (incluyendo a profesionales de salud mental), y profesionales del ámbito educativo y jurídico-administrativo, dado el papel importante que tienen en el abordaje de situaciones de discriminación y violencia transfóbica, contribuyendo a la construcción de una sociedad que respete, reconozca y celebre la diversidad de género.

5.3.5. Marco jurídico

En este capítulo se presenta un análisis del marco jurídico que regula los derechos de las personas trans desde un prisma global y laboral que, partiendo del sistema internacional de los Derechos Humanos, aterriza en la normativa nacional para exponer los principales derechos que ha conseguido el colectivo trans en los últimos años, así como la falta de consenso político que no ha permitido todavía la aprobación de una Ley integral trans de ámbito estatal⁹, evidenciando la desigualdad de derechos de las personas trans en función de la Comunidad Autónoma en la que residen.

⁹ Si bien, en la fecha actual (noviembre de 2021) hay ya un Anteproyecto de ley estatal para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI que está en proceso de aprobación, tras iniciar su recorrido legislativo con su aprobación en Consejo de Ministros en junio de 2021.

a) *Análisis del marco legislativo internacional*

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos establece como principios fundamentales la igualdad y la no discriminación de todas las personas. Sin embargo, las categorías de orientación sexual e identidad de género permanecieron durante décadas olvidadas en el seno de la **Organización de Naciones Unidas (ONU)** hasta la presentación de los principios de Yogyakarta en 2007. A partir de este año la orientación sexual y la identidad de género se incorporaron a la agenda internacional de los derechos humanos.

La importancia de la lucha contra la discriminación de las personas LGTBI por parte de la ONU también se observa al analizar el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH)¹⁰ que establece la obligación legal de los Estados de prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Para cumplir con este mandato, los Estados Miembros deben promulgar leyes que, además de prohibir la discriminación de las personas LGTBI, **garanticen la no discriminación en el acceso a los servicios básicos en general y a la educación y empleo en particular**. Por otro lado, hay que señalar que en el marco de la **Unión Europea** se ha aprobado un conjunto de normativas dirigidas al reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI en general y de las personas trans en particular, entre las que destaca la **Directiva UE 2000/78 (de 27 de noviembre de 2000)**, que establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo, y que habla, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

b) *Análisis del marco normativo nacional*

A nivel Estatal, uno de los principales hitos en el reconocimiento de los derechos del colectivo trans en el ámbito laboral lo encontramos en:

- **El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4:** *«Derechos Laborales: En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».*
- **El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14.** *«Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por ra-*

¹⁰ El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) es el conjunto de normas sustantivas y procesales, así como de organismos con alcance internacional, pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo fin es la promoción y la protección de los derechos humanos universales.

zón de sexo, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» y artículo 95. «Faltas disciplinarias. Son faltas muy graves: b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo».

5.3.6. Mapeo de los derechos sociolaborales de las personas trans en España

El análisis comparativo de la legislación en materia de derechos del colectivo trans en España no deja duda sobre la diversidad de la normativa existente a nivel autonómico, tal y como se puede observar en la tabla siguiente, donde algunas Comunidades Autónomas han promulgado e implementado una legislación específica para reconocer los derechos de las personas trans y la no discriminación por la identidad y expresión de género, mientras que otras han optado por leyes integrales dirigidas a todo el colectivo LGTBI:

TABLA 5.1

Regulación de los derechos de las personas trans que tienen en diferentes Comunidades Autónomas españolas

Leyes específicas para el colectivo trans	Canarias. País Vasco. Navarra. La Rioja.
Leyes integrales para el colectivo LGTBI	Baleares. Cantabria. Cataluña. Extremadura. Galicia. Murcia.
Leyes específicas para el colectivo trans + leyes integrales para el colectivo LGTBI	Andalucía. Aragón. Madrid. Comunidad Valenciana.
Sin legislación en materia trans/LGTBI	Asturias. Castilla-La Mancha. Castilla y León.

Fuente: elaboración propia.

La tabla comparativa del Anexo III muestra que **Andalucía, Aragón, Madrid, Navarra y la Comunidad Valenciana** han adoptado tanto una Ley específica para las personas trans como una integral para el colectivo LGTBI.

En un segundo nivel encontramos a **Baleares, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Galicia y Murcia**, con leyes integrales para el colectivo LGTBI que articulan la protección de las personas trans en el ámbito educativo y laboral. En un tercer nivel, **Canarias, País Vasco y La Rioja** son las únicas Comunidades Autónomas que cuentan con leyes específicas para las personas trans, pero sin leyes integrales para el colectivo LGTBI. Por último, hay Comunidades Autónomas que no han adoptado una legislación ni específica para las personas trans ni integral para el colectivo LGTBI como **Asturias, Castilla La Mancha y Castilla y León**.

El principio de libre autodeterminación de género con protocolos de atención en el ámbito de la salud y la educación se articula en la mayoría de la legislación autonómica.



06

RESULTADOS CUANTITATIVOS

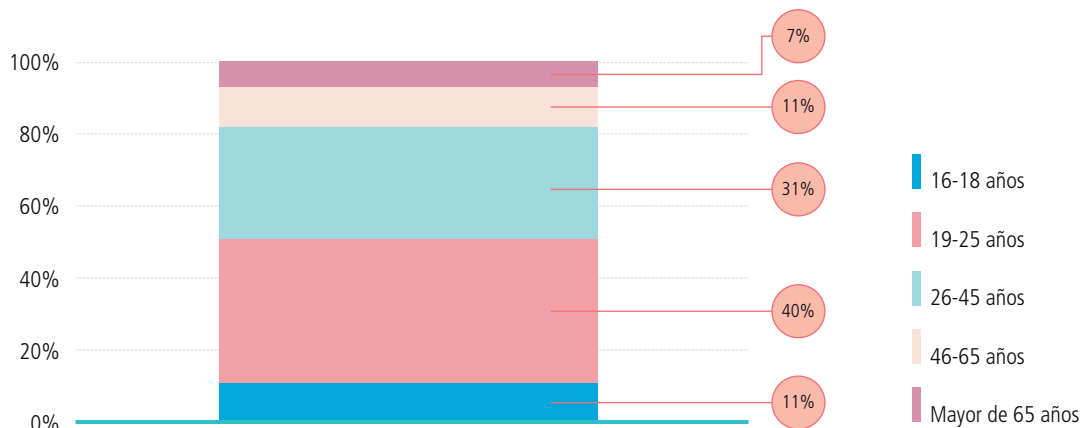
6.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En este capítulo se analiza el perfil sociolaboral de las personas trans encuestadas. En total, la muestra la conforman 552 personas: 261 mujeres trans (47%), 239 hombres trans (43%) y 52 personas trans no binarias (10%).

Junto a la identidad de género, la edad representa una de las variables más relevantes en la estructura de la muestra. Así, como se puede observar en la siguiente gráfica, las personas de entre 16 y 25 años representan un 51% de la muestra.

GRÁFICA 1

Distribución porcentual por edad

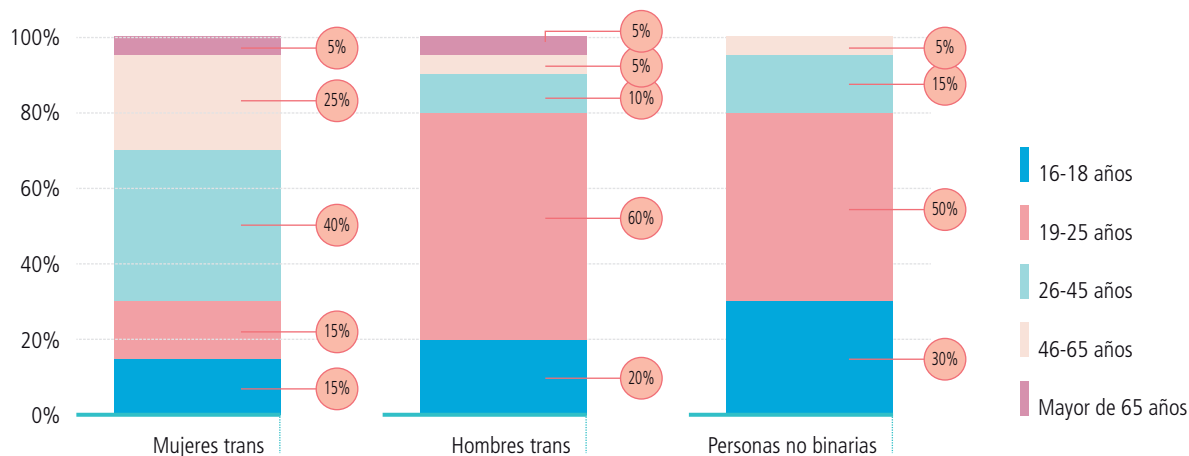


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La distribución por edad en función de la identidad de género muestra una fotografía más aproximada de los distintos perfiles que componen nuestra muestra. La siguiente gráfica, ilustra la diferencia de edad significativa existente entre las mujeres y hombres trans, sustancialmente más jóvenes. De esta forma, **entre los menores de 26 años contamos con una mayoría de hombres trans, y entre las personas de 26 a 45, la mayoría son mujeres trans.**

GRÁFICA 2

Distribución porcentual por edad en cada identidad de género

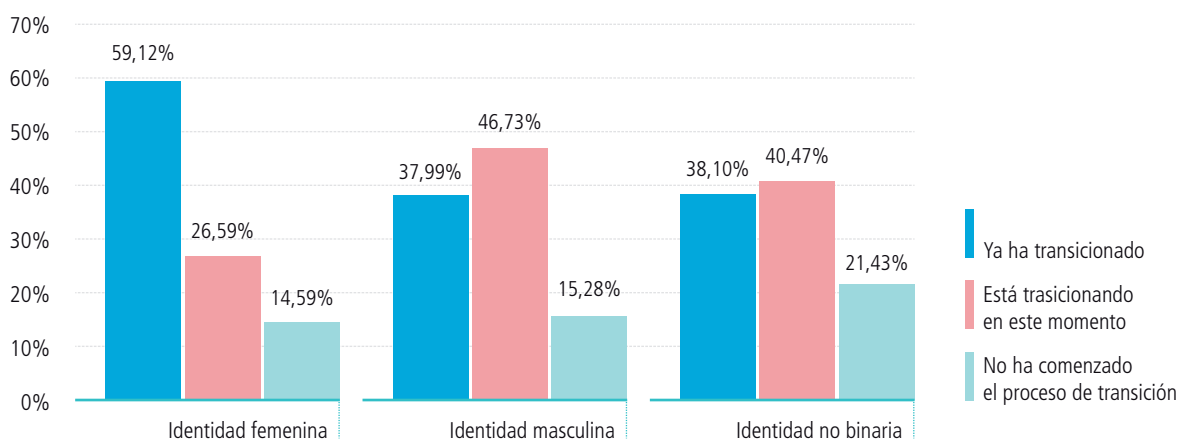


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio

También resulta relevante identificar el momento del proceso de transición en el que se encuentran las personas trans encuestadas. En concreto, entre las mujeres trans el grupo más numeroso lo representan aquellas que ya han realizado el proceso de transición (59,12%), mientras que una mayoría de los hombres trans estaban realizando la transición en el momento de responder a la encuesta (46,73%), circunstancia que también es mayoritaria, aunque de forma menos significativa, entre las personas no binarias (40,47%), tal y como se puede observar en la siguiente gráfica.

GRÁFICO 6.3

Momento del proceso de transición, por identidad de género

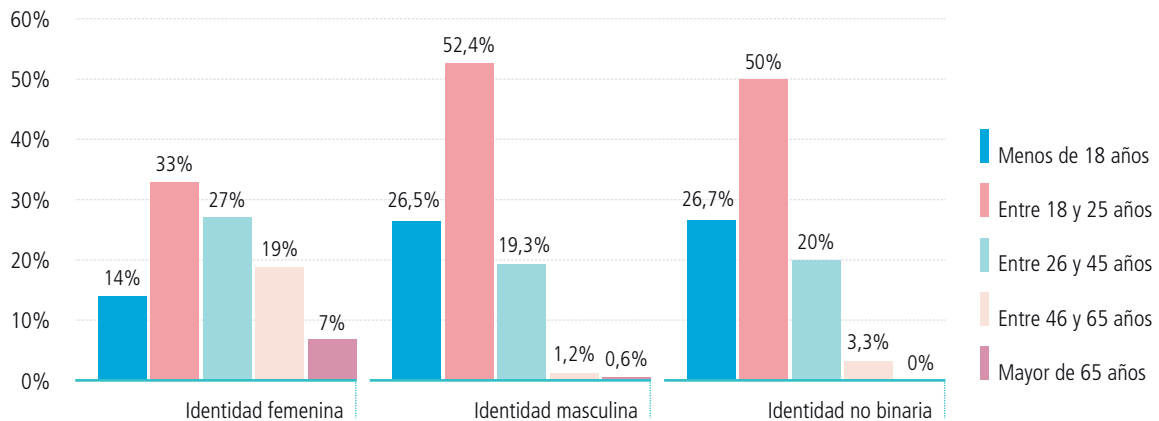


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Además, **el porcentaje de quienes transicionaron entre los 18 y los 25 años es significativamente mayor entre hombres trans y personas no binarias (52,4% y 50% respectivamente) que entre las mujeres trans.** Del mismo modo, hay que resaltar que el 19% de las mujeres transicionan entre los 46 y los 65 años y el 7% a partir de los 65.

GRÁFICA 4

Edad en el momento de transición, por identidad de género

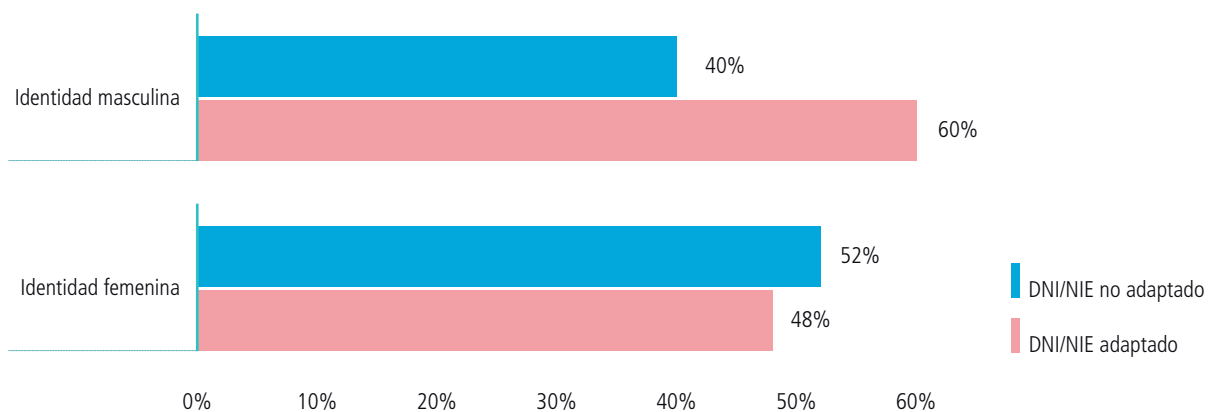


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, la siguiente gráfica muestra las diferencias significativas entre hombres y mujeres trans en relación a la adaptación de la documentación al género y nombre sentido, observándose **que el 60% de los hombres tienen adaptado dicho documento frente al 48% de las mujeres.** Entre la población inmigrante, sólo el 20,83% de personas trans tiene adaptado su pasaporte a su identidad de género, por lo que se considera que, en este caso, la diferencia arriba apuntada puede deberse a la mayor representación de población inmigrante entre las mujeres trans que entre los hombres trans. En el caso de las personas no binarias, actualmente no existe la posibilidad de reflejar su identidad de género en sus documentos, por lo que no están incluidas en la gráfica siguiente.

GRÁFICA 5

Adaptación de la documentación a la identidad de género y nombre elegido

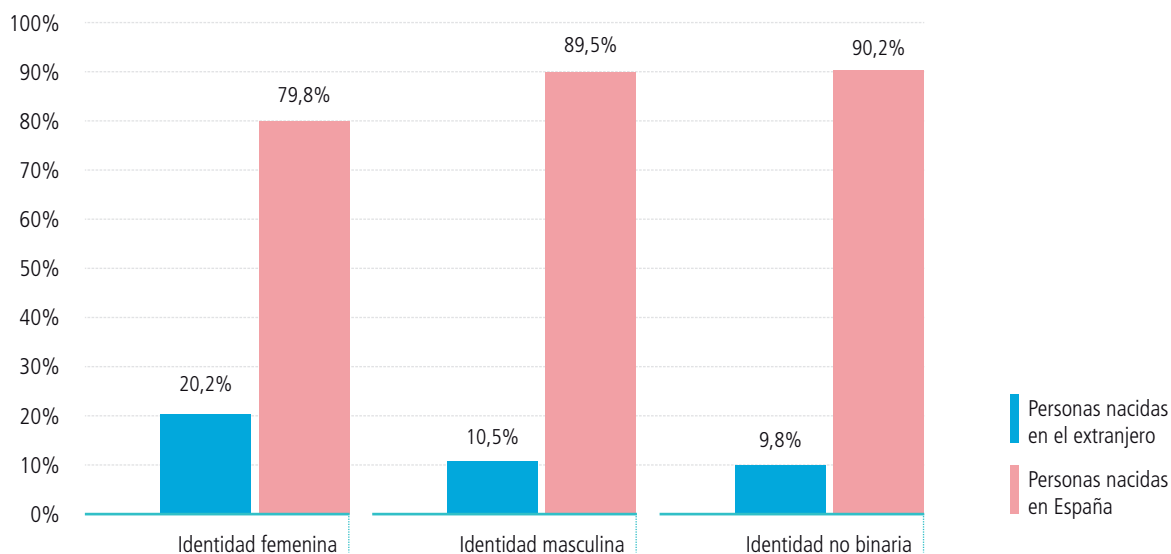


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En relación al lugar de nacimiento, el 85 % de las personas trans encuestadas ha nacido en España, frente al 15 % que lo ha hecho en el extranjero. La siguiente gráfica permite observar que **la mayor tasa de inmigración dentro de la muestra (20,2%) se da entre las mujeres trans.**

GRÁFICA 6

Personas trans nacidas en España, por identidad de género

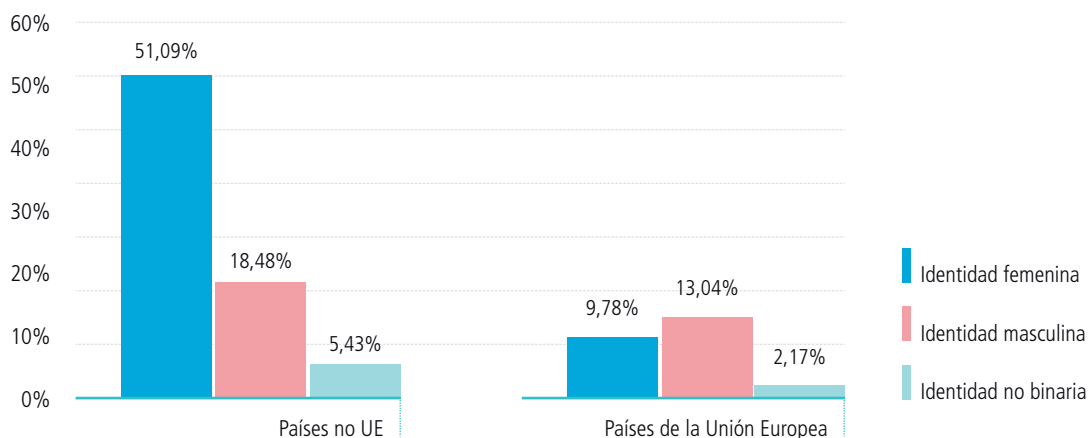


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Además, entre el 15 % de personas nacidas en el extranjero, el 25 % de ellas procede de países de la Unión Europea y más de la mitad son mujeres procedentes de países no comunitarios, como se observa en la gráfica siguiente.

GRÁFICA 7

Personas trans extranjeras nacidas en la Unión Europea por identidad de género

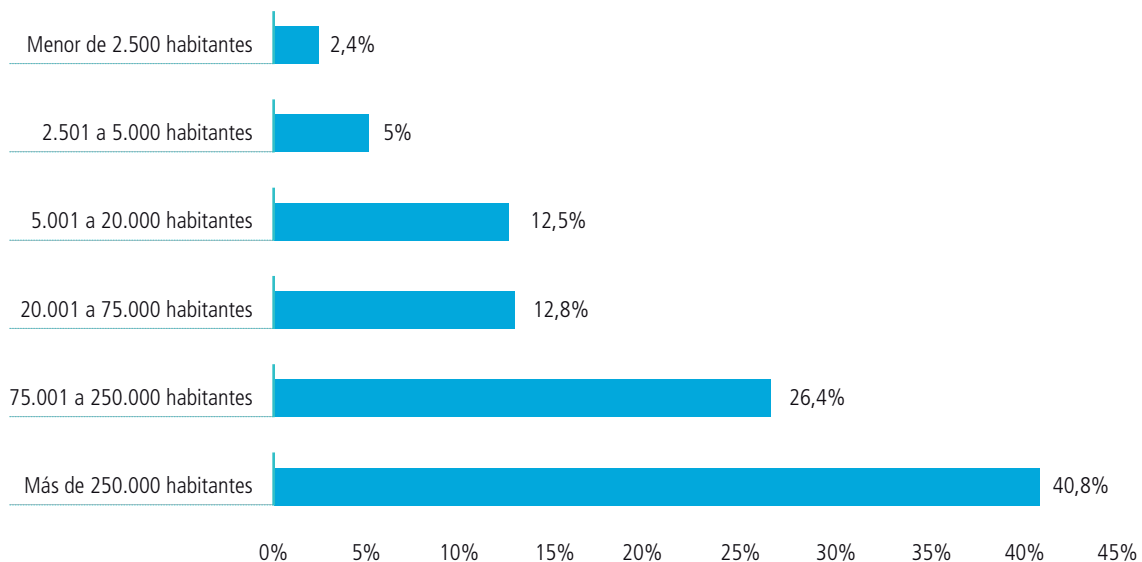


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, el análisis del tamaño poblacional de los municipios de residencia permite afirmar que las personas trans encuestadas residen principalmente en las grandes ciudades.

GRÁFICA 8

Tamaño poblacional del municipio de residencia



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Así, y de acuerdo a las variables anteriormente descritas se observa una serie de perfiles dentro de la muestra, de la que las **mujeres trans** conforman el 47%, siendo en su mayoría adultas, mayores de 26 años, que han realizado la transición y que residen en espacios urbanos de tamaño medio y grande. Dos de cada diez han nacido en el extranjero y el 48% posee documentación adaptada a su identidad de género y nombre sentidos.

En cuanto a los **hombres trans**, que suponen el 43% de la muestra, en su mayoría son menores de 26 años que, o bien están actualmente transicionando, o ya lo han hecho y que residen en espacios urbanos de tamaño medio. Gran parte de ellos tiene la documentación adaptada a su identidad de género y nombre sentidos.

Las **personas trans no binarias** suponen el 10% de la muestra, tienen entre 18 y 45 años de edad, están transicionado o ya han transicionado socialmente, residen en espacios urbanos de tamaño medio y grande y no tienen adaptada su documentación.

5.2. NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS PARTICIPANTES

La discriminación y transfobia en los centros educativos genera que muchas personas trans se vean forzadas a dejar sus estudios, lo que dificulta su búsqueda de empleo. Conocer el nivel de formación de las personas trans es fundamental para poder afrontar iniciativas que fomenten su inserción en el mercado de trabajo. En la siguiente gráfica vemos que **el 49,8% indicaron estar realizando alguna formación, reglada o no, independientemente de su situación laboral**, en el momento de realizar la encuesta.

GRÁFICA 9

Porcentaje de personas que estaban realizando alguna formación (reglada o no) en el momento de completar la encuesta



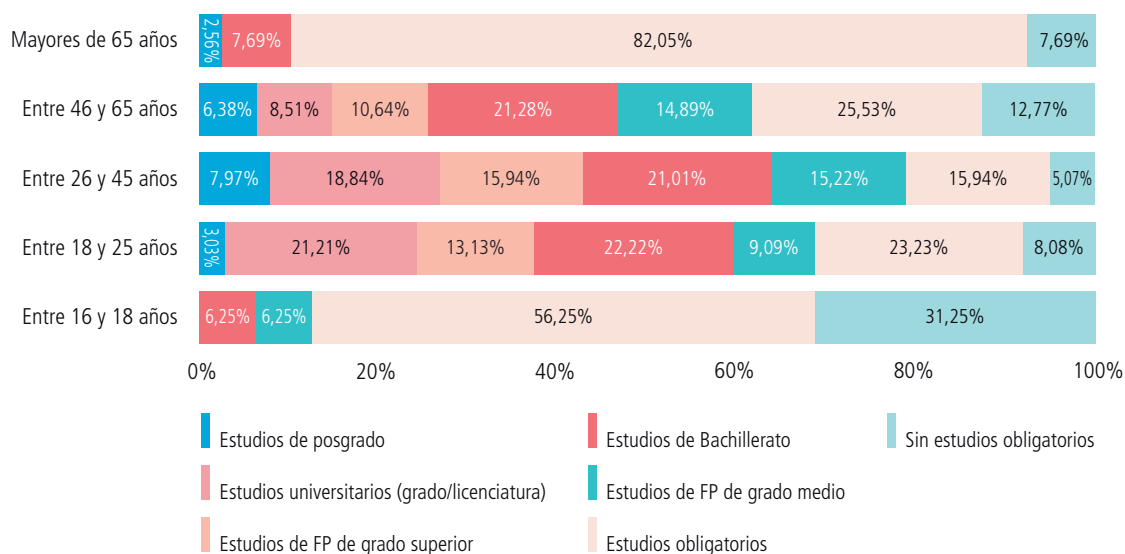
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Al desagregar por tramo de edad se observa lo siguiente en relación al **nivel de estudios máximo alcanzado**.

- El 56,25% de los menores de 18 años cuenta con estudios obligatorios.
- El 21,21% de las personas trans entre 18 y 25 años tiene estudios universitarios.
- El 21,01% de las personas entre 26 y 45 años ha alcanzado estudios de bachillerato.
- El 25,53% de las personas entre 46 a 65 años cuenta sólo con estudios obligatorios.
- El 82,05% de las personas trans mayores de 65 años tiene estudios obligatorios. Solo un 8% ha alcanzado estudios de bachillerato.
- A medida que aumenta la edad, el nivel de estudios que han alcanzado las personas trans es menor.

GRÁFICA 10

Nivel máximo de estudios alcanzados, por tramo de edad



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

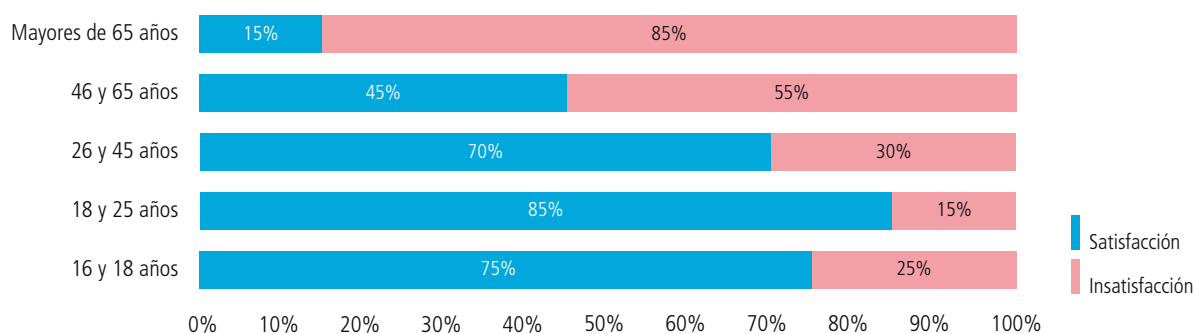
Adicionalmente el análisis de la formación y las especialidades seguidas por las personas trans nos permite identificar una mayor presencia de personas formadas en ciencias sociales frente a las tecnológicas.

Por sectores concretos, encontramos una proporción significativa de personas que han seguido estudios relacionados con la salud y los servicios sociales (16,51 %) y con las artes, humanidades y lenguas (14,9 %). Mientras que se aprecia una mayor proporción de mujeres trans formadas en prácticamente cualquier rama del conocimiento, en la rama de artes, humanidades y lenguas hay una mayor representación porcentual de hombres trans.

Los mayores índices de satisfacción con la formación alcanzada se dan en el grupo de 16 a 25 años. Por el contrario, los mayores índices de insatisfacción se dan entre mayores de 65 años. Es decir, la insatisfacción de las personas trans con su formación aumenta con la edad.

GRÁFICA 11

Satisfacción con el nivel de estudios alcanzado por edad



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Las principales causas de esta insatisfacción, apuntadas por parte de las personas encuestadas en una pregunta de respuesta abierta, son:

- **La discriminación, transfobia, acoso escolar o *bullying*** en el ámbito educativo tras visibilizar su transexualidad.
- **La falta de medios económicos para poder continuar formándose.** En este sentido, la precariedad y falta de recursos les impide desarrollar su trayectoria académica en plena correspondencia con su identidad de género.
- **La falta de apoyos familiares y afectivos,** tanto en el plano emocional como económico, produce que muchas personas trans se vean en situación de exclusión social, con una consecuencia directa en sus expectativas de formación.
- **Consecuencias psicológicas** generadas por las situaciones de acoso escolar, transfobia y falta de medios económicos. Se trata de una de las consecuencias que impactan en mayor medida en la salud mental de las personas trans, incrementando de forma exponencial su vulnerabilidad y exclusión sociolaboral.

Además, como se puede observar en la siguiente gráfica, **el 84% percibe que el sistema educativo español no es inclusivo con el colectivo trans**, percepción compartida tanto por hombres como por mujeres trans.

GRÁFICA 12

Porcentaje de personas trans que consideran inclusivo el sistema educativo español

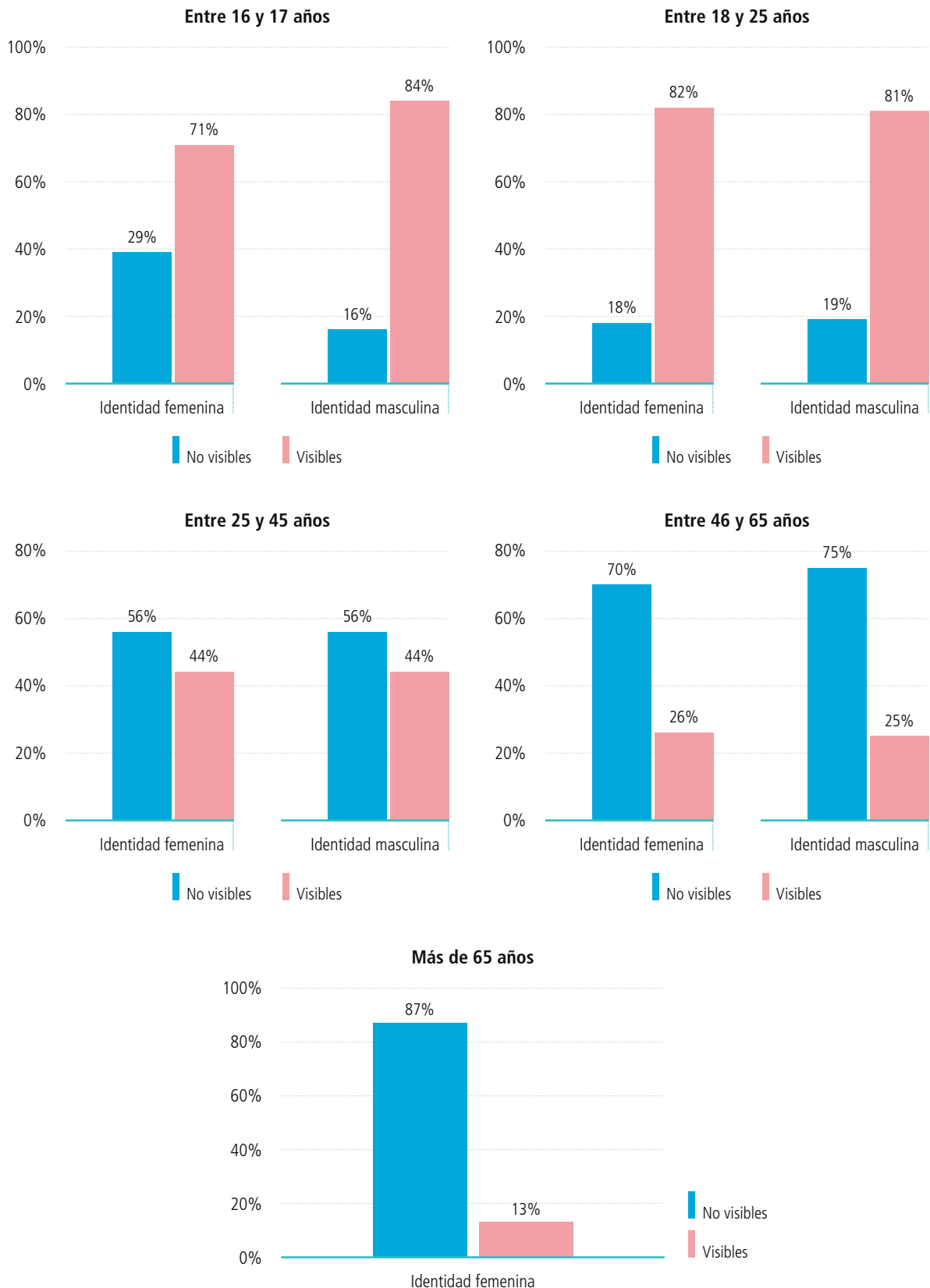


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Otro aspecto de interés es la **diferencia generacional en relación a haber revelado o no la identidad de género como persona trans durante la etapa formativa.** Así en la gráfica siguiente se puede observar que las personas más jóvenes en el momento actual son o han sido más visibles como personas trans durante el periodo formativo, y cómo las personas de mayor edad permanecieron ocultas.

GRÁFICA 13

Visibilidad de la identidad de género durante la etapa formativa por grupo de edad

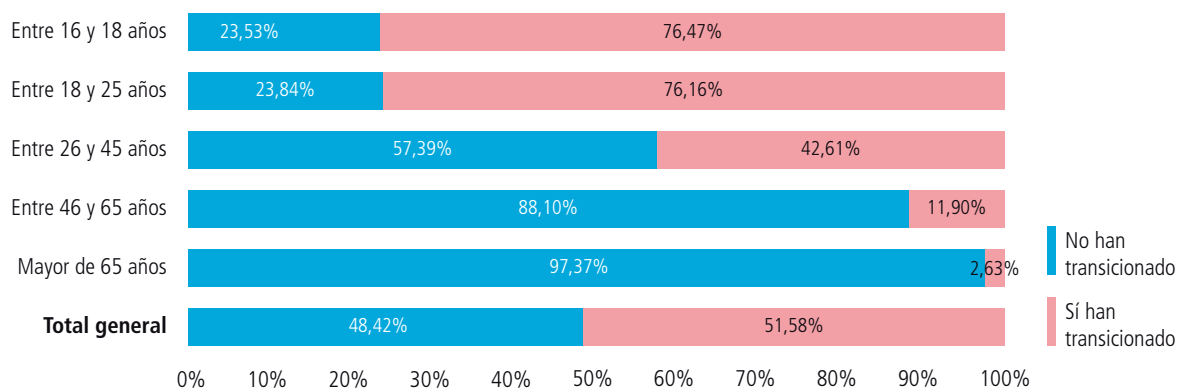


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente y en paralelo con lo anterior, en el momento de realizar la encuesta, **las personas de menor edad presentaron una mayor tasa de transición en el periodo temporal coincidente con su etapa formativa que las personas de mayor edad**, como se puede observar en la siguiente gráfica.

GRÁFICA 14

Transición durante la etapa formativa, por edad

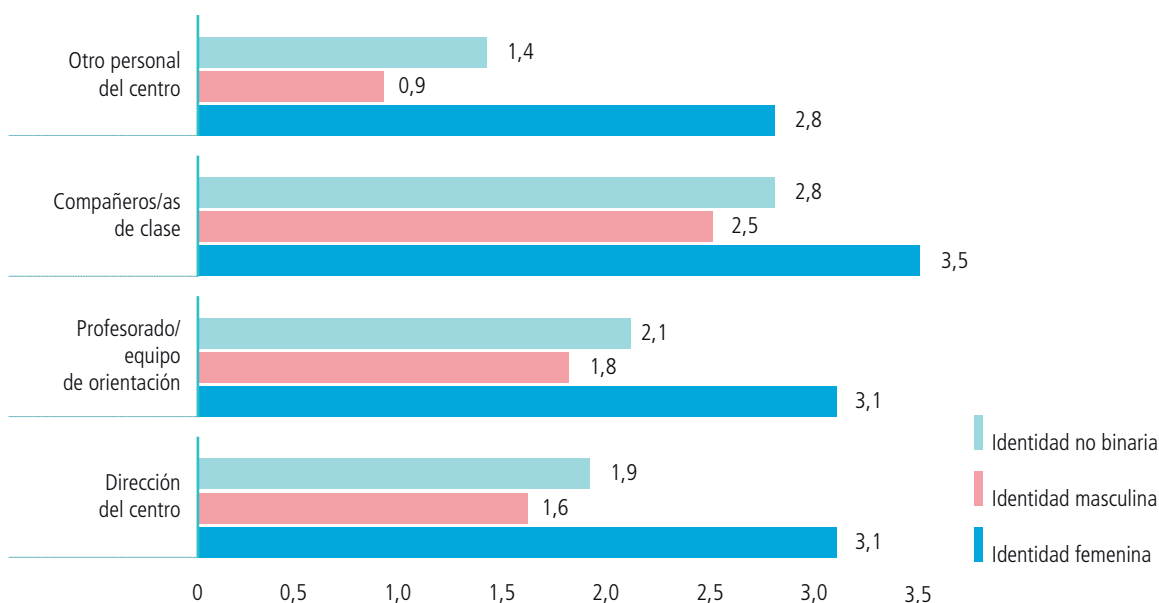


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En la muestra de estudio, **las mujeres trans son el grupo que percibe mayor discriminación por parte de todos los agentes de la comunidad escolar.**

GRÁFICA 15

Percepción de discriminación por parte de la comunidad escolar, por identidad de género (0 no discriminación-5 discriminación muy alta)



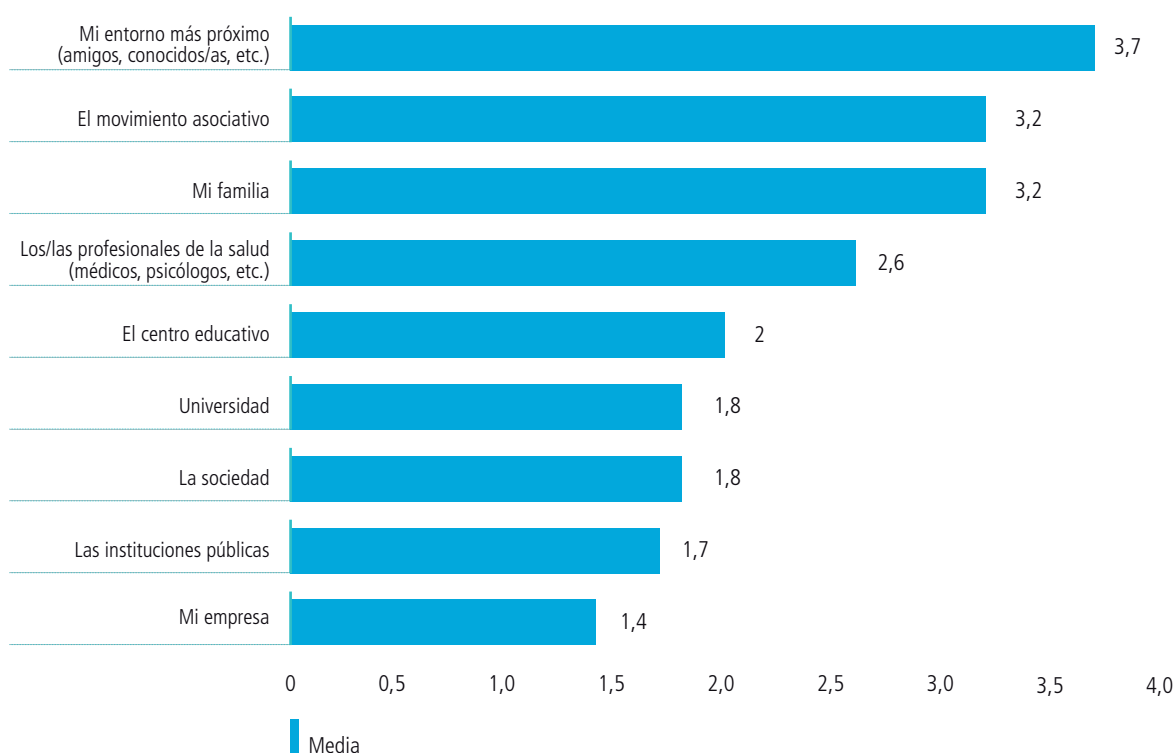
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La **discriminación que sufren las personas trans en el ámbito escolar influye de forma significativa en una baja autoestima**, independientemente de la identidad de género, aunque este impacto se muestra de forma más marcada entre las personas de género no binario, para un 25% de las cuales ésta fue una de las consecuencias de la discriminación vivida. Así mismo, **un porcentaje importante manifestó problemas psicológicos como consecuencia de la discriminación en el ámbito educativo, alcanzando un 17,31% en el caso de las mujeres trans**. Por último, **el 8,46% de las mujeres trans, el 5,96% de los hombres trans y el 7,69% de las personas no binarias señalaron haber tenido un intento de suicidio a consecuencia de la discriminación escolar**. La brecha generacional que separa a los hombres trans que forman parte de nuestra muestra (mucho más jóvenes) del resto de grupos identitarios (de mayor edad media) explicaría esta diferencia por identidad de género, puesto que en el pasado la discriminación y violencia hacia las personas trans estaba más fuertemente generalizada en los centros educativos que en los tiempos actuales.

No obstante, **las personas trans encuestadas señalaron contar con apoyos para hacer frente a las consecuencias de las discriminaciones**. Los principales apoyos para finalizar sus estudios provienen de su entorno más próximo (personas conocidas y amigas), del movimiento asociativo y de la familia, mientras que las administraciones públicas y las empresas son de quienes menor apoyo se percibe.

GRÁFICA 16

Apoyos recibidos para obtener el mayor nivel de formación alcanzado (0: sin apoyo-5: apoyo muy alto)



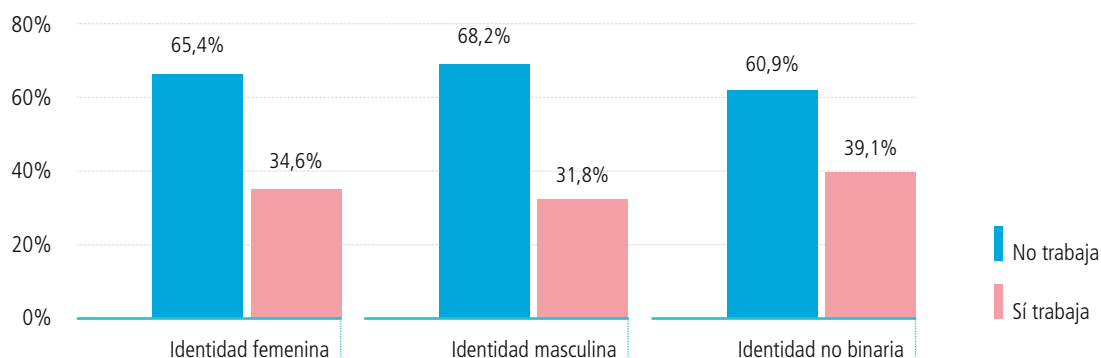
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

6.3. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS ENCUESTADAS

Uno de los objetivos de este estudio es conocer la situación sociolaboral de las personas encuestadas y la relación con su formación. En este sentido, la siguiente gráfica muestra que **en torno al 65% de las personas trans no estaban trabajando en el momento de completar la encuesta (porque no tenían la edad suficiente, estaban jubiladas, estudiando o no tenían trabajo), frente al 34% que sí trabajaba.**

GRÁFICA 17

Situación laboral por identidad de género

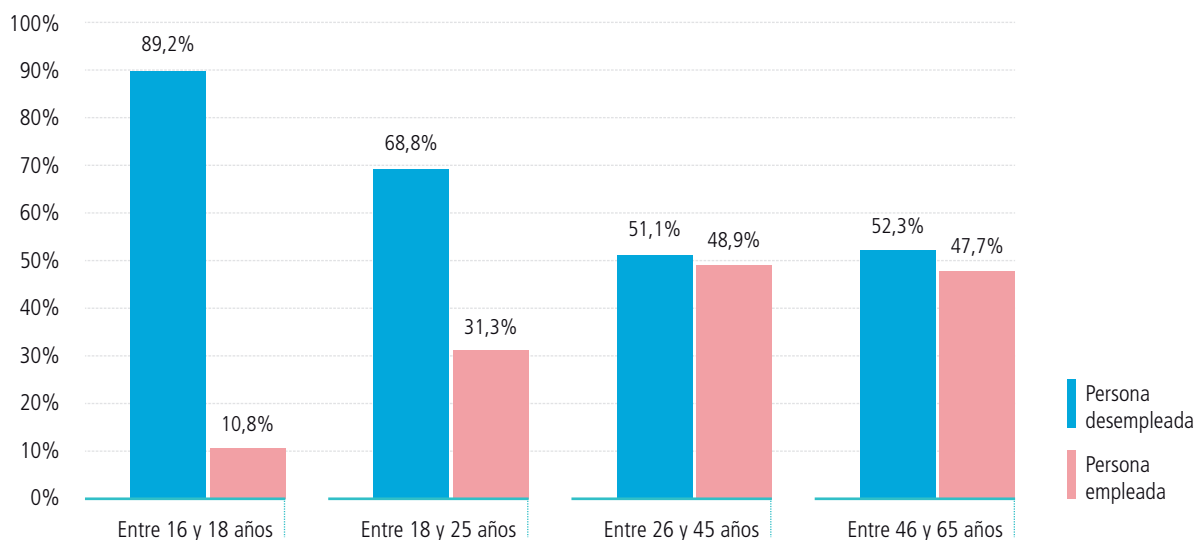


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis por edad revela que **el mayor porcentaje de personas trans con empleo se encuentra en el tramo etario de 46 a 65 años.**

GRÁFICA 18

Situación laboral por edad

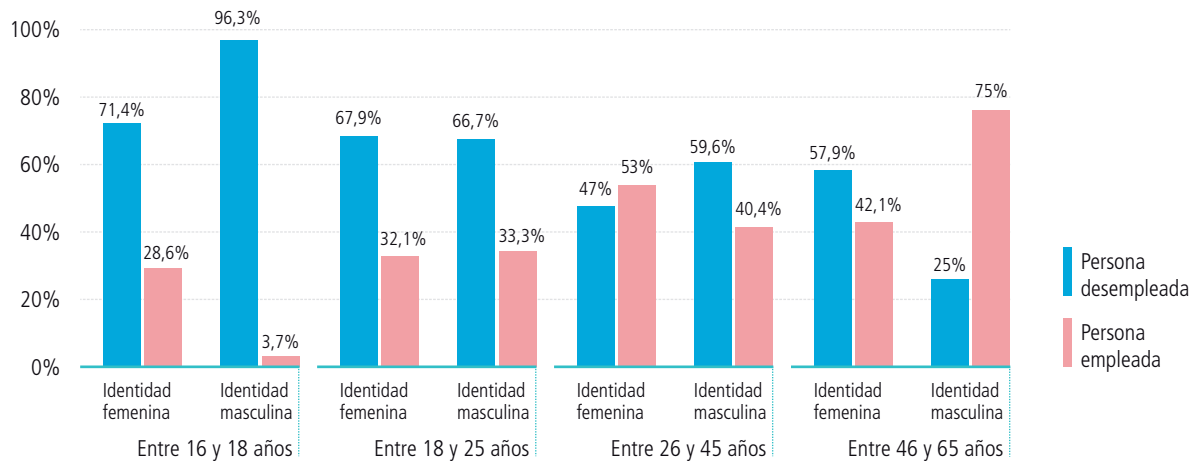


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Uniendo ambas variables se observa que entre las mujeres trans, hay que ir a la franja de 26 a 45 años para encontrar un porcentaje mayor de personas empleadas que desempleadas mientras que, entre los hombres, es en la franja de mayores de 46 donde se encuentra el porcentaje más alto de personas empleadas.

GRÁFICA 19

Situación laboral, por edad e identidad de género



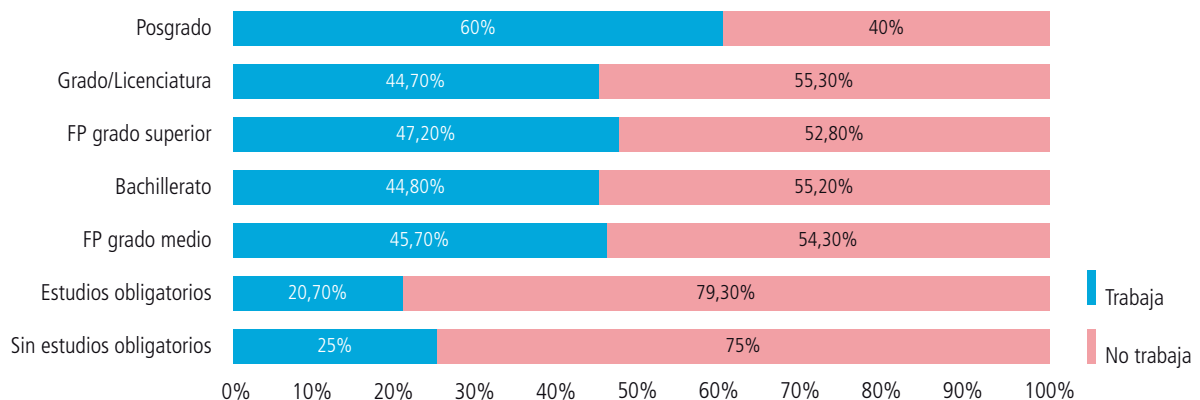
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Cabe reseñar que, entre las personas con edades entre 18 y 25 años que están trabajando, el 73,3% lo compagina con algún tipo de formación.

Por otro lado, se muestra que **a mayor nivel educativo se corresponde un mayor porcentaje de empleo**. Así, entre personas trans con estudios de postgrado, el porcentaje de personas empleadas alcanzaba el 60%.

GRÁFICA 20

Distribución porcentual de las personas empleadas en función del nivel de estudios

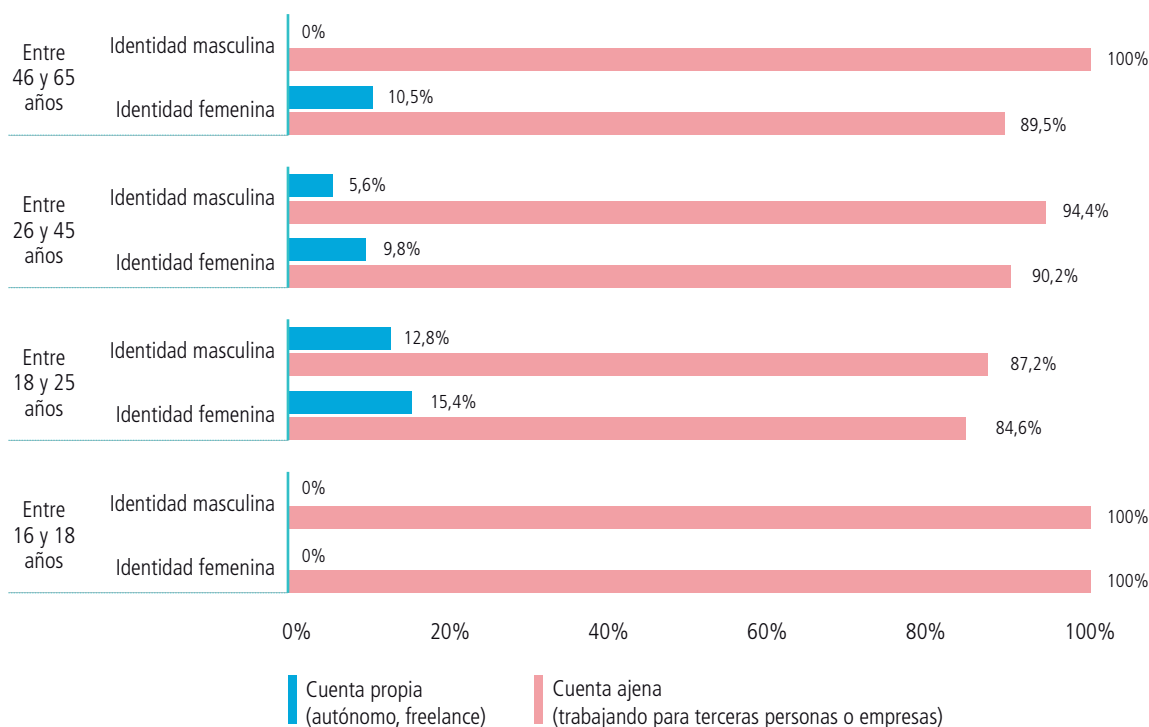


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En cuanto a la distribución entre personas asalariadas y autónomas, la siguiente gráfica muestra que **la mayoría de la población trans en activo es trabajadora por cuenta ajena** sin apreciarse diferencias significativas en función de su identidad de género.

GRÁFICA 21

Distribución porcentual de asalariadas y autónomas, por identidad de género y grupos de edad



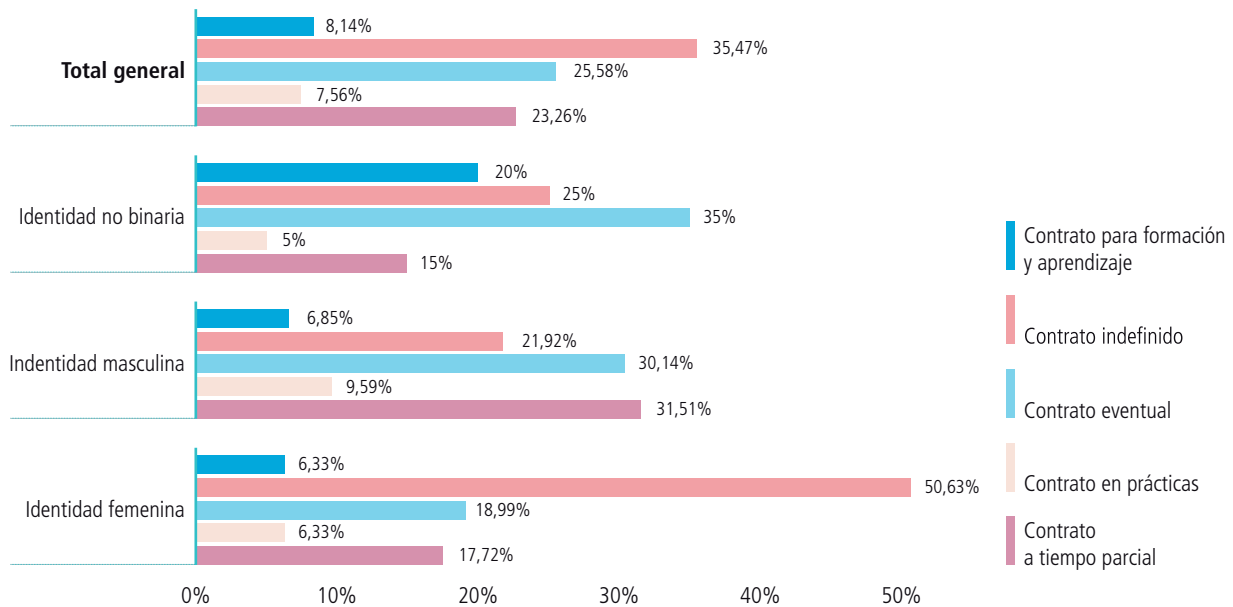
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En cambio, en relación a la modalidad del contrato, sí se encuentran diferencias sustanciales en función de la identidad de género, puesto que si bien el porcentaje de personas trans que cuentan 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%**, como se muestra en la gráfica 22.

Esta gráfica también muestra que la suma de contratos eventuales y contratos a tiempo parcial alcanza prácticamente a la mitad de las personas trans encuestadas actualmente empleadas. Así mismo, se aprecia que los contratos para formación y aprendizaje y los contratos en prácticas están más representados entre las personas no binarias y entre hombres trans, respectivamente, lo que también podría responder a la edad media más baja de estos dos grupos identitarios en comparación con las mujeres trans de la muestra, que tienen una edad media mayor.

GRÁFICA 22

Tipos de contrato por identidad de género

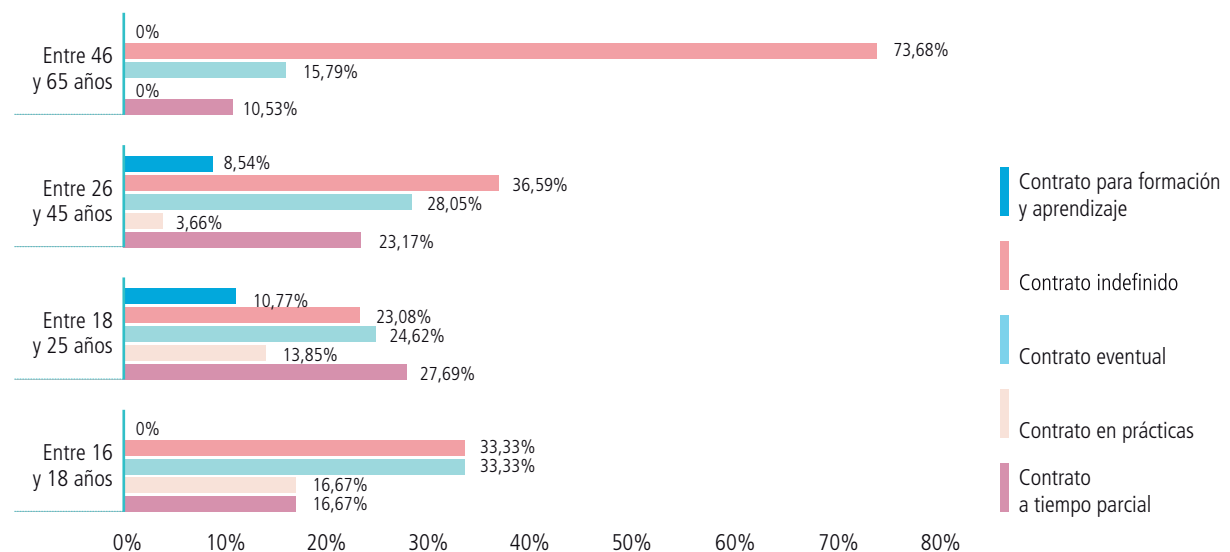


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, cabe señalar que las personas trans que cuentan mayoritariamente con contratos indefinidos son las personas mayores de 46 años.

GRÁFICA 23

Tipo de contrato por edad

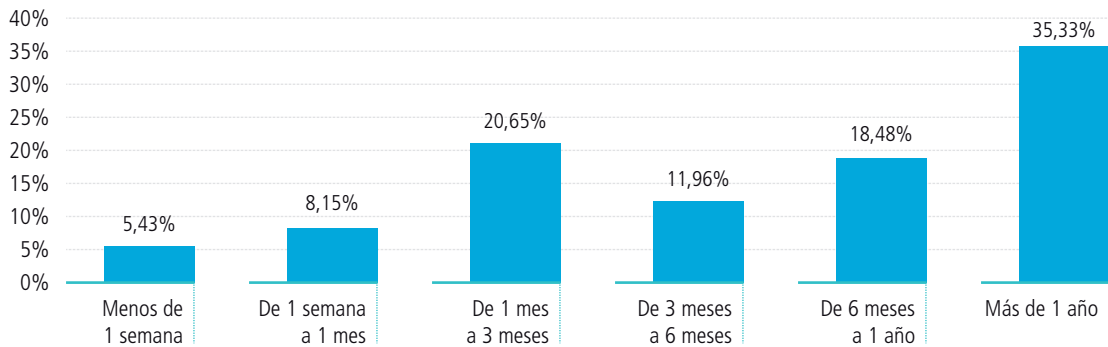


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Otro dato que muestra la precariedad laboral de las personas trans se refiere a la duración de los contratos, ya que **el 64,67% de los contratos de trabajo firmados por las personas trans es de una duración inferior a un año.**

GRÁFICA 24

Duración del contrato de trabajo



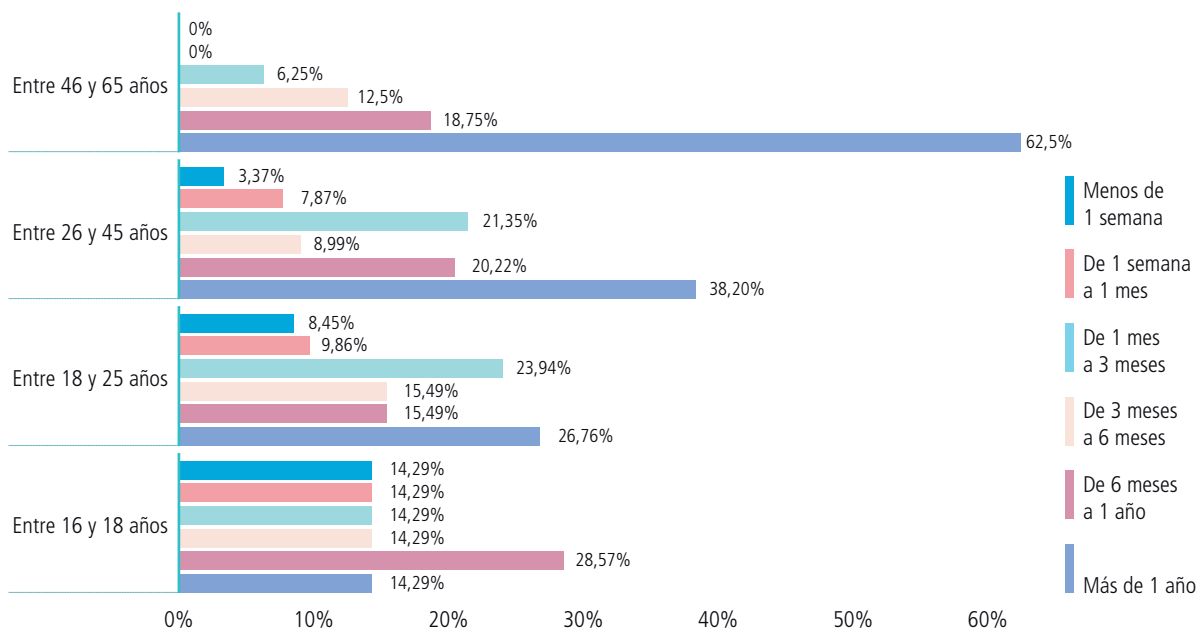
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Es importante señalar que con la edad aumenta el porcentaje de contratos superiores a un año y disminuyen los contratos inferiores a una semana. De hecho, entre personas trans mayores de 46 años ya no se encontró a ninguna persona cuyo contrato fuera de una duración inferior a un mes, y sólo el 6,25% tiene contratos de duración inferior a tres meses.

Sin embargo, el porcentaje de contratos de duración inferior a tres meses es del 32,59% entre las personas de 26 a 45 años, del 42,25% entre 18 y 25 años y del 42,87% entre menores de 18 años.

GRÁFICA 25

Duración del contrato por tramo de edad

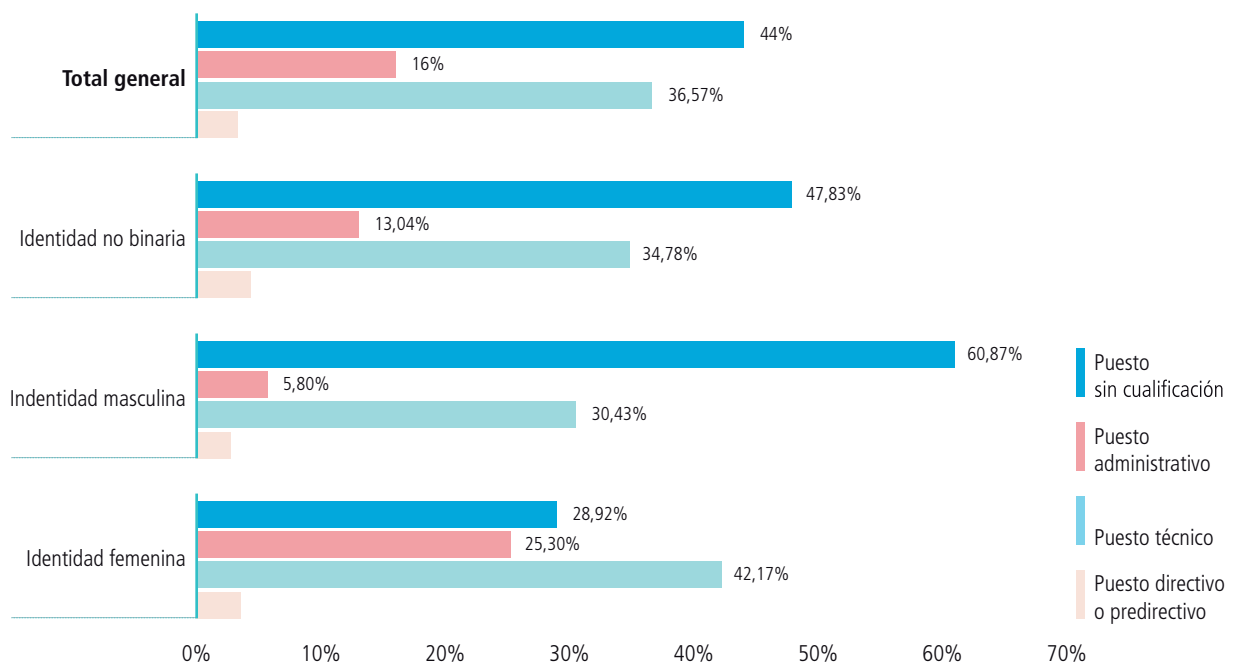


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis de la cualificación del puesto de trabajo muestra que el 60,87 % de los hombres trans en activo ocupa puestos sin cualificación, pero este resultado podría explicarse porque los hombres encuestados tienen en su conjunto menor edad que las mujeres trans de la muestra.

GRÁFICA 26

Cualificación del puesto de trabajo por identidad de género

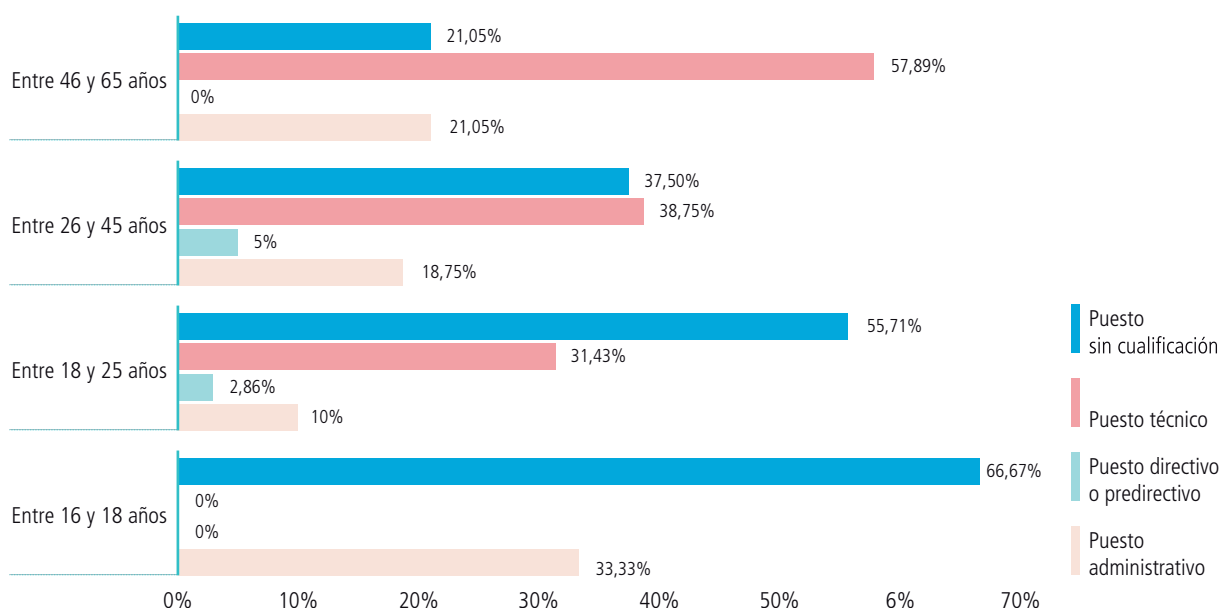


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Aunque, en general, una mayor edad se corresponde con una mayor categoría profesional, **son muy minoritarios los casos de personas trans que alcanzan puestos de dirección:** esta casuística sólo se da en un pequeño porcentaje de jóvenes con edades entre 18 y 45 años y el total no alcanza siquiera 5% de las personas trans que participaron en el estudio.

GRÁFICA 27

Cualificación del puesto de trabajo por tramo de edad



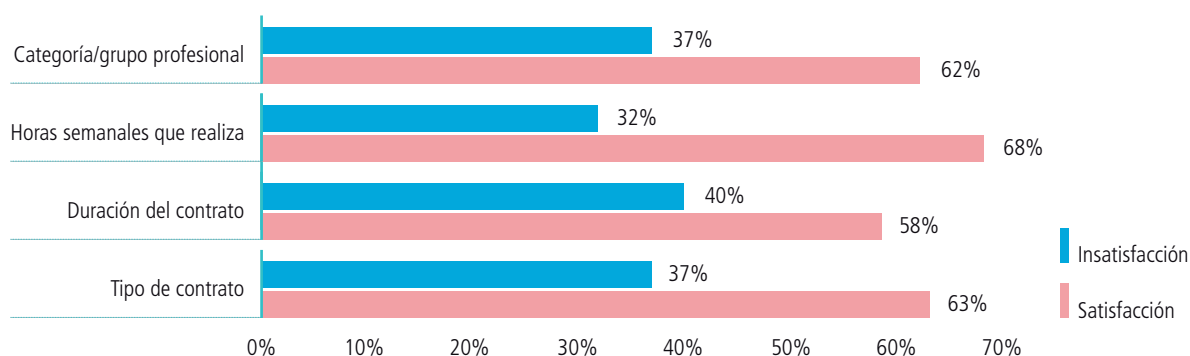
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El 62% indicó haber revelado públicamente en su empresa ser una persona trans. En este porcentaje se encuentran representadas principalmente mujeres trans de entre 30 y 40 años que ya han realizado su proceso de transición, lo cual explicaría su mayor grado de visibilidad. No obstante, **el 38% de las personas trans permanecen invisibilizadas** en sus puestos de trabajo y, a pesar de sentirse integradas, señalan temor a comunicar al resto su identidad de género.

Por otro lado, resulta interesante cruzar el grado de satisfacción de las personas trans con el tipo de contrato que tienen, observándose que, a pesar de la precariedad y eventualidad descrita, las personas trans empleadas se consideran ampliamente satisfechas con sus condiciones de contratación, tal como muestra el siguiente gráfico.

GRÁFICA 28

Satisfacción de las personas trans con sus condiciones de contratación

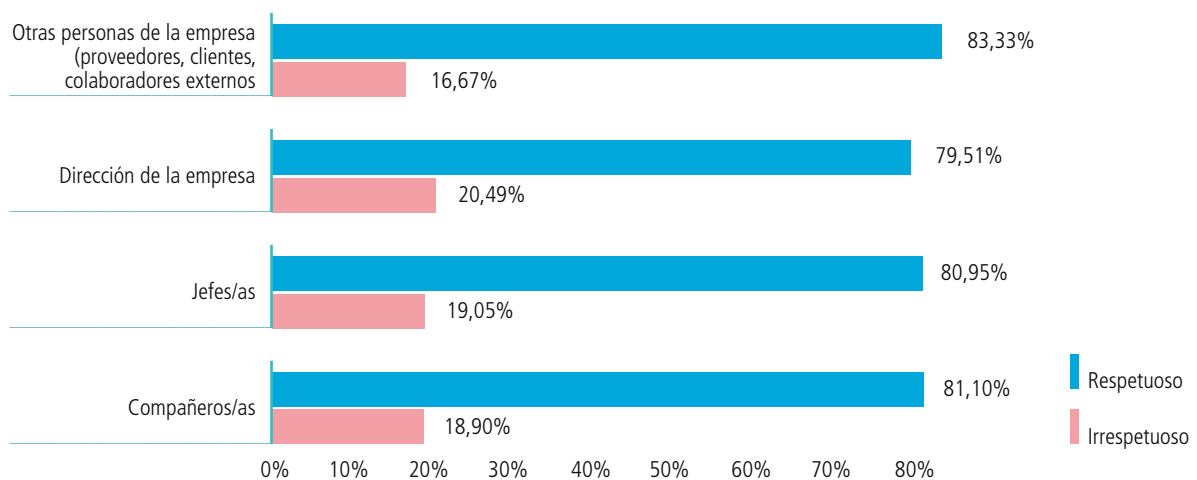


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, **una de cada cinco personas trans empleadas considera que no recibe un trato respetuoso en su puesto de trabajo**, ya sea por parte de sus jefes directos, la dirección, compañeros u otras personas de su entorno de trabajo (proveedores, clientes, etc.). El siguiente gráfico muestra cómo es dicha percepción respecto de cada grupo con el que se relacionan las personas trans en sus puestos de trabajo.

GRÁFICA 29

Percepción del trato recibido por las personas trans en su trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Si bien una vez que consiguen insertarse laboralmente perciben ser tratadas con respeto, **el 68% de las personas trans encuestadas considera que han sufrido discriminación por su identidad de género en un proceso de selección.**

GRÁFICA 30

Percepción de discriminación en un proceso de selección

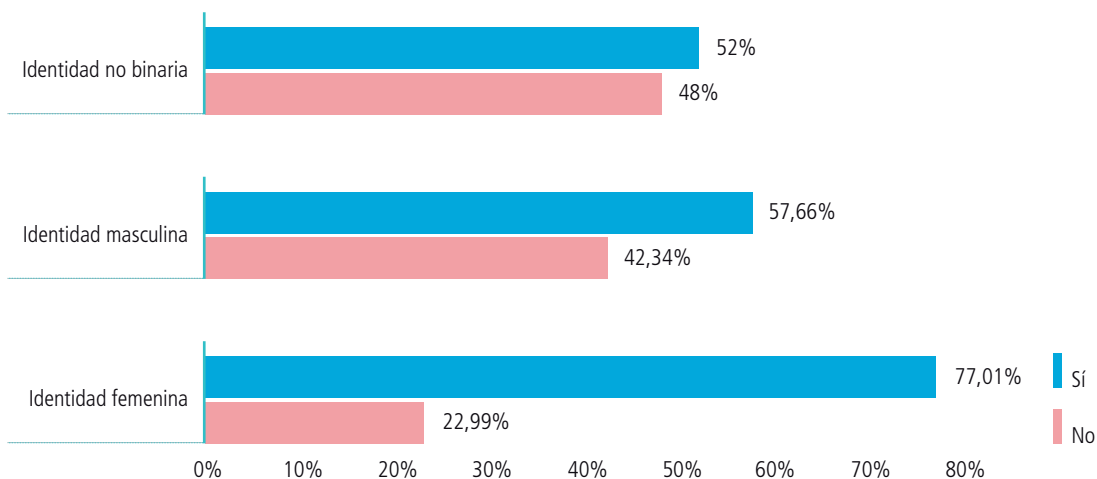


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Una desagregación por identidad de género permite observar que las mujeres trans son quienes reportan un mayor grado de discriminación percibida (77,01%).

GRÁFICA 31

Percepción de discriminación en un proceso de selección, por identidad de género

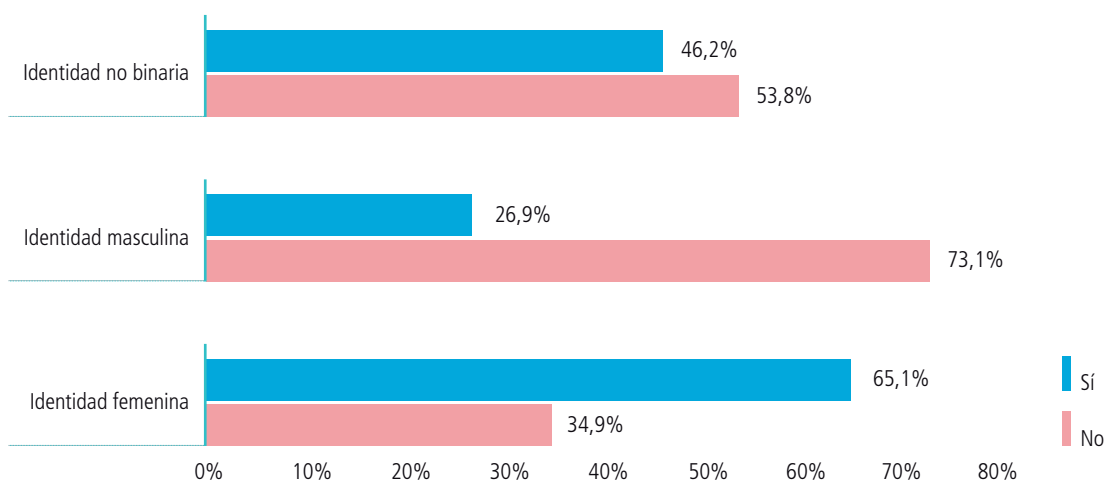


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Una de las manifestaciones más graves de la discriminación laboral es el acoso en el puesto de trabajo. **Un porcentaje importante de las personas trans han sufrido este tipo de acoso motivado por su identidad de género, alcanzando al 65,1% de las mujeres trans.**

GRÁFICA 32

Experiencia de acoso en el puesto de trabajo por identidad de género

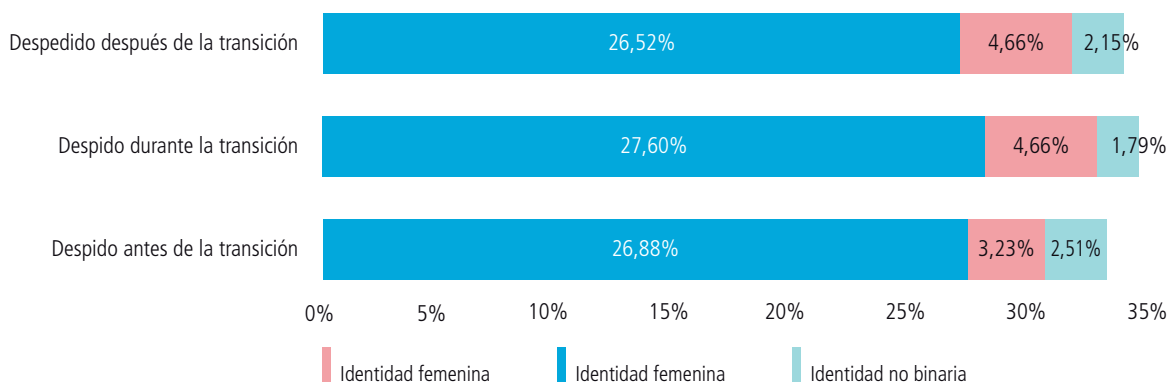


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, las mujeres trans que han participado en el estudio son las que han informado de un mayor número de despidos, ya sea antes del proceso de transición, durante el mismo, o con posterioridad, algo que además de por el género podría explicarse por la edad, ya que las mujeres trans de la muestra tienen una mayor edad media que el resto de las identidades, tal y como se muestra en la siguiente gráfica. De todas las personas encuestadas, 279 personas (50,54 %) han afirmado haber sido despedidas en algún momento de su trayectoria laboral como consecuencia de haber hecho visible su identidad de género.

GRÁFICA 33

Relación entre proceso de transición y despido, por identidad de género



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A pesar de que muchas personas trans no se sienten discriminadas a la hora de acceder a un empleo, **el 36 % de quienes actualmente están empleadas perciben comportamientos transfóbicos en su empresa**, como muestra la siguiente gráfica. Esta percepción es compartida sin diferencias significativas por hombres y mujeres trans.

GRÁFICA 34

Percepción de existencia de comportamientos transfóbicos en la empresa

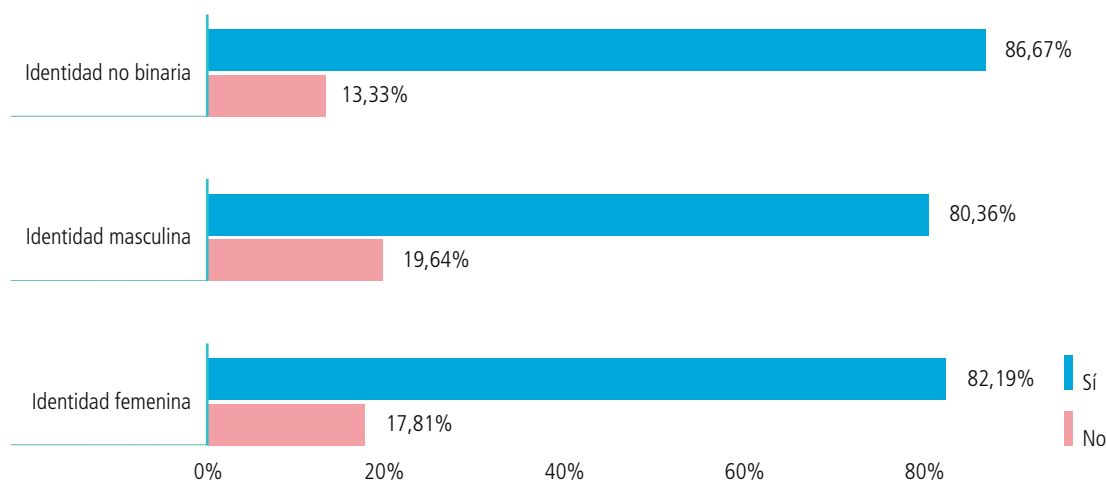


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Tampoco se aprecian diferencias significativas entre hombres trans, mujeres trans y personas no binarias en relación a la percepción de respeto a su identidad de género en sus empresas, manifestada en aspectos como el uniforme, ropa de trabajo, etc. **En torno a una de cada cinco personas considera que su identidad de género no se ve respetada en alguno de dichos aspectos.**

GRÁFICA 35

Percepción de respeto a la identidad de género (ropa de trabajo, uniformes, etc.), por identidad de género



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, **el 35% de las personas trans considera que podría ocupar una posición de mayor nivel en su empresa, más acorde con su cualificación y capacidades personales**, frente al 65% que considera estar ocupando el puesto para el que está capacitada, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

GRÁFICA 36

Percepción de ocupar una posición de menor nivel a la de su cualificación

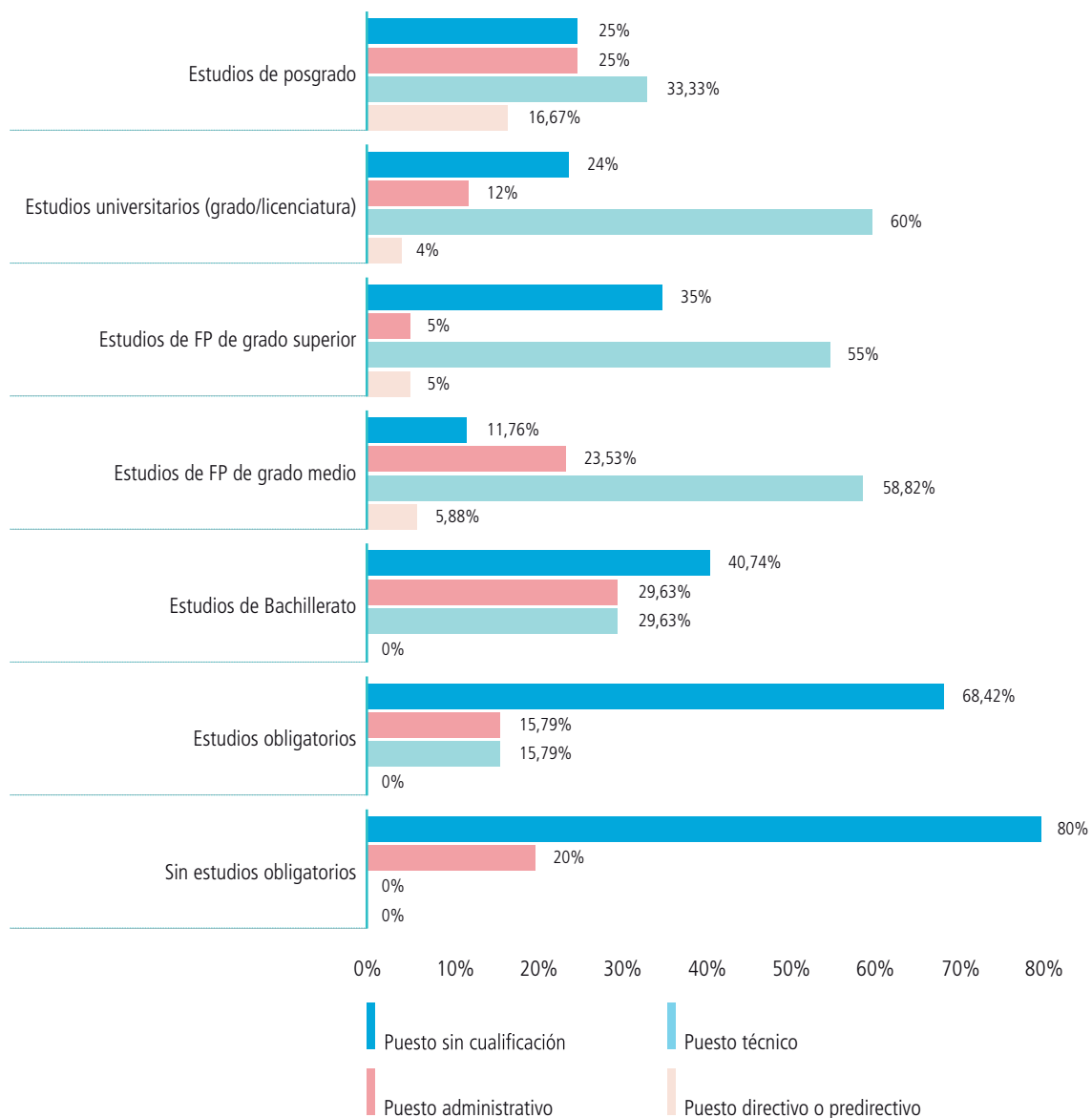


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A este respecto, es destacable que **sólo un 16,7% de las personas trans con estudios de postgrado y un 4% de las personas con estudios universitarios ocupan un puesto de dirección.** Asimismo, aunque se observa que a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzados se ocupan más puestos de nivel técnico, **entre las personas trans con estudios de posgrado, el 50% ocupan puestos no cualificados o puestos de administración.**

GRÁFICA 37

Cualificación del puesto laboral en relación al nivel de estudios alcanzados (N:125)



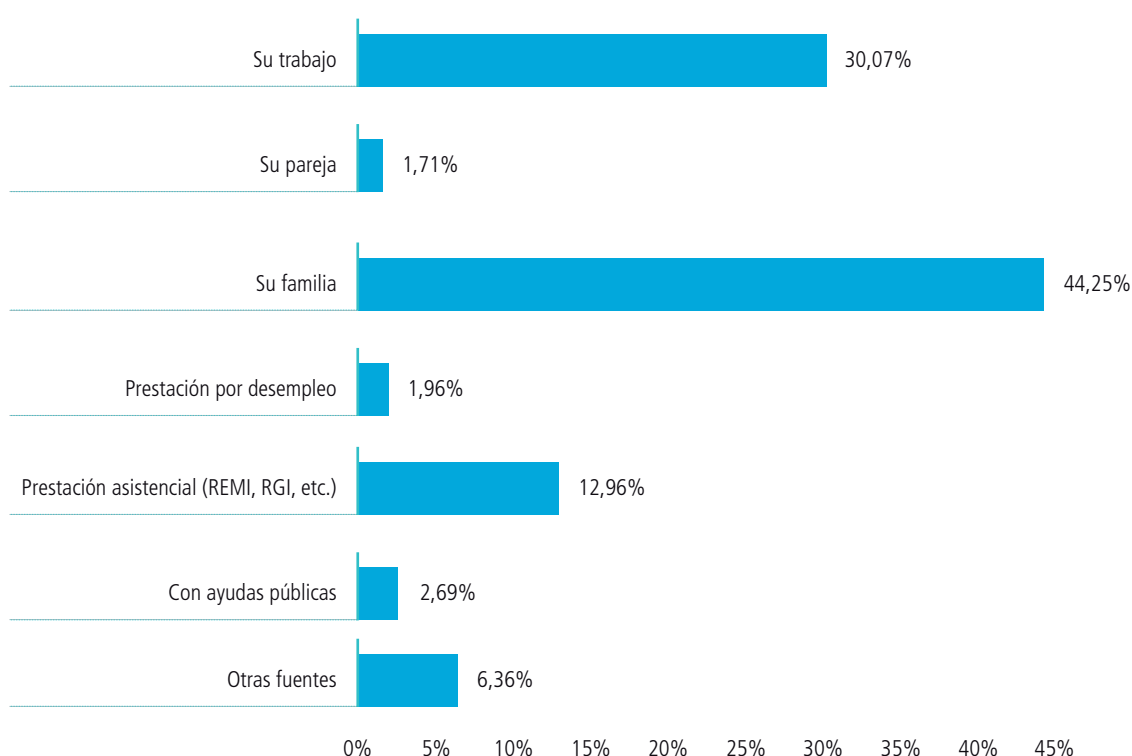
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

6.4. FUENTES DE INGRESOS Y SOPORTES ECONÓMICOS DE LAS PERSONAS TRANS ENCUESTADAS

La familia es uno de los principales soportes económicos para las personas trans encuestadas. Así, el 44,25 % señala a la familia como el principal soporte económico, mientras que el 30,07 % de las personas trans indica que su principal fuente de ingresos es su trabajo.

GRÁFICA 38

Fuentes de ingresos y soportes económicos de las personas trans



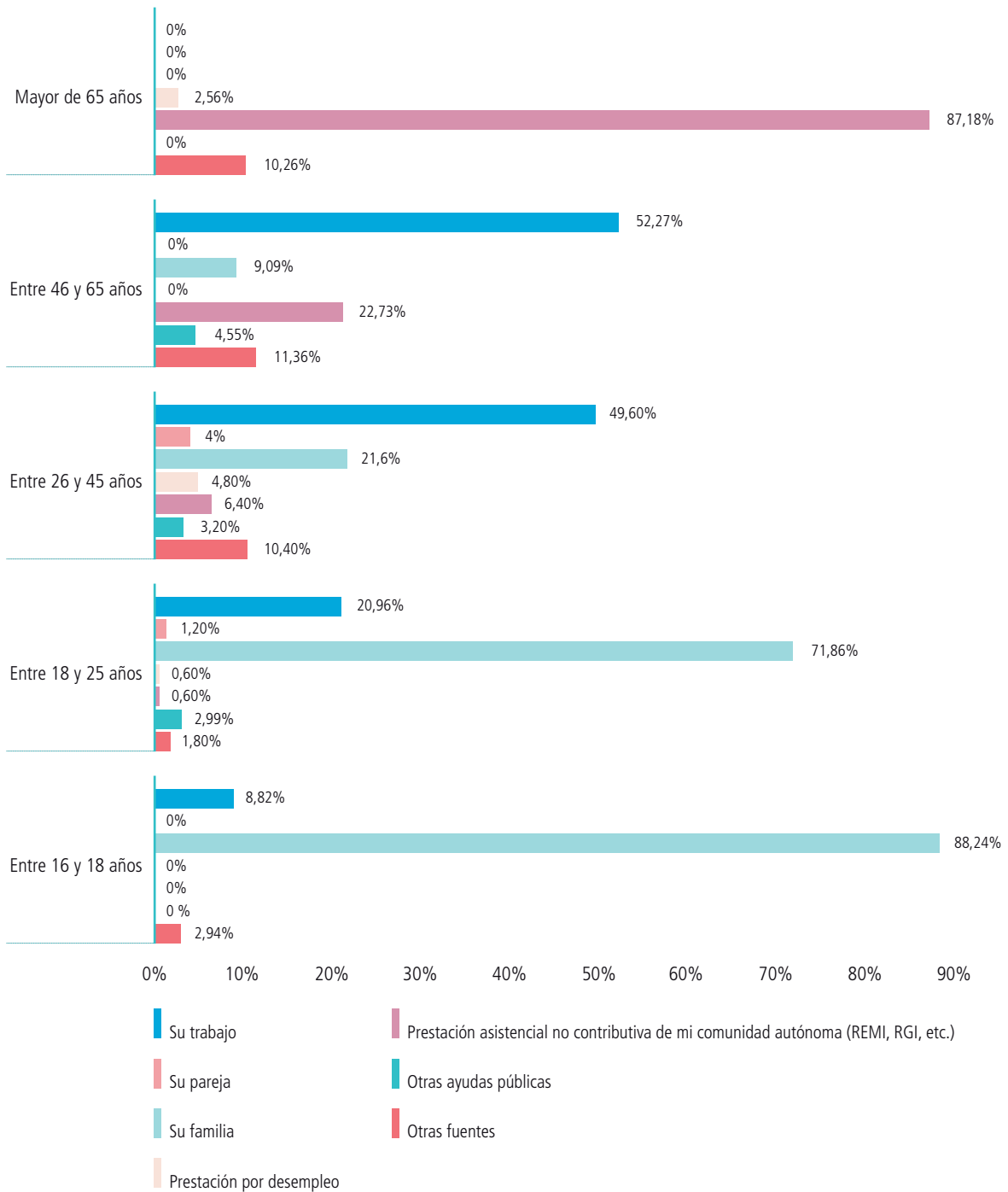
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En el caso de las mujeres trans, el empleo es su principal fuente de ingresos, por encima de la ayuda económica que puedan recibir de sus familias, y destacando también **el 25,5 % que reciben prestaciones asistenciales**.

La edad es una variable clave en relación con la fuente de ingresos. Así, **entre los menores de 25 años, el principal soporte económico son sus familias, mientras que para los mayores de 65 años lo son las prestaciones asistenciales**. Igualmente, se observa que para la mitad de las personas trans entre los 26 y los 65 años, la principal fuente de ingresos es su trabajo.

GRÁFICA 39

Fuentes de ingresos y soportes económicos en función de la edad



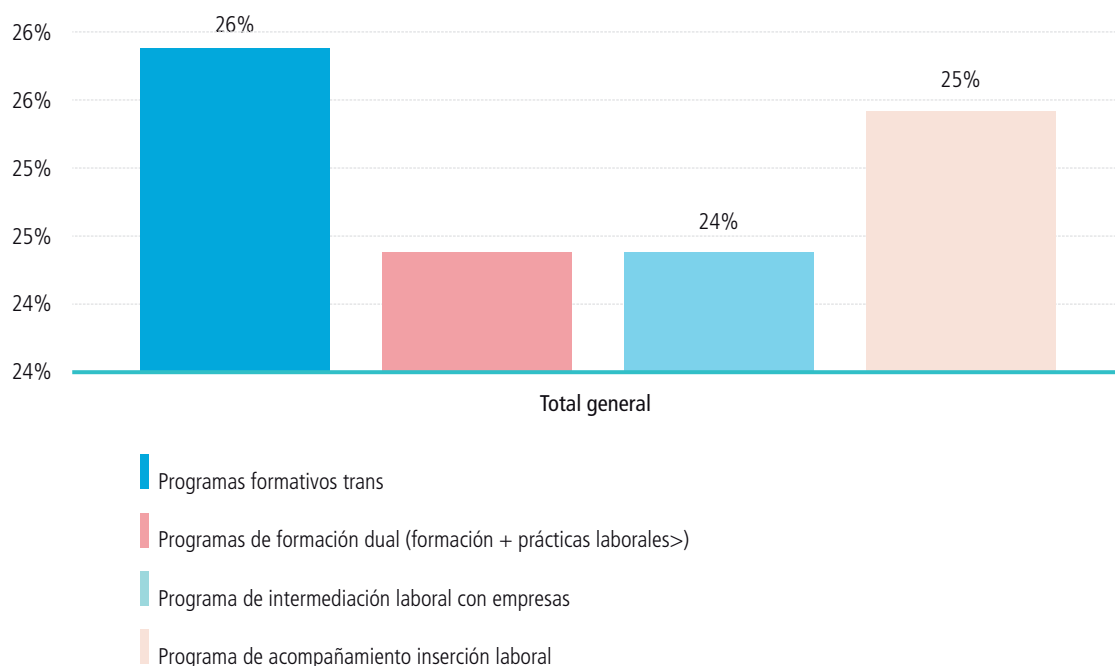
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

6.5. USO DE RECURSOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Para todas las personas trans desempleadas, los mecanismos y herramientas destinados a apoyar su inclusión laboral resultan determinantes. A continuación, se analiza el grado de acceso a los diferentes programas disponibles desarrollados por el sector privado, público, organizaciones no gubernamentales y asociaciones LGTBI de emprendimiento, de formación dual (formación + prácticas laborales), de intermediación laboral con empresas, de acompañamiento a la inserción laboral y formativos. En primer lugar, es importante señalar que **sólo el 24,7% de las personas entrevistadas participan en programas de empleo**, tal y como se muestra en la gráfica siguiente.

GRÁFICA 40

Participación en programas formativos y de empleo



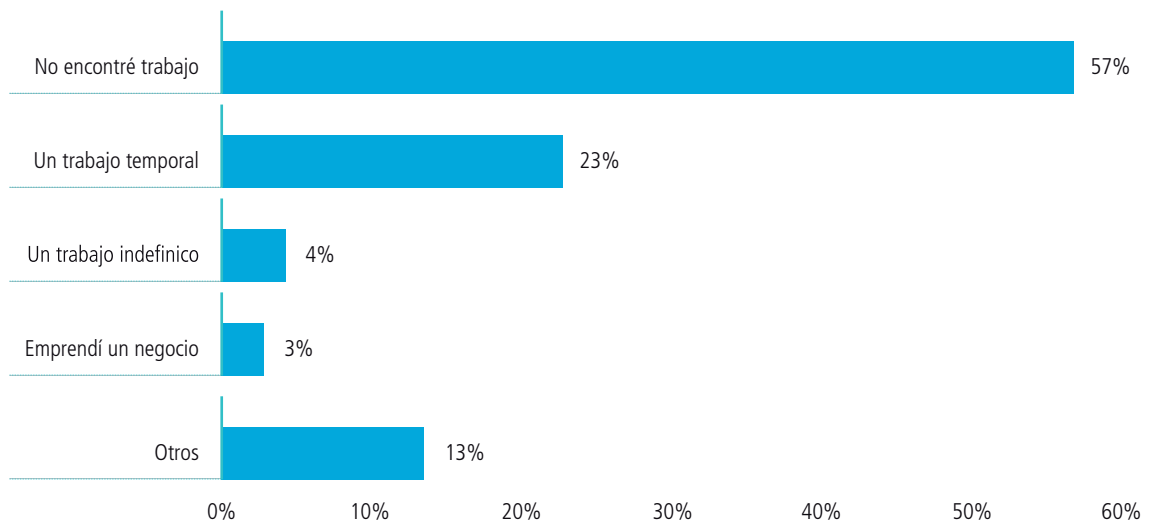
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En todos los grupos de edad se observó una distribución proporcionada (entre el 22% y el 29%) para cada uno de los cuatro tipos de programas estudiados: formativos a personas trans, de formación dual, de intermediación con empresas y de acompañamiento a la inserción laboral.

Más allá de la participación más o menos elevada de las personas trans en este tipo de programas, es importante valorar su efectividad, que a la luz de nuestros resultados parece cuestionable, ya que **el 57% de las personas que habían participado en un programa no encontraron trabajo una vez realizada la formación y el 23% señaló haber encontrado sólo un trabajo temporal.**

GRÁFICA 41

Impacto de los programas de formación y empleo para las personas participantes

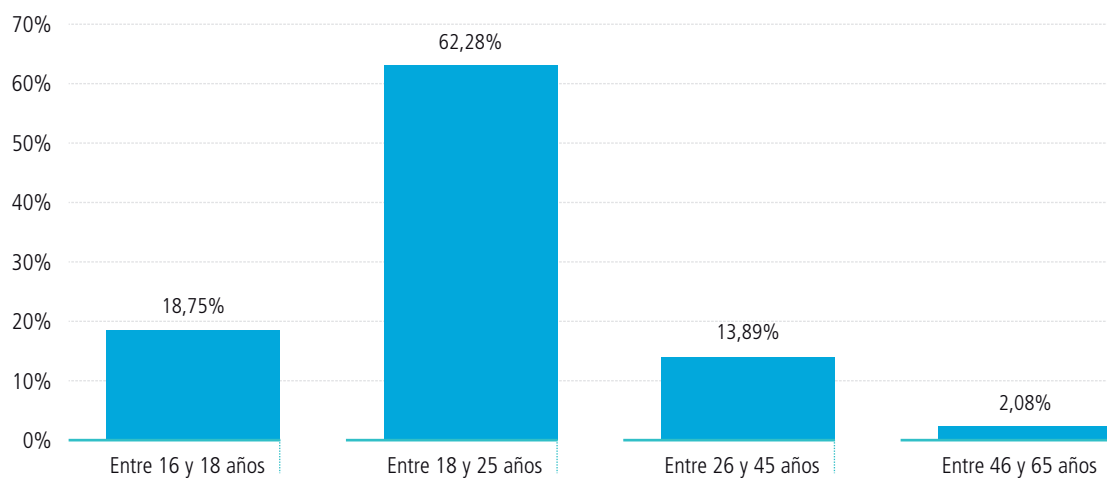


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La falta de efectividad de este tipo de programas parece afectar sobre todo a las personas más jóvenes, ya que **el 65,8% de las personas trans entre 18 y 25 años que habían realizado alguna formación específica para el empleo no encontraron trabajo tras finalizarla.**

GRÁFICA 42

No obtención de empleo tras realización de formación, por grupo de edad



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

07

RESULTADOS
CUALITATIVOS

En este apartado se desarrolla el análisis de los principales datos cualitativos recogidos a través del trabajo de campo. Entre los principales hallazgos, ilustrados con *verbatim*s de las personas trans y profesionales a quienes se entrevistó, destacan los siguientes:

- 1. La discriminación y la transfobia en los centros educativos es la principal razón por la que muchas personas trans dejan sus estudios.** En consecuencia, el índice de abandono escolar entre personas trans es significativamente alto, lo que impacta en su vulnerabilidad a la hora de encontrar un empleo.

“ El problema en los colegios es la transfobia. Hay un porcentaje muy alto de personas trans que dejan los estudios por la transfobia, y es una de las causas de abandono escolar. ”

Sin embargo, es habitual que **las personas trans retomen sus estudios cuando son adultas y se sienten más empoderadas para afrontar las situaciones de discriminación.** La presencia de las actitudes de rechazo, prejuicios y discriminación se da en todos los niveles e instituciones educativas, tal como indicaron diversos profesionales:

“ La transfobia existe tanto en los colegios como en las universidades, en todos los espacios educativos existen relatos de discriminación, más aún cuando no se aplican los protocolos, los profesores discriminan y no existen cosas básicas, como los baños compartidos. ”

“ Una chica que atiendo me dijo que dejó los estudios porque cuando comenzó a cambiar su pelo y forma de vestir, le daba miedo por la transfobia ir al colegio. Ahora que tiene 22 años quiere retomar los estudios, está dentro del proyecto de viviendas tuteladas, etc. Y ahora, con nuestro apoyo, se ve fuerte. ”

2. La insatisfacción de las personas trans con el nivel de estudios alcanzados proviene principalmente de:

- **La discriminación, la transfobia y el acoso** de los que han sido víctimas quienes visibilizan su transexualidad durante la etapa educativa:

“ Porque cuando tuve que iniciar mi transición fui muy rechazado socialmente y tuve que dejar mis estudios. ”

“ Tuve muchas situaciones de transfobia en mi vida, en la niñez y la adolescencia, esto te condena al ostracismo, falta de motivación y al fracaso escolar; como consecuencia no me desarrollé como el resto de compañeros/as. ”

- **La falta de medios económicos para poder formarse.** En este sentido, la precariedad enlaza con la transfobia y con la falta de recursos para desarrollar una trayectoria académica:

“ Porque me tuve que poner a trabajar y por mi situación de transición. ”

“ Empecé empresariales, pero no la terminé debido a falta de recursos. A día de hoy igual podría terminar esos estudios y hacer Psicología o Informática, ya que todo ello me interesa. ”

- **La falta de apoyos familiares y afectivos**, tanto en el plano emocional como económico, produce que muchas personas trans se vean en una situación de exclusión social, con una consecuencia directa en sus expectativas de formación:

“ Desde muy pequeño soñaba con ir a la universidad de Bellas Artes y seguir estudiando, no obstante, por las prisas de irme de casa y por el ambiente de violencia doméstica y malos tratos tuve fracaso escolar, volviendo ahora a intentarlo. ”

“ Debido a problemas de aceptación de la familia y mi transición, he tardado mucho en dedicarme a lo que quería. No poder ir a la universidad por estar en situación de abandono familiar; tenía que sobrevivir sola esperando la operación y trabajar; imposible estudiar.. ”

- **Consecuencias psicológicas de la discriminación y el acoso.** Las situaciones descritas generan severas consecuencias psicológicas que igualmente producen frustración con el nivel de estudios alcanzado. Se trata de una de las consecuencias que impactan en mayor medida en la salud mental de las personas trans, incrementando de forma exponencial su vulnerabilidad y exclusión sociolaboral:

“ Porque al sufrir acoso en el instituto por mi condición de transexual no me podía concentrar bien y tenía un rendimiento académico bajo. Por otra

parte, la psicóloga a la que iba recomendó a mis padres y a mí que fuera a estudiar a la ciudad más cercana, donde no estaban los estudios que quería realizar, por si me iba mal o lo pasaba mal. Había tenido depresión y ansiedad. También hubo gente que cuando fui a estudiar fuera no me quisieron alquilar piso por mi condición de transexual. ”

“ *Bullying, TCA, depresiones, fobia social, agorafobia, ingreso psiquiatría, salud mental nula... Cuando no quieres vivir, imagina salir ahí fuera y enfrentarte a una sociedad la cual solo te ha dado miseria y desprecio. ”*

“ *Me costó mucho sacarme secundaria, nunca es fácil cuando han intentado hundirte, me diagnosticaron TDAH no sé si fue provocado por todo el acoso escolar recibido. ”*

“ *Estaba en el instituto cuando entré en depresión y abandoné bachiller. Intenté recuperarlo, pero entonces empecé a buscar la hormonación y desarrollé un trastorno de ansiedad generalizada. A día de hoy, estoy en tratamiento y he podido entrar a una carrera universitaria, cuatro años después de abandonar los estudios. ”*

3. La mayoría de quienes no realizaron un proceso de transición durante su etapa formativa permanecieron invisibles como personas trans. La decisión de no iniciar un proceso de transición estaría fundamentada en el miedo al rechazo, a la exclusión social, a la discriminación, y a la violencia, tanto en el centro escolar como en el ámbito familiar y social:

“ *Por mi situación familiar no pude empezar la transición hasta irme de casa. Allí yo era visto como una chica lesbiana y eso ya me traía bastantes problemas desde los 14 años por la religión. Retiraron mi silla de la mesa. Me prohibieron entrar al salón o hablar con mi hermana. Me prohibieron comer de lo que se cocinaba en casa y un largo etcétera. No quería crear una situación más tensa. Me esperé a terminar todos mis estudios debido al bullying del colegio. Entonces era por «bollera y mari-macho y por venir de un barrio con inmigración». Me esperé hasta hace 2 años para evitar todo ello. ”*

4. La inestabilidad laboral se manifiesta en la eventualidad y en la precariedad de los empleos que consigue gran parte de las personas trans.

“ *A veces de un año, a veces de 3 meses, a veces de un mes, a veces de una semana, a veces de 15 días, a veces de 3 días... ”*

“ *Me llaman cuando me necesitan para cubrir puestos. ”*

“ *Sólo de viernes. ”*

“ *Hasta fin de servicio. ”*

- 5. Muchas de las personas trans que consiguen un puesto de trabajo muestran un bajo nivel de exigencia con las condiciones de dicho puesto, por considerar haber superado una barrera** y haber logrado insertarse en el mercado de trabajo. A modo de ejemplo, diversos testimonios trasladaron su satisfacción con su puesto de trabajo, incluso en condiciones no siempre deseadas:

“ *Mi cerebro ha cambiado el chip, y ahora estoy mucho más fuerte. Ya no soy la persona a la que humillaban por el hecho de ser distinta o trans. Ahora soy fuerte, y puedo demostrar cosas. Tengo un trabajo que amo y adoro, y vivo por y para él. Y la gente que me rodea y me conoce lo sabe, y es parte de mi ADN.* ”

“ *Me ha tocado la lotería con mi trabajo, estoy súper contenta.* ”

“ *Estoy muy contento con mi lugar de trabajo, pero creo que debería ser un contrato indefinido y no por obra y servicio. Considero que habría que reducir la jornada completa a 30h/semanales como regla general.* ”

- 6.** No obstante, no se pueden obviar las percepciones de insatisfacción transmitidas por parte de la población trans. **Existe un número significativo de personas que han trasladado su malestar con su trabajo por ser irregular, precario y un espacio en el que se manifiestan actitudes transfóbicas:**

“ *No estoy contento en otros aspectos como que jueguen con las horas. Yo tengo 40h semanales, pero si hay poco trabajo me ponen 30 y si hay mucho 50, así se borran horas extra.* ”

“ *Odiaba todo de ese trabajo, pero tenía que hacerlo para poder pagarme los estudios. Y además cuando se enteraron de que era trans dio la completa y total casualidad (nótese el sarcasmo) de que decidieron degradarme de puesto para ponerme durante el mes que me quedaba de contrato como sustituto en tiendas aun sabiendo que yo no tengo coche para desplazarme cada día a una tienda distinta en cada punta de la Comunidad de Madrid y que además ese último mes cobrase la mitad de lo que habían estado cobrando los otros. Ah, y el día que me llamaron para firmar el finiquito fue justo el día antes de Nochebuena, para empezar con alegría la navidad, vaya.* ”

“ *Nula progresión laboral, imposibilidad para programar plan de futuro alguno debido al tipo de contrato, inseguridad laboral, sueldo insuficiente para el trabajo desempeñado y responsabilidad.* ”

- 7.** Los testimonios recogidos también ilustran la percepción que muchas personas trans tienen de ser **discriminadas por su identidad de género a la hora de optar y conseguir un posible ascenso laboral:**

“ Principalmente porque cumplía con todo lo demás requerido, pero siempre en el último momento me rechazaban, ocurrió varias veces para varios puestos, pasé todas las pruebas, pero al final siempre nada. ”

“ Incluso tuve un líder de equipo que me disuadía de solicitar mejores puestos. ”

8. La falta de trabajo o la inestabilidad en el mismo hace que las personas trans encuentren su principal soporte económico en sus redes de apoyo familiares y afectivas:

“ Mi familia me ayuda cuando puede, pero dispone de pocos medios económicos. ”

“ Vivo del trabajo de mi madre y la pensión de mi padre. ”

“ Mis ingresos son lo que me da mi abuelo y lo que me gano yo los viernes trabajando con mi padre. ”

9. Muchas de las personas trans encuestadas que actualmente están trabajando no han revelado su identidad de género en su puesto de trabajo. El miedo a la discriminación, al acoso, a la pérdida de respeto, al desprestigio y al despido son muy fuertes, y ello lleva a muchas personas trans a guardar silencio sobre su identidad de género e invisibilizarse. Algunas de las personas expertas entrevistadas señalaron que algunas personas trans incluso deciden iniciar el proceso de transición una vez jubiladas:

“ En el ámbito laboral, también hay mucha gente que hace la transición cuando se jubilan para no perder el trabajo, y eso es triste porque en ese momento ya tienen todos los rasgos definidos y es mucho más difícil hacerlo. ”

10. Quienes señalaron no haber revelado en su entorno laboral su identidad de género, trasladaron principalmente dos motivos para su invisibilidad como personas trans:

• Invisibles por el miedo a la discriminación, al acoso o a la pérdida de empleo:

“ Tuve miedo a comentarlo y que me despidiesen. ”

“ Miedo a mayor rechazo y aislamiento. ”

“ Para evitar discriminación. ”

“ Por miedo a la posible discriminación e indiscreciones de mis compañeros y jefes. ”

“ Si ves que el ambiente puede resultar hostil y tienes la ventaja de tener un aspecto binario de género a veces es mejor callarse para no tener problemas. ”

“ Para evitar acoso o maltrato. ”

“ No quiero que me traten mal ni me despidan por ser trans. ”

- **Invisibles por tratarse de un aspecto ligado a su ámbito privado:**

“ No sé, es algo que lo quise llevar con naturalidad y no se lo tengo por qué explicar a nadie. Creo que lo que uno es o cómo vive no tiene por qué aclararlo. La gente no va por la vida presentándose y diciendo si es hombre, mujer, trans, o lo que sea. Mi documentación es de mujer y como tal me identifico y ya. ”

11. Quienes manifestaron haber revelado en su entorno laboral su identidad de género, trasladaron principalmente cuatro motivos para su visibilidad:

- **Visibles como forma de empoderamiento personal:**

“ Lo hice porque no quería que se dirigieran a mí de la manera que no era, me incomodaría y no estaría a gusto en el trabajo. ”

“ Lo hice una semana antes de acabar mis prácticas, porque no aguantaba más que no me trataran por mi nombre y mi género. ”

“ Para que me trataran correctamente. ”

“ Por comodidad para mí, para hablar de mi con libertad. ”

“ Por sentirme mejor psicológicamente. ”

- **Visibles como forma de normalización de las personas trans:**

“ La visibilidad es básica para la normalización. ”

“ Porque quiero dar visibilidad. ”

“ Porque estoy orgullosa de serlo. ”

- **Visibles por no tener su documentación adaptada:**

“ Porque mi nombre en el DNI no correspondía. ”

“ No tenía cambiado el nombre en el DNI. ”

“ Porque no tengo los papeles adaptados. ”

- **Visibles tras haber comenzado su proceso de transición:**

- “ Porque iba a iniciar el proceso de transición y quería que me cambiaran el nombre y usar aseos femeninos. ”
- “ Por el tema de vestuarios. ”
- “ Comencé en ella mi transición. ”

12. Las reacciones de las empresas ante la visibilización de las personas trans que trabajan en ellas son diversas según las participantes en el estudio:

- **Reacciones positivas de las empresas:**

- “ Me aceptaron con los brazos abiertos. ”
- “ Exteriormente no pasó nada, cambiaron mi nombre en la chapa y ya, pero a saber qué pensaría el compañero, lo digo porque evidentemente les hacía falta gente en el trabajo. ”
- “ Dándome la bienvenida como quien de verdad soy, y respetando mi género. ”
- “ Como si nada, con naturalidad. ”
- “ Fueron bastante respetuosos y comprensivos. ”

- **Reacciones negativas de las empresas:**

- “ No lo entienden. ”
- “ Dijeron que bien todo y luego no fue así. ”
- “ En ese momento todo bien, los problemas sucedieron después. ”
- “ Me despidió. ”



08 DISCUSIÓN

En este apartado se ponen en contexto los principales datos de empleo y educación obtenidos en este estudio con los otros estudios realizados en nuestro ámbito. Además, se exponen las principales limitaciones de este estudio.

Como se ha señalado, este estudio estima una tasa de paro entre las personas trans del 46,5%. Esta tasa ocupa una situación intermedia entre las estimaciones ofrecidas por otros estudios en nuestro contexto que la sitúan entre un 35,3% (Domínguez et al, 2011), y un 53% (Ayuntamiento de Madrid, 2019), e incluso hasta de un 85% o 90% como se ha repetido con frecuencia en medios de comunicación, sin que se referencie una fuente concreta para dicha estimación¹. En todo caso, la estimación de tasa de paro que realizamos en este estudio podría estar infravalorada, ya que su muestra incluye un porcentaje de personas trans (15,30%) que no han iniciado ningún proceso de tránsito y que, al no haber visibilizado el hecho de ser personas trans, quizá no hayan enfrentado aún situaciones de discriminación laboral.

Mientras que la tasa de paro nacional en el cuarto trimestre de 2019, cuando se llevó a cabo esta encuesta era el 13,78% (INE, 2019), nuestra estimación de paro entre la población trans es 3,3 veces superior (46,5%). Las personas trans son uno de los colectivos laboralmente más desfavorecidos y, por ello, el número de personas trans desempleadas es mayor que en otros grupos sociales. Muchas se encuentran altamente formadas y cualificadas pero la transfobia y los prejuicios inciden en su exclusión laboral. Aunque contar con un nivel formativo más alto aumenta la posibilidad de inserción laboral, se enfrentan a la eventualidad, inestabilidad, precariedad, acoso en la entrevista de trabajo o en el puesto de trabajo y despidos. Esto podría explicar el dato de la alta satisfacción con el puesto de trabajo conseguido, aunque no cumpla todas sus expectativas, ya que para muchas personas trans la mera obtención de un puesto de trabajo implicaría una percepción de superación de estas barreras y de inserción en el mercado de trabajo. Además, es necesario conceptualizar estas dificultades en relación con el proceso de transición, que se convierte en una etapa decisiva para su permanencia y estabilidad laboral por el miedo al despido.

¹ Véase, como ejemplo las siguientes noticias:
<https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-trans/4086263/>.
https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/el-infierno-laboral-de-las-personas-transsexuales-y-transgenero-el-85-estan-paro_2017033158de774b0cf2abec9e018112.html.

Es incuestionable que, cuando son visibles, las personas trans enfrentan más dificultades en el acceso al empleo que la población general y que muchos otros grupos vulnerables a la exclusión laboral, si bien los datos de este estudio sugieren que una vez superada la dificultad en el acceso, y una vez finalizado el proceso de transición, podría aumentar la estabilidad en el empleo, ya que la temporalidad disminuye a mayor edad, como ocurre con el resto de la población.

No obstante, las mujeres trans de mayor edad suman la discriminación por identidad género a la discriminación generalizada del mercado de trabajo que soportan todas las mujeres mayores de 50 años, agravándose así su situación de vulnerabilidad.

En la situación de precariedad laboral que se ha descrito en este estudio, la familia se configura, como para el resto de la sociedad, en una figura de apoyo fundamental para las personas trans, siendo para el 49% en su conjunto su principal apoyo económico. Otros estudios muestran, en cambio, que la principal fuente de ingresos de las personas trans (36%) proviene de un trabajo remunerado (Ayuntamiento de Madrid, 2019). Esta diferencia podría explicarse por la estructura de edad de nuestra muestra, ya que se aprecia que para las mujeres trans o para los grupos de edad más altos, el empleo remunerado también constituye la principal fuente de ingresos.

En ausencia de redes de apoyo, bien por rechazo familiar o de otras personas cercanas, la vulnerabilidad de las personas trans se vuelve extrema y la persona trans puede llegar a verse en situación de pobreza extrema y sinhogarismo. Se estima que el sinhogarismo puede llegar a afectar hasta al 30% de la población trans en algún momento de sus vidas (James, 2015). En España, el 6% de las personas trans (el 11% en el caso de las mujeres trans) ha tenido que dormir alguna vez en la calle o en un espacio público, doblando la media de la Unión Europea, situada en el 3% (FRA, 2020b). La ausencia de un apoyo emocional y económico tiene un impacto sumamente negativo en la autoestima y en el proyecto vital de las personas trans, llegando a anularlas como personas y, en muchas ocasiones, provocando daños psicológicos irreparables, o incluso el suicidio.

La percepción de falta de inclusividad del sistema educativo por parte de las personas trans, es un hecho incontestable, que también tiene su reflejo en otros estudios, como el realizado por la Comunidad de Madrid (Ayuntamiento de Madrid, 2019), si bien en este último el porcentaje de quienes no consideran inclusivo el sistema educativo (47%) es sensiblemente menor que en nuestro estudio (83,70%), percepción que quizá esté influida por la existencia de una legislación específica trans en esta comunidad autónoma.

De igual modo se manifiesta una diferencia significativa entre la percepción de nuestra población de estudio acerca de la falta de inclusividad del mercado laboral hacia las personas trans (91,01%) y la percepción de la población trans madrileña (51%) (Ayuntamiento de Madrid, 2019).

En lo que sí coinciden ambos estudios es en señalar que los apoyos fundamentales en la búsqueda de empleo para las personas trans provienen tanto del entorno más próximo, familia y amistades, como del movimiento asociativo (Ayuntamiento de Madrid, 2019).

La disponibilidad de ingresos es vital para que las personas puedan llevar una vida digna. Sin embargo, la precariedad económica hace que, en muchas ocasiones, las personas trans tengan

que recurrir a opciones no deseadas, que van desde los trabajos irregulares (trabajos sin contrato) o el ejercicio de servicios de carácter sexual para poder cubrir sus necesidades básicas, y en muchos casos también las necesidades relacionadas con el proceso de tránsito. En cualquier caso, el abanico de testimonios y realidades recogidas en nuestro trabajo de campo da cuenta de una subsistencia precaria para una amplia mayoría de las personas trans. Además, de acuerdo con los testimonios de las personas participantes, tener un empleo normalizado, con contrato laboral, no siempre sirve para cubrir todas sus necesidades.

España puede percibirse como uno de los lugares más seguros en que vivir con una mayor libertad de acuerdo a la identidad de género. Mientras que el 20,2% de las mujeres trans que participaron en la encuesta son de origen extranjero, durante el año 2021 la migración femenina se situó en un 11,4%. Este dato evidencia que nuestro país se ha convertido en un refugio para las mujeres trans en busca de una vida mejor.

Sin embargo, la discriminación sociolaboral en España es una realidad para las personas trans que emigran a España y que no siempre ven cumplidas sus expectativas de progreso socioeconómico. Las grandes ciudades representan espacios en los que poder pasar desapercibidas y, por ello, ser menos vulnerables a la discriminación. Además, son lugares donde se perciben mayores oportunidades socioeconómicas, por lo que resulta lógica la alta concentración de la población en ciudades de mediano y gran tamaño.

Por todo ello, las personas trans participantes en el estudio demandan más atención por parte del sector privado y público, quienes deben ser los verdaderos artífices de una inserción efectiva de las personas trans a través del empleo y de medidas legislativas que prohíban la discriminación por identidad de género.

Entre las limitaciones de este estudio cabe destacar que la muestra de nuestra encuesta, a pesar de su amplitud (552 personas), no puede ser considerada representativa, al haberse empleado un muestreo de conveniencia, lanzado a través de las redes sociales y del movimiento asociativo.

Asimismo es preciso resaltar la diferente estructura de edad de hombres trans y mujeres trans. Por ejemplo, el 52,4% de los hombres participantes en la encuesta tienen entre 18 a 25 años y los mayores de 46 años son menos del 2%. En cambio, el 26% de las mujeres trans tienen más de 46 años. Esta diferencia entre la edad de las mujeres y de los hombres debe ser tenida en cuenta a la hora de analizar los datos y comparar por identidad de género.

Las diferencias en la estructura de edad han dificultado, en un espacio reducido como es el de este informe, hacer visibles comparaciones entre las distintas identidades de género, ya que sería necesario recurrir a su vez a explicar dichas diferencias a partir de las distintas experiencias generacionales, teniendo en cuenta las diferencias sociales, culturales y legales que han vivido dichas generaciones y subrayando los evidentes avances (legislativos, educativos, laborales y evolución de la tolerancia de la sociedad española en general) que se han vivido en nuestro país para las personas trans, sobre todo en los últimos quince años.

09

IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN



Para luchar contra la grave discriminación que sufren las personas trans y conseguir su inclusión educativa y laboral no basta con acciones puntuales, sino que se requiere el desarrollo de **una Estrategia Integral de inclusión socio-educativo-laboral que se implemente a través de una colaboración público-privada y que integre en su diseño, gestión y evaluación, a todas las Administraciones implicadas, al movimiento asociativo, organizaciones empresariales y sindicales.**

Esta estrategia debería incluir acciones de sensibilización dirigidas a toda la sociedad, que visibilicen el impacto positivo de la participación de las personas trans en el ámbito laboral y pongan en valor su profesionalidad. Al mismo tiempo se debería ofrecer formación hecha a medida y específica para el colectivo, potenciar sus habilidades personales y profesionales y contemplar un acompañamiento personalizado durante todo el proceso de inserción laboral. La organización de espacios de encuentro y jornadas de sensibilización dirigidas al empresariado son fundamentales para impulsar la incorporación de las personas trans al mercado de trabajo, así como la promoción de medidas de inclusión entre las empresas.

A continuación, se detalla una relación de propuestas complementarias o con suficiente entidad para constituir por sí mismas, medidas susceptibles de mejorar la inserción laboral de las personas trans y que pueden adoptarse desde diferentes niveles y por parte de distintos actores:

a) *Medidas legislativas*

- **Aprobar la ley estatal para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:** se trata de una de las demandas fundamentales del colectivo trans, dado que en la actualidad sólo existen leyes integrales a nivel autonómico para garantizar una vida digna y el derecho a la educación y al trabajo de todas las personas trans.
- **Impulsar la aprobación de leyes integrales de transexualidad en las comunidades autónomas** que integren el principio de libre autodeterminación de la identidad de género y promuevan la formación, la sensibilización y la intervención en el ámbito social, de la salud, de la educación, del empleo, de la familia, de la juventud, de la cultura, del deporte y del ocio entre otros. La estructura administrativa del Estado español hace que estas leyes deban desarrollarse en su ámbito competencial, de manera complementaria a una Ley estatal.
- **Agilizar los trámites para cambiar el nombre y el género en los documentos oficiales:** por ser una de las principales demandas de las personas trans, dada la

discriminación y frustración que genera disponer de documentación que no es acorde a la propia identidad de género.

- **Establecer sanciones frente a la discriminación y la transfobia:** se deben perseguir y sancionar de forma efectiva todas aquellas actitudes discriminatorias hacia las personas trans así como aquellos actos que sean constitutivos de delito de odio.

b) *Medidas en materia de visibilidad trans*

- **Impulsar campañas de sensibilización, en materia de discriminación, dirigidas a toda la población:** para dar visibilidad a las personas trans dentro de una sociedad que se reconoce diversa y plural.
- **Promover la normalización de las personas trans en toda las comunicaciones públicas y privadas que se realicen,** sobre todo a través de los medios de comunicación.
- **Habilitar herramientas para denunciar los estereotipos negativos y estigmatizantes hacia las personas trans en los medios de comunicación:** para combatir uno de los principales motivos de la discriminación de las personas trans en la formación y el empleo.

c) *Medidas dirigidas al ámbito educativo y formativo*

- **Formación en centros educativos.** Las personas trans consideran prioritario realizar acciones de formación y sensibilización del profesorado y el alumnado en todo el conjunto de las instituciones educativas (desde los centros escolares hasta la universidad) con un enfoque pedagógico que visibilice la diversidad de identidades que componen nuestra sociedad.
- **Programas de becas** para personas trans, especialmente para personas víctimas de la transfobia y exclusión social.
- **Impulsar líneas de financiación en formación y estudios** para aquellas personas trans que deseen formarse y no cuenten con medios para ello.
- **Implantación de protocolos de prevención y detección de acoso transfóbico y atención al colectivo trans en los centros educativos.** Para acabar con el acoso que sufre este colectivo, se debería impulsar la obligatoriedad de la puesta en marcha de estos protocolos en todos los centros educativos del territorio nacional.

d) *Medidas dirigidas a la inserción laboral de las personas trans*

- **Programas de inserción laboral a medida y adaptados a las necesidades de las personas trans.** Este estudio ha mostrado que la formación para el empleo no garantiza la inserción laboral de las personas trans, por lo que todos los programas deberán incorporar intermediación con las empresas del sector en el que se vaya a formar a las personas beneficiarias¹.
- **Programas de capacitación para el empleo de personas trans:** la formación ha de complementarse con acciones de capacitación y habilidades sociales ya que, como muestra este

¹ Esta fue la metodología usada en el diseño y ejecución del Programa de Empleo que gestiona la Asociación Transexualia con el apoyo del Ayuntamiento de Madrid y otras entidades privadas (Cámara de Comercio de Italia, y otras empresas) y que en año 2019 logro la inserción de 14 de sus 15 usuarias. La única persona que no consiguió trabajo había abandonado el curso antes de finalizar.

estudio, muchas personas trans ven su autoestima y seguridad mermada tras una victimización reiterada.

- **Conceder becas y/o ayudas económicas a las personas trans sin recursos mientras están realizando acciones formativas.** De esta manera se evitaría que las personas que están en programas de inserción laboral dejen de acudir por la necesidad de asegurar recursos económicos para sobrevivir.
- **Establecer cuotas para la contratación de personas trans en las empresas privadas:** que favorezcan la discriminación positiva para el colectivo trans.
- **Establecer cuotas para la contratación de personas trans en el sector público:** para impulsar que el empleo público incorpore de manera eficiente el talento de las personas trans.
- **Establecer una cláusula social** en las contrataciones públicas por medio de criterios de selección que premien a aquellas empresas que se presentan a procesos de licitación pública en el caso de contar con personas trans entre su plantilla o que se comprometan con el fomento del empleo de las personas trans.
- **Programas de emprendimiento para personas trans víctimas** de la discriminación y exclusión social, que sean específicos para este colectivo y que se dirijan a capacitar, empoderar y orientar en el autoempleo.
- **Programas de formación y sensibilización a las empresas,** por medio de actos, jornadas y eventos en los que sea posible acercar la población trans al empresariado.
- **Programas de intermediación entre personas trans y empresas,** con el objetivo de facilitar, agilizar e impulsar la contratación de personas trans.
- **Creación de distintivos y premios** con los que reconocer a las empresas que contraten a personas trans.
- **Poner en marcha un servicio de asesoramiento dirigido al empresariado,** para consultar todas las dudas que tengan en relación con las personas trans en materia de empleo.

e) *Otras medidas*

- **Formación en el sector público:** especialmente a las personas que interactúan con las personas trans cuando acuden a realizar trámites administrativos, a los centros de salud, o comisarías de policía, por ejemplo, para evitar cualquier discriminación en la atención.
- **Formación en el sector privado:** formación en diversidad, con el fin de sensibilizar a empresarios y trabajadores sobre la realidad trans.
- **Convocar subvenciones específicas para la implementación de programas dirigidos a la inserción social y laboral del colectivo trans,** a las que pueden concurrir las entidades sociales que trabajan con este colectivo.
- **Ayudas sociales directas a personas trans:** en concepto de prestaciones no contributivas para garantizar que puedan hacer frente a todas sus necesidades.
- **Ayudas directas a las empresas que implementen medidas de inclusión del colectivo trans en sus organizaciones,** siempre y cuando tengan personas trans contratadas en sus organizaciones².

² Desde el año 2019 la Comunidad de Madrid ha estado dando ayudas directas a las empresas que han formalizado medidas de conciliación y teletrabajo con sus empleados/as que mantenían un contrato de más de un año.



CON CLU SION

10 CONCLUSIONES

Entre las principales conclusiones de este estudio destaca la estimación de la tasa de actividad de las personas trans en España en 34 %. Descontando a quienes se encuentran únicamente cursando estudios o a quienes están jubiladas se puede estimar entre las personas trans una tasa de paro del 46,5 % (41,5 % entre mujeres trans, 48,7 % entre hombres trans y 69,2 % entre personas no binarias), muy superior a la de la media de la población española.

Aunque la formación se muestra como un factor clave para la entrada en el mercado laboral, no es garantía de acceso al mismo, como muestra el elevado porcentaje de personas trans con estudios de posgrado y sin empleo. La preparación tampoco garantiza la obtención de un puesto de trabajo de calidad, acorde al grado de formación o a las capacidades. Un importante porcentaje de la población, incluyendo personas con estudios universitarios y de posgrado sufren, objetivamente, precariedad, eventualidad e inestabilidad en el empleo.

La discriminación en el acceso al empleo continúa siendo una dura realidad para muchas personas trans, y particularmente para las mujeres trans que son prácticamente dos de cada tres personas que han sido discriminadas por su identidad de género en una entrevista de trabajo, lo que muestra su doble discriminación como mujeres y como personas trans. Sin embargo, un resultado llamativo de este estudio es una baja percepción de discriminación en sus puestos de trabajo. Nuestra hipótesis es que, en un contexto transfóbico, la entrada al mercado laboral se percibe como una superación de las barreras que suponen dicha transfobia. Esta situación ambivalente no ayuda a visibilizar la necesidad real de que las empresas cuenten con planes de igualdad y diversidad, dado que sólo una minoría de personas trans emite algún comentario negativo hacia la empresa donde trabaja.

Por otro lado, la historia de discriminación de las personas trans suele dar comienzo mucho antes de su entrada en el mundo laboral. La ausencia de un enfoque pedagógico en materia de diversidad hace que muchas personas trans sufran comportamientos discriminatorios por parte de compañeros y compañeras de clase, y lo que es peor, de los equipos docentes. Por ello, es fundamental introducir criterios de diversidad en el currículo educativo con el fin de evitar la discriminación, el acoso y el aislamiento que incide en abandono escolar y consecuentemente en peores perspectivas de empleabilidad.

Además, a consecuencia de la discriminación y del rechazo en el ámbito sociolaboral muchas personas trans muestran una baja autoestima y una elevada prevalencia de problemas psicológicos que, en algunos casos, derivan en intento de suicidio.

Sin embargo, existen otros aspectos más estructurales, ajenos al ámbito educativo y laboral que afectan muy particularmente a las personas trans, como los tiempos de espera excesivamente largos y los criterios abusivos para adaptar la documentación, como el DNI/NIE o la gestión de bajas laborales cuando se someten a una intervención quirúrgica. Asimismo la falta de adaptación de la identidad de género en la documentación dificulta su acceso a determinados recursos y prestaciones, e incluso el acceso a determinados servicios privados.

Los resultados del estudio no dejan ninguna duda de la necesidad de mejorar la formación a las personas trans, y de combatir la discriminación que sufren, lo que requiere acciones y políticas integrales, en las que se diseñen medidas específicas para dar soluciones adecuadas a las diferentes necesidades de cada subgrupo, así como incluir acciones de sensibilización dirigidas al empresariado, a la comunidad educativa y a la sociedad en general. De esta forma se contribuiría a acabar con los estereotipos negativos que persisten en la sociedad hacia las personas trans y que son causa directa de su exclusión socioeducativa-laboral. Asimismo, la vulnerabilidad de este colectivo es tal que requiere de un trabajo conjunto y coordinado de las administraciones públicas, del movimiento asociativo, de las organizaciones empresariales y sindicales, de los medios de comunicación y de una colaboración público-privada.

Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas (24,7%) refiere haberse beneficiado de alguno de los programas de inserción laboral. De ellas son mayoría las mujeres trans, que además tienen una mayor presencia en las asociaciones LGTBI y demandan, por lo general, más recursos que los hombres trans. En este sentido, se observa un mínimo impacto de estos programas en su inserción laboral, lo que lleva a cuestionar la efectividad de los mismos tal y como están planteados y la necesaria evaluación de las políticas públicas de inserción sociolaboral de las personas trans.

El análisis jurídico pone de relieve la disparidad de normativa autonómica en España, lo que genera una desigualdad territorial en cuanto al disfrute de derechos por parte de las personas trans, en función de la comunidad autónoma en la que residan y justifica la aprobación de una ley nacional trans así como la aprobación de leyes autonómicas en las CC.AA. que lo tienen pendiente y la mayor implementación de muchas de las que ya las han aprobado.

Así mismo, la disparidad de situaciones representadas en este estudio, en función de variables como la identidad de género, la edad, la situación administrativa o la nacionalidad hacen necesario mantener una visión interseccional de la población trans y dejar de considerarla como una población uniforme.

Por último, nuestro estudio permite visibilizar que las nuevas generaciones de personas trans tienen una mayor formación académica y, paralelamente, muestran una mayor satisfacción, así como una visibilización de su realidad más temprana. Queda mucho trabajo por hacer, pero parece evidente que a medida que se comprende la realidad trans, y se trabaja a edad más temprana, se permite un mejor desarrollo de los proyectos vitales de las personas.

11

ANEXOS

Anexo I

FICHAS TÉCNICAS DE LAS HERRAMIENTAS EMPLEADAS

TABLA 1

Ficha técnica de la encuesta

Técnica de investigación	Encuesta <i>online</i>
Ámbito geográfico	España
Universo	Personas trans mayores de 16 años y residentes en España
Muestra	552 personas trans (261 mujeres trans, 239 hombres y 52 personas trans no binarias)
Trabajo de campo	Desde el 05 de septiembre y el 21 de octubre de 2019

TABLA 2

Ficha técnica de las entrevistas en profundidad

Técnica de investigación	Entrevista en profundidad presencial y telefónica
Ámbito geográfico	España
Profesionales del sector (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora de Programas • Psicóloga • Trabajadora social • Mediadora • Profesor
Entidades (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Transexualia (Madrid/España) • Transboys (Canarias) • Harrotu (Navarra) • Plataforma Estatal Trans (Andalucía) • Unidad de Género (Madrid)
Representantes políticos (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Unidas Podemos • Partido Socialista Obrero Español • Ciudadanos • Partido Popular
Personas trans (15)	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer trans, 55 años • Mujer trans, 41 años • Mujer trans, 40 años • Mujer trans, 41 años • Mujer trans, 41 años • Mujer trans, 40 años • Mujer trans, 39 años • Mujer trans, 55 años • Mujer trans, 40 años • Mujer trans, 26 años • Mujer trans, 64 años • Mujer trans, 56 años • Mujer trans, 43 años • Hombre trans, 27 años • Hombre trans, 18 años
Historias de vida (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer trans, Cataluña • Mujer trans, Andalucía • Mujer trans, Madrid • Hombre trans, Castilla y León • Hombre trans, Galicia
Trabajo de campo	Desde el 05 de septiembre y el 21 de octubre de 2019

Anexo II

HISTORIAS DE VIDA

JUANA (GRANADA)

Hoy tengo 78 años, pero todo comenzó tiempo atrás. Nací en 1941, en Granada, en un contexto de clase alta. En teoría todo me beneficiaba: tenía estudios, unos padres cariñosos, una buena situación económica hasta que, en un momento determinado, cuando tenía 13 años, entré en una situación que considero personalmente de caos. Aunque, en realidad, mis problemas sociales empezaron, antes, a los 7 años, cuando me di cuenta de que no era un niño muy masculino; era delicado y sensible, también algo femenino, pero en un sentido muy general. También era introvertido y aficionado a leer. Eso lógicamente me hacía difícil la comunicación con otros niños.

Fui a un colegio de niños y, como es natural, ser algo distinto del estándar de los niños fue suficiente para que el resto no tuviera interés en hablar conmigo. Sobre todo, esa fue la sensación de acoso, que me persiguieran y así. Me sentía completamente solo y esa situación duró 7 años. Tuve que enfrentarme a muchos problemas en soledad.

Para combatir eso, me concentré en la lectura y la vida familiar, que seguía siendo agradable, normal etc. Pero la situación llegó al colmo cuando con 13 años, en la pubertad, mi sensación interna era que yo no podía ser un varón. Era el año 1954, y la palabra transexual no existía, no era usada. Se empezó a denominar así en Estados Unidos en el año 1966, así que, en ese momento, sin poder en realidad nombrar lo que yo sentía, la situación era muy complicada, caótica. Fue terrible.

Cuando pienso en los pasos que di para salir del caos, recuerdo que fueron bastante terribles porque estaba sola, era imposible hablar con nadie. Yo tenía la sensación de que en primer lugar tenía que callarme, y el silencio es horroroso en esas circunstancias. En 1954 no existían todavía psicólogos y, por cierto, los psicólogos en España siguen sin formarse en homosexualidad y transexualidad. Hay un déficit en la formación universitaria pasmoso, porque ya se sabe que las personas homosexuales y trans somos una cantidad considerable, y que siga de alguna manera sin formalizarse, es de por sí algo espantoso. Tan espantoso que yo te puedo decir que a lo largo de estos años no ha habido nunca prácticamente ningún psicólogo profesional que me haya preguntado o que haya buscado mi opinión sobre algún caso.

Es decir, no solamente ha habido un desinterés completo por la temática. También por la homosexualidad, que es masiva. Además del desinterés completo, hubo una especie de distancia terrible frente a las personas homosexuales y trans. Y esto tiene consecuencias terribles. Por ejemplo, existiendo una unidad especializada en Málaga, ¿cómo es posible que una amiga mía tuviera que esperar 7 años para el diagnóstico, que era indispensable?

Ese es uno de los puntos esenciales que quiero marcar. El absoluto distanciamiento que existe entre las personas trans y homosexuales. Y no digamos si ahora estamos hablando de distinguir entre binarismo y no binarismo. Entonces, la multiplicidad de personas que se ven afectadas a esa cerrazón en lo binario y en la distinción hombre-mujer es mucho mayor.

La distinción tradicional entre hombre y mujer sigue siendo la que tira la atención profesional en España. Esto es un error, porque justamente lo que nos caracteriza, tanto a trans como homosexuales es que somos personas no binarias, no encajamos en el sistema doble hombre-mujer, y de hecho ninguna persona entra directamente en el sistema hombre-mujer como entidades cerradas. Es irreal por completo.

Al final tenemos un punto de partida igual para todos. Y que se puede resumir en que todos tenemos dos tetillas y un tubérculo genital, que unas veces origina el clítoris y otras el pene. En principio somos así, tenemos una unidad básica en la especie, y después hay diferencias. Pero las diferencias no son radicales, no son todos los hombres violentos y enérgicos, súper fuertes y agresivos. Y tampoco todas las mujeres son débiles, dóciles etc. El mundo está lleno de una variedad natural.

Y en nuestro caso, todo lo que te estoy exponiendo de las personas trans en España, todo eso lo he tenido yo que tragar e ir dándole poco a poco, dándole salidas graduales e ir descubriendo cosas por mí, y por mi vida y experiencia, y cotejándolo con otras experiencias. Pero, ante todo, jamás tuve una ayuda profesional válida. He estado sola en esto hasta que tuve 50 años, que entonces no pude aguantar más la soledad, y decidí salir del armario poco a poco. Pero hasta el año 1991 fue soledad absoluta. Incluso ahora, con los numerosos estudios que se están realizando; parece más fácil estudiarnos que atendernos.

En España hay un magnífico profesional que se llama Antonio Guillamón. Él es un Catedrático de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y está estudiando profundamente con métodos que no exigen que hayas muerto primero, el cerebro de las personas trans, mediante escáner y todas estas cosas. Y está encontrando diferencias consistentes en el cerebro transexual y el cerebro de hombres y mujeres. Está dando pasos bastante sólidos en el sentido de explicar el fenómeno de la transexualidad, que no es como dicen todos los que se oponen a nosotros, diciendo que es una especie de capricho, que un día me despierto diciendo «pues voy a ser mujer y otro día voy a dejar de serlo» Lo dicen literalmente en estos términos, y nos desprecian. Y realmente, el fundamento de ser transexual es una cosa muy sólida, muy arraigada en la pureza de la persona y mereceríamos tener el respeto, sobre todo, de gente que es religiosa y que quiere nuestro bien, pero que en la práctica son obstáculos que tenemos que superar.

Al final me liberé. Fui valiente porque la vida te obliga, y vas hacia la madurez. La vida te empuja, y entonces fue una gran liberación que me compensó todas las dificultades profesionales. Incluso problemas familiares, cosas que en el momento en el que decidí salir a flote, como nuestra cultura estaba cambiando en ese momento, estaba habiendo una visión distinta de la sexualidad en general.

Entonces fue incluso estimulante sentirme participe en esos años de normalización de la transexualidad. Por ejemplo, yo pude conservar mi trabajo, lo cual es esencial. Hasta ese momento, o se conseguía hacer la transición viviendo como mujer, pero guardando el silencio público, o bien la prostitución como alternativa. Incluso ya en mi época, he tenido que comprobar cómo una profesora (trans) de la Complutense tuvo que pasar a fregar escaleras. Cosas que te corroen.

La situación mía actual es que con una parte de las personas puedes vivir a gusto porque te comprenden, te valoran como lo que eres. Y otra parte importante siguen siendo terriblemente herméticos. Son reacios a tomar en cuenta la transexualidad. Y sobre todo te rompe el alma ver que esas personas son también creyentes. Yo soy una persona profundamente creyente, pero a la fuerza he tenido que ser creyente a mi manera. Me han discriminado y he perdido amistades. Y justamente en nombre de Jesús y del amor al prójimo, ellos comienzan con un desamor radical hacia nuestras vidas.

Yo en general, tengo una sensación distinta porque vivo jubilada. Tengo 78 años y estoy jubilada desde hace un montón de años. Vivo bien entre mis amigos y conocidos, tranquilamente, pero también convivo con una parte de la sociedad enormemente distanciada de la otra parte. Lo que tú puedes hacer es prestar atención sobre todo a la parte que te ayuda, y ser feliz hacia esa parte, pero al mismo tiempo sabes que hay personas que se han alejado de ti. Y eso te duele mucho.

En general las personas que no lo admiten son las personas que no nos entienden. Y estas personas que no nos entienden, son las que siguen el esquema de que esto es un capricho. Entonces la dificultad es el mismo diálogo. He hablado mucho con estas personas y les he explicado mucho, pero su actitud es inmutable. Es como si hubiera unos prejuicios tan fuertes que no hay manera de eliminarlos.

Además, para mí fue un reto ser una mujer trans en mi trabajo. Cuando tomé mi decisión me dije: aunque el mundo se hunda, porque si no el que se va a hundir soy yo. Tengo que salir a flote. Y afortunadamente no se hundió. Yo tenía un puesto de trabajo y era socio de una cooperativa de enseñanza. Era dueña de mi puesto de trabajo, y sobre esta base pude mantener mi puesto. Tuve un compañero que dijo, tras una conversación que mantuve con la cooperativa: «en fin, que hay derechos que, aunque no nos gusten, son derechos». Es lo único que necesito que reconozcáis.

Desde el momento en el que salí del armario, me di cuenta de dos cosas: primero de que tenía que hacerlo en conexión con otras personas, necesitaba su compañía. Salir de la sensación de soledad completa y pasar a una la sensación de compañía completa. Lo mejor de ello fue conocer a otras personas trans. Pero desde el punto de vista del activismo tuve una cosa que creo que fue bien pensada: Me di cuenta de que mi mayor apoyo estaría en televisión, y entonces en aquellos momentos (años 93-97-98), intervine mucho en televisión. Lo hice cuando todavía no había decidido vestir como mujer. Es decir, iba vestido de una forma más o menos unisex, y yo normalmente causaba impacto, y sobre todo conseguía lo que quería, que era gozar del respeto de ser persona pública. Era más difícil meterse con una persona que aparecía en televisión con gran frecuencia.

Por usar una expresión que refleja el éxito de esa estrategia de participar públicamente mi transexualidad fue el comentario de un taxista, que una vez cuando iba a tomar algo me dijo: «es usted más conocida que la Pantoja».

Mediante mis intervenciones siguió esa dualidad de la que siempre hablo. Había gente incluso trans o gente joven que no sabían lo que era. Una vez un chico trans amigo mío me dijo que viéndome en televisión me dijo que bajó de su cuarto al comedor donde estaban sus padres diciendo, «¡ya sé lo que soy! ¡ya sé lo que soy!».

Tuve desde el primer momento el apoyo de algunas mujeres que fueron muy audaces. Una fue María Escudero, la directora de un Instituto de la mujer en Granada. Incluso yendo yo con ropa unisex y todo eso, estuve hablando con ella, y ella decidió sobre la marcha que fuéramos consideradas como mujeres frente a otros institutos de la mujer. Eso fue una cosa importantísima. Del grupo de ella, también otra mujer, Carmen Molina, fue capaz... porque hasta entonces lo que yo había hecho fue pedirle al Defensor del Pueblo Andaluz, José Chamizo, que reconociera nuestros derechos. Hizo un escrito magnífico de 23 folios, y ya con eso la Junta de Andalucía estuvo dispuesta. Hubo una buena disposición por parte del PSOE, IU y el partido andalucista.

En ese momento, Carmen Molina supo organizar políticamente lo que se podía hacer. En el año 1999, el 12 de febrero me parece, conseguimos el primer pronunciamiento de un parlamento español a favor de la transexualidad, y fue el parlamento Andaluz el que lo hizo, en compañía de Carmen Molina. Seguro que no hubiera sabido hacer como ella. Lo supo hacer y lo movió, lo hizo admirablemente. Y después ya vinieron otras iniciativas españolas. El mismo año ese, en abril, hubo un pronunciamiento del Consejo en el Congreso de los Diputados promovido por otra mujer de IU que es Inés Sabanés, que todavía sigue activa en política en otras cosas. Y a partir de ese momento desde Andalucía fue surgiendo poco a poco en todo España el movimiento trans.

En la lucha por los derechos trans, yo he sido siempre muy independiente. He contado con la colaboración sobre todo de IU y el PSOE, sin necesidad de vincularme a estas organizaciones y simplemente contando con ellas. Siento amistad. Ahora mismo estoy preocupadísima porque VOX está representando una amenaza directa contra los trans. En España no estamos acostumbrados a saber hasta qué punto una política española puede depender de la política norteamericana, por ejemplo. Porque, como es natural siempre hemos tenido una gran influencia norteamericana, pero en este caso tenemos una influencia directamente que viene de Trump, y lleva tres años consiguiendo y lo que pretende es terminar con la transexualidad. Lo más significativo no ha sido solamente retirar a trans del ejército de EE. UU., que ya está prohibido, sino incluso usar la palabra discriminación en el sentido positivo de que quieren discriminarnos. La discriminación llega a extremos de que está intentando que se cierren a las trans al acceso de esos refugios para personas que viven en la calle en Estados Unidos. Entonces es horroroso, porque quiere decir que en la próxima temporada gélida de hielo que haya en los EE. UU. les será obligatoriamente cerrado el acceso a las trans a determinados refugios. Serán echadas de los refugios justamente por el concepto de ser trans, y va a haber un genocidio. Y VOX mismo, que en eso vive a las órdenes de Trump,

yo creo que es inconsciente porque no pega con el carácter español. Está cayendo esa misma hostilidad frente a las trans. Y como es natural, esto es parte de lo que intento combatir. Tengo actualmente mi línea de acción prácticamente en Facebook.

También pienso en las medidas que podemos poner en marcha para combatir la transfobia en el sistema educativo y laboral. En primer lugar, la experiencia española ha sido que el Estado ha ido por delante de la sociedad. Es decir, hemos conseguido que el Estado se mueva antes que la sociedad. Entonces, que el Estado siga siendo y asumiendo que la transexualidad es seria, y entonces, debe de alguna manera, extender campañas de formación a través de la televisión etc. que lleguen a toda la población. En el sentido de que la transexualidad no es un capricho, puede ser un objeto de sufrimiento enorme que lleva hasta el suicidio de los adolescentes, hasta las cosas más penosas por parte de los adultos. Y que el Estado sea capaz de asumir esta responsabilidad.

En cuanto a ayudas económicas, discriminación positiva etc., yo personalmente estoy completamente en contra de esto, porque soy partidaria de que todo lo que sea discriminar positivamente a homosexuales, trans etc. es crearnos envidias y enemistades. Es decir, soy incluso partidaria de no prohibir que la gente insulte si le da la gana insultarnos, porque considero que no debemos ser defendidas por la brutalidad, porque esa brutalidad se termina volviendo contra nosotras.

Debemos ser defendidas en todo caso mediante la formación de la población. Una formación gradual, pero sin insistir demasiado en los insultos, a veces mejor aguantarse. No hay que llegar a una situación en la que parezca que somos privilegiadas cuando somos las víctimas de las víctimas. Entonces, oficialmente que nos pongan como privilegiadas provocando la enemistad de gente es malo.

Nos interesa que en los colegios siga habiendo charlas, etc. Estos de VOX nos dicen que hacemos adoctrinamiento, suponen que la transexualidad puede adoctrinarse, y no saben que este es un género natural e innato. Una persona que es homosexual, aunque se empeñe alguien... es homosexual. Hay que prevenir los suicidios de los adolescentes solitarios. De eso yo sé mucho por mi propia experiencia y adolescencia.

En el trabajo hay que dar formación, somos personas obligadas a vivir difícilmente, pero somos excelentes trabajadoras. Una persona discriminada socialmente cuando recibe el ofrecimiento de un trabajo tiene una suerte inmensa, y estamos orgullosas, contentas y agradecidas a quien nos haya dado ese trabajo. Somos unos trabajadores estupendos.

Una amiga mía me contó que, en su experiencia, se presentaba a buscar un trabajo en la hostelería, maquillada con su falda y todo eso, y cuando se dieron cuenta que era transexual le rechazaron. Ella entonces dijo, «mire usted, deme trabajo durante cinco días, que no le voy a pedir ni un céntimo, y va a ver usted si trabajo bien o mal, y al cabo de los cinco días me da su resultado». Y al cabo de los cinco días fue el dueño el que no quería que se fuera.

ROCÍO (BARCELONA)

Ahora tengo 29 años. Cuando estaba en la guardería, mi familia me identificaba como hombre. En la guardería todo iba bien, pero nos tuvimos que mudar y empecé la primaria, y allí comenzó todo el bullying por mis gestos femeninos. Me hicieron bullying hasta el extremo de intentar tirarme por la azotea de la escuela. Estuve en la escuela, pasé al instituto. Desde entonces nos hemos estado mudando por el trabajo de mi madre, así que tengo amigos en todos lados. Cuando comencé el instituto, yo ya empecé a aceptarme un poquito más. Tuve que retirar, por así decirlo, el pensamiento de que yo era una mujer a los 5 años por una paliza que me dio mi padre. Entonces hasta los 16 no fue cuando yo le dije a mi madre: «mamá, hay esto». En el tema educación de la escuela, los profesores no hacían nada, tampoco aportaban nada, y tampoco hacían mucho caso al tema *bullying*, abusos a las personas trans o LGTB en una escuela no les ayudas, y los profesores seguían igual, de brazos cruzados.

A los 8 años mis primos mayores me violaron. Yo me callé, no dije nada hasta hace unos días porque estuve con una depresión de caballo, y una revienta al final. Y tuve que trabajar como prostituta en la juventud, a una edad muy temprana, porque no había dinero en casa. Ahora tengo pareja y estoy muy contenta, pero esto cuesta, y cuesta encontrar pareja si eres trans.

El sistema educativo no da pie a información y tampoco la contrarresta. Es el plan «tú lo que quieras entender ya lo entenderás». No aportan nada. He tenido que ser muy fuerte. Para empezar, soy tauro y con eso te lo digo todo. Tengo unas amigas muy buenas, que son como mis hermanas y han vivido conmigo. Una es cishetero, la otra lesbiana y hetero, y no tienen ningún problema. Se lo dije el primer día y me dijeron que estaba tardando. Aun así, sí que es verdad que hay algunos momentos en los que te sientes sola, cuando te mudas etc.

A la hora de comprender mi identidad de género, he tenido que descubrir bastantes respuestas que no tenía. Simplemente, es una cosa que sientes que tú misma te dices que va a pasar, y tiene que pasar. Y es verdad que al principio te cuesta. Tienes que ir a muchos sitios, empezar a pasar de la gente... hasta que acabas harta y terminas revelándote.

La relación con mis profesores fue mala. Aunque en el mundo hay de todo, algunos profesores han estado ahí cuando lo he necesitado. Por ejemplo, cuando estuve trabajando de prostituta en el pueblo en el que vivo ahora, hubo una profesora de ciencias sociales que me apoyó. Yo trabajaba por la noche y llegaba al instituto por la mañana como una zombi. Entonces la profesora me llevó a hablar para saber qué pasaba y ayudarme. Aunque te parezca poco en ese momento, siempre hay un apoyo. Igual esa persona no tenía ni por qué hablarme, y luego estuvo haciendo clases extra durante una semana porque yo no me empanaba de nada en clase.

La relación con mis compañeros de instituto tampoco fue mucho mejor. Encontré morbo. Les daba morbo a los chicos de clase quedar conmigo y salir conmigo. De hecho,

llegó un punto que en mi mesa me encontré muchos papeles con números de teléfono de tíos que querían quedar conmigo. Con las chicas, eran un poco más reacias. Pero siempre ha habido alguna que no ha sido tan estúpida, y ha dicho que una persona trans es una persona igualmente, y ella fue la que me ayudó cuando estaba yo en el pueblo.

Yo la ESO tuve que dejarla por tema dineros etc. Por otra parte, no estaba dispuesta a pasar otra vez por la calle. Y dejé la calle, ayudo a mi madre con lo que pueda en casa y ya está. Con el paso del tiempo conseguí trabajo en una fábrica, pero lo dejé a los meses porque la jefa nos estafaba a todas, nos pagaba 300 euros al mes a cada una. También estuve en un Centro de Formación de Adultos, que te dan la ayuda que necesitas, están por ti, te ayudan. No me puedo quejar. Como dicen las ancianas, en las tierras de dios hay de todo... Después de eso estuve trabajando en trabajos estafa, que te contratan entre comillas etc., pero bueno, ha habido bastantes intentos de suicidio por mi parte. Fue el día 17 de septiembre que tuve un ingreso por intento de suicidio, pero bueno. Cuando estás en una depresión, o le plantas cara o...

Tengo apoyo de mi chico, y llevo con hormonas ya un año y a mi familia les ha quedado claro que ya no tienen un hijo, tienen una hija. El apoyo de mi familia tardó en llegar. Al principio les costó, como al resto de familias. Hay mucha desinformación, y por la TV no se ve. Por ejemplo, en Antena 3 iban a hacer un programa de entrevistas a personas transgénero hace unos años, y al final no la hicieron. Lo suspendieron cuando es necesario hablar de esto.

Yo no estoy en ninguna asociación trans. Como mucho en el centro LGTBI de Barcelona que voy de vez en cuando para hablar con la gente trans de allí, gente joven trans del pueblo de al lado etc. Mi pareja y yo nos encargamos de ayudarles en lo que podemos, haciendo acompañamiento y dando información. También hay que contar que nosotros tenemos nuestra vida. Mi pareja por las tardes trabaja y yo estudio francés, así que no sé cómo lo haremos. Las personas que tienen entre 12 y 16 años y que están perdidísimos por la desinformación, se les ayuda. Ayuda mucho decirles qué pueden hacer.

Algo que hace falta sin duda son más referentes trans. Yo sé arte dramático y estudié teatro durante un tiempo, y sí que he visto que, para papeles de chicas trans, cogen a chicos y los visten de mujer. Eso es un insulto. Es un «me estás quitando trabajo y encima te estás burlando de mí». Como persona que ha trabajado en actuaciones, etc. te puede decir que eso «jode». Igual que ir a buscar un trabajo y que nada más entrar por la puerta te digan, «ostia, un travelo». Tengo que explicar que sufro de trastorno límite de la personalidad por una depresión, y me hace ser muy impulsiva.

Resumiendo, mi mundo laboral, me he sentido muy discriminada. A la hora de hacer entrevistas sí, sientes bastante transfobia, porque todavía está socializado el hecho de que una mujer trans no puede tener un trabajo de cara al público porque da mala imagen. Y eso a mí... ¿Qué más te dará? Si te estoy sacando el trabajo. Por ejemplo, haciendo unas prácticas yo estuve moviendo una tienda en las webs, moviéndolo por la calle etc. y se incrementaron mucho los clientes. Igual por el morbo, pero saqué el trabajo adelante. Además, en ese traba-

jo las chicas no me discriminaban, pero los chicos sí por xenofobia y transfobia. Y también machismo, porque había uno que no paraba de sobarme el culo.

En los trabajos-estafas que he tenido, que te cogen para una semana y luego no te pagan, te las cuelan todas. Más que nada porque eres una persona trans en buscando trabajo, con un paro del 87% entre trans. Y esas personas están viviendo de la calle, de sus familiares o de ayudas del gobierno. Si tu cogieras y dijeras, pues mira voy a montar un bar y solamente voy a coger a personas trans, iba a ser un bar normal de poner cafés, cubatitas y para tu casa. Y habría menos paro. Y se ayudaría a normalizar el tema trans. Yo es que también que soy muy hippy. Con los años una coge experiencia.

Ahora mismo estoy optimista. Estoy haciendo francés, quiero empezar el tratamiento de TLP, ayudar a mi chico porque está pasando un mal momento etc. Yo soy tauro y arreo con todo.

Y sin duda, hace falta para luchar contra la discriminación en el ámbito educativo y empleo de las personas trans. Muy simplemente, no hay que vetar a las personas trans. Si una persona trans quiere hacer un programa, ir a trabajar o quiere cualquier cosa, ayúdale a conseguirlo. Si quiere hacer un programa para informar a la gente y luego lo vetan, como en el caso de Antena 3, ponle una denuncia. Yo por ejemplo fue lo que hice. Llamé a antena 3 y me dieron excusas. Aparte de eso, luego también igual que se hace cada año de forma repetida, hacer formación. Por ejemplo, sobre drogas se hace y los niños saben mucho. Entonces se podría ir a los colegios, coger a personas trans de una asociación o LGTBI y que hablen de cada uno.

En mi pueblo hay una casita para chavales, y allí estoy yo más o menos a las tardes o mañanas por si algún chaval necesita ayuda por si es LGTBI, se siente mal o cualquier cosa. Mi pareja también está en Mataró y si necesita cualquier cosa también ayuda. Al final, hago asistencia psicológica. Ahora recuerdo que hace dos años, antes de irme con un gilipichi y luego volver, tuve un caso que me gustó mucho de una chica trans, que se llama María y es de aquí del pueblo. Vino llorando y me dijo que tenía que hablar conmigo. Y me explicó que en aquel momento se sentía mujer, que quería hacer un cambio, que necesitaba ayuda y apoyo. Me dijo si podía acompañarle a Barcelona a tranxit. Me acuerdo muy bien porque le acompañé, estuve con ella, fui a buscar las hormonas con ella e hice todo el tratamiento con ella. Y creo que se va a operar dos años antes que yo. A una persona de 16 años o 17 no le puedes decir vete allí o aquí. Le tienes que acompañar porque tiene un miedo terrible, y le ayudas en todo y más.

Por último, quiero añadir que algo que me molesta mucho es el hecho de tener que esperar 6 años para operarme. Hay lista de espera, el gobierno no da el dinero suficiente a sanidad... Desde Trànsit ya me dijeron que iba a ir lenta la cosa. 6 años es muchísimo, que tienes que estar en tratamiento con antitestosterona, que hace daño corporal porque le estás privando a tu cuerpo de algo que biológicamente necesita hasta que te lo quiten. Tienes muchos efectos secundarios, yo tengo la regla y no sangro.

Yo gestiono con Transit todo esto. Y los que no se fían de la organización les digo que vayan al hospital Clínic que es privado. Pero allí tienes que estar yendo al hospital dos años a la psicóloga y contarle lo mismo todos los días. Por ejemplo, con mi novio fue al Clínic y yo que soy pobre, por lo público. De todas formas, mi chico me ha dicho que en el Clínic se siente incómodo con su psicóloga porque le toma por tonto, no le presta atención y hace lo que le da la gana. Y eso le afecta y coge unos grandes cabreos.

Y de mi operación, te diré algo cuando lo vea. Solo sé que me va a doler. Me han dicho que tardarán 6 años y cuando se acerque el día me llamarán. Antes de navidades les llamaré y enviaré un email para saber cómo va la lista de espera. A ver si este año al gobierno le da por darles una ayuda extra a sanidad.

Una por mucho que tome hormonas, la operación hace mucho. También hay muchas chicas trans que dicen que quieren tener pechos y que no entra por la seguridad social. Pero los pechos salen con las hormonas que tomamos, yo tengo mucho pecho por las hormonas, pero en todos los cuerpos no tiene el mismo efecto porque todos los cuerpos son diferentes. Hay mujeres con poco pecho y otras con mucho. Una amiga me dijo que tenía que pagar 3.000 euros para ponerse tetas, pero yo les digo «tetas ya tienes». Mi madre por ejemplo tiene poco pecho y yo mucho.

ADRIÁN (SEGOVIA)

Tengo 24 años. De pequeñito al principio no te ubicas bien. Los profesores se piensan que no te quieres adaptar, y yo soy de Segovia y al principio un poco mal, pero cuando inicié la transición más mayor algo mejor. Me mudé a Zaragoza y allí comencé la transición. Estando con adultos me tocó informar a los profesores que me iba a cambiar el nombre, tema listas... sin obligación de dar explicaciones. La experiencia fue muy buena, por parte de profesores y director muy bien, no hubo discriminación.

En cambio, en Segovia sí que hubo discriminación, con el profesorado y alumnos. No tuve constancia de qué pensaba el director, pero sí los tutores. Yo creo que los profesores y alumnos no entendían quién era. Además, en una población tan pequeña como Segovia. La psicóloga solo me tenía a mí como paciente trans, así que imagínate.

Ahora mismo estudio y trabajo. Hago el bachillerato nocturno para personas adultas de artes, y estoy trabajando también en un centro en Madrid, y me he sentido arropado. Por el tema del DNI me tocó comentarlo en el centro, y muy bien por parte de todos, de la jefa de estudios etc. Con las cirugías el año pasado me tocó faltar un mes, que estuve de baja, y me sentí completamente comprendido y no hubo nada malo, no hubo problemas.

Yo me vine a Madrid porque me tuve que ir de casa ya que mi familia no me aceptaba. Como consecuencia tuve que dejar los estudios y volverlos a retomar cuando puedes. Tampoco pude acceder a trabajos. Ahora estoy intentando retomar mis estudios, pero me ha generado un retraso académico ser discriminado. Siempre he querido ir a la universidad, y he acabado sacándome el bachillerato. Desde los 16 años he tenido parones, me incorporé al mercado laboral desde los 16 intentando independizarme cuanto antes... a veces lo conseguía y otras estaba dos meses. Es complicado a veces intentar salir de casa y estudiar y trabajar al mismo tiempo.

A lo largo de mi vida, me he sentido discriminado tantas veces... En Segovia hice un certificado de profesionalidad en el sector textil, y me tocó hablar con el director e informarle por qué llevábamos una tarjeta identificativa en la bata. Por parte del director muy bien, pero me dijeron que a ver si me ponía falda en alguna ocasión, lo cual me incomodó mucho.

También por parte de las compañeras hubo comentarios feos, decía que yo dudaba y cosas así, comentarios fuera de lugar. Y con el tema de la falda por parte de la formadora, hablé con el director y se lo conté. Expliqué por qué me negaba a ponerme una falda. No era que yo no quisiera estudiarlo o aprobar la formación, si no que era ofensivo para mí. El director habló con la formadora y ya no hubo más problemas de ese tipo.

Si pienso en los retos que tengo que afrontar teniendo la perspectiva de mi educación y empleo, pienso primero en que ya la transición de por sí es un proceso duro. Tienes que mover muchas cosas y entenderte a ti mismo. Casi todas las personas trans coinciden que la peor parte es la parte social, tanto laboral como en casa o escolar.

Volviendo a mi transición, desde pequeño siempre sabes que hay algo que no cuadra, y además venía de Segovia. Hasta los 16 no supe que había chicos trans. Conocía a chicas trans como la Veneno de la TV, pero hombres trans no. Entonces yo inicié el proceso bastante tarde, y tenía que estar seguro antes de comenzar el tratamiento, así que lo pospuse hasta los 19 años.

Yo veía que había algo que no cuadraba, pero no sabía lo que era. Y luego vi otros chicos trans y por fin observé que era lo que me estaba pasando a mí de toda la vida. Al principio tienes mucho miedo, tienes dudas, pero no queda más remedio porque eres así. Ojalá fuera algo que eliges, pero es de nacimiento. Y cuando no se tiene más remedio lo llevas a cabo para ser quién eres y sentirte bien contigo mismo. Y luego inicié el proceso normal, yendo al médico de cabecera, psicólogo (no privado), en Segovia. Pero no tienen Unidad de Género, ni psicólogos y endocrinos especializados, así que me derivaron a Valladolid. Allí me ayudó Fundación Triángulo y me ayudaron un montón.

Con mi transición en Segovia me sentí incomprendido, porque la sociedad segoviana es muy cerrada. Incluso la homosexualidad es tabú, así que imagínate la transexualidad. En Segovia solo hay un sitio de temática LGTBI escondido, mucha gente está en el armario y muchos gais no salen del armario, se esconden y se casan. Luego hubo un compañero que me dijo a ver que hacía porque me había salido barba...

Otra cosa que tengo clara es que hacen falta más referentes trans. Yo creo que sí, porque yo no descubrí que era ser trans hasta que vi a un chico en YouTube explicando su transición, y viendo vídeos me enteré. Luego entre amigos que conocía a otro amigo y otro amigo descubrí más, pero hasta los 16 o 17 años no supe que es ser un chico trans. Un amigo de Barcelona también le daba la murga y le preguntaba, pero eso ya es un apoyo que buscas tú personalmente. Por parte de medios y tal, la verdad es que no conocía a ninguna persona ni referente.

Ahora mismo me siento mejor. A nivel laboral y académico ya no tengo que dar explicaciones porque tengo el cambio del DNI hecho. No tener que dar explicaciones es muy importante, y me hace feliz. Yo estoy súper feliz con la transición en general.

Pero siempre suceden cosas. Por ejemplo, en Madrid estuve trabajando en hostelería, y había mucha tensión por parte del jefe de cocina porque era bastante homófobo. Había un compañero abiertamente gay y llevaba muchos años. Y le hacía comentarios de todo tipo, así que un día le dije «pues yo también soy maricón», porque yo soy gay. Y en los vestuarios cambiándome me vieron las cicatrices en el pecho. Podría haberme inventado cualquier cosa, pero no quise ocultarlo y les expliqué que era trans y que me operé el pecho. Hubo comentarios, «hay pito o no...» y de ese estilo.

Por último, para luchar contra la discriminación en la educación y en el trabajo, yo creo que quizás para las personas que son más vulnerables estaría bien establecer un sistema de becas y ayudar a que las personas trans que se van de casa puedan tener la oportunidad de salir de casa y seguir estudiando y trabajando. Con la ayuda de una beca o algo.

También programas de formación que estén remunerados, donde te estés formando y a la vez que esté remunerado para poder vivir. Además, hace falta más formación. En mi caso en el Centro en el que estoy yo expuse un tema LGTBI sobre los delitos de odio contra el colectivo. Expuse en el aula que yo era un chico trans, y luego una compañera me dijo que no había iniciado el proceso pero que también era trans. En las aulas nunca sabes. Por ejemplo, las charlas que se dan a mí me parecen de lo más útiles, porque nunca sabes cuándo vas a tener un compañero trans o alguien que necesite apoyo emocional. O que no se sienta solo.

SARA (MADRID)

Tengo más de 40 años. Nací en Lima y terminé la secundaria y luego hice un curso de comercio exterior, y me metí en ese mundo y en el de la moda, que me gusta mucho. Lo que me gusta siempre ha sido una formación a nivel global, que sale por inercia.

Yo descubrí mi transexualidad muy tarde, pero yo desde pequeña sabía que era una persona especial como todas las mujeres trans. En casa se me ha tratado de forma especial, y siempre me he sentido especial. Yo lo achaco a la suerte. Mi familia es de origen sencillo y yo me considero afortunada.

Ahora trabajo con el lujo de forma global, y también es por el trabajo que hago, y por la constancia y la lucha. A las mujeres nos cuesta mucho más dar pasos de gigantes, somos bastantes hormiguitas para buscar trabajo. Me alegra que las entidades LGTBI estén ayudando, hace mucha falta para que haya más tolerancia.

No tuve mucha información sobre lo que era ser trans. No había internet. La Lectura era la biblioteca, y era de otra manera. Y además me he acercado a personas que me enriquecían. Así me di cuenta de que era una mujer trans. A veces se confunde con la homosexualidad.

En España, he sufrido mucha discriminación en el mundo laboral. Ha sido durísimo. Acababa de terminar el primer año de tratamiento hormonal, y al año me operé las mamas. Y fue el momento del cambio brutal, porque es cuando se cambia todo. Pasas de los slips a llevar unas braguitas, y eso es un vuelco, el cambio de armario. Y eso que soy muy caótica y vivo de esto.

He sufrido muchas discriminaciones. No encontraba trabajo. Me apunté a una escuela de maquillaje y masaje. Terminé la escuela, y todas las chicas de la escuela salían con trabajo, y la escuela se encargaba de encontrarnos trabajo en las escuelas de estética. Las marcas llegaban y elegían a las chicas, y a mí no me elegían. Yo me sentía entonces fatal.

Yo fui la última en ser elegida, y la injusticia lo achacaban a la edad. Por suerte llegó una señora fantástica y me cogió. Ella me enseñó todo lo que estoy haciendo ahora. Sin embargo, pasaron 100 centros de belleza y no me cogieron ninguna. El destino me hizo esperar hasta el final. Yo me sentía muy triste cuando mis compañeras de clase se marchaban con trabajo y yo no.

En concreto, la transición la hice cuando salía de una relación y encontré a otro chico, con el que estuve 5 años. Y fue bastante duro, y lo sigue siendo de alguna manera con realidades y necesidades actuales.

Ahora mi cerebro ha cambiado el chip, y ahora estoy mucho más fuerte. Ya no soy la persona a la que humillaban por el hecho de ser distinta o trans. Ahora soy fuerte, y puedo

demostrar cosas. Tengo un trabajo que amo y adoro, y vivo por y para él. Y la gente que me rodea y me conoce lo sabe, y es parte de mi ADN.

Pero sigue habiendo racismo y todas las cosas que me has preguntado. Y siempre va a haber gente que te va a hacer sentir mal. Además, está la envidia, que se junta con esto y es la parte cruel. Y no ser aceptada en tu entorno laboral.

En mi opinión, los chicos son más tolerantes. El entorno heterosexual en el que yo me suelo mover es muchísimo más respetuoso conmigo, mucho más tolerante conmigo. Tal vez por la formación. Yo vivo en un entorno bastante heterosexual y no me quejo de nada, solo cuando se me adjetiviza digo que soy trans. Pero creo que muchas mujeres trans estamos muy equivocadas y salir de los guetos. Somos mujeres y nos tenemos que meter en el mundo de las mujeres. Hay que revolucionar esa parte.

Si me pregunto de donde he sacado mi fortaleza... Es muy largo... he perdido a tres amigas trans. Eso me ha hecho fuerte. Además, me he formado yo sola, y la dureza de la vida, no tener a mi familia cerca, la soledad etc. me ha hecho fuerte.

Las personas que no tenemos madre, padre o pueblo vivimos de una forma distinta. Para algunas cosas suelo ser una niña, pero para otras no les presto importancia, y eso me ha empoderado. Y también el conocimiento, la lectura, eso me ha aportado riqueza. La información es clave, y el hecho de estar con personas que siempre me han aportado y enriquecido mi espacio.

Cuando pienso qué se puede hacer para luchar contra la transfobia en el ámbito educativo y laboral, yo creo que para todos los estratos sociales debería de haber información, y que eso llegue a todos los estratos sociales. Y no me refiero a la educación, sino que, a la información, para que esas personas tengan la capacidad de formar o al menos los conceptos claros. La buena información que esté dirigida a todas las generaciones.

Por ejemplo, un anuncio puede plantear el hecho de entrevistar a tres generaciones de personas trans. Y esto en España se da y se exporta porque tenemos mucha tolerancia. España en esto es tendencia, y no queremos aceptar que España exporta tolerancia sobre las personas trans al mundo.

PEDRO (GALICIA)

Nací y viví en Galicia. Estudié EGB y después hice un FP de imagen y sonido, aunque sólo hice el primer grado y después me pasé a una academia privada, donde hice fotografía. Después dejé los estudios para trabajar, en una compañía discográfica que a su vez era productora cinematográfica, y allí estuve trabajando unos 7 u 8. Después por compañeros, me vino el chip para preparar unas oposiciones, así que me preparé para unas oposiciones en la Comunidad de Madrid, y con 26-27 años, aprobé, aunque no tuve plaza y entré como interino y al cabo de 5 años, volví a examinarme y saqué la oposición. En ese periodo de tiempo me saqué también la titulación de técnico de transporte sanitario, pero no he ejercido nunca profesionalmente. Volví a promocionar en el ayuntamiento y saqué otra oposición.

Sobre mi proceso de transición como hombre trans, bueno pues lo llevé un poco... las profesiones que eliges son un poco, acordes a tu identidad... Y dentro de aquella etapa, pues dentro de que no estás a gusto contigo mismo, pues intentas sobrellevarlo, y como digo, intentas elegir profesiones acordes con tu identidad.

En mi caso, no sentí una discriminación por mi identidad de género en la fase escolar, ya que ten en cuenta, que hace 35 años, uno lo llevaba por dentro, y exteriormente, no había ningún rasco. Vestía más acorde a mi identidad, pero la verdad es que nunca tuve ningún problema, tal vez algún comentario esporádico del tipo «pareces un marimacho», pero fue algo esporádico, nada que yo recuerde de tipo acoso.

También quise informarme. Yo pensaba en estas cosas, pero como no había información, yo me preguntaba a ver qué me pasaba, pero tampoco me atrevía a preguntar por ello, lo llevabas por dentro. No había internet ni nada. Yo la única imagen que tenía en ese momento era, la única referencia, era Bibi Andersen. En aquella época no se usaba ni la palabra trans; se llamaban travestis, no decía ese chico o chica es trans, decían travesti. Se confundía la imagen de trans y travesti. No había la información que hay ahora. Según pasado el tiempo, y ahora todo es más fácil que hace 35 años, entonces bueno, ahora es más fácil buscar información.

A nivel laboral he tenido suerte. Yo no sé si el hecho de ser funcionario fue una baza a mi favor, y en mi trabajo me sentí muy respetado, incluso por la propia alcaldesa que tiene muy mala fama.

Sobre todo, sabes lo que pasa, que no hay referentes trans masculinos. Cuando empecé con toda la historia, el único referente que teníamos era el chico que pasó por gran hermano: «Niki». Y en vez de ser un referente positivo, era negativo. La imagen que proyectaba era bastante, sobre todo a nivel, cuando te planteas el tema y quieres comentarlo con la familia. Hablamos de hace 15 años, y si ese era el único referente, que proyectaba una imagen patética de agresivo y malo, pues imagínate. Sí que es cierto que los chicos trans tenemos mucha culpa de no visibilizarnos más. Hace falta que haya una imagen de chico trans.

No hay una imagen clara, somos más, estamos más oculto. Lo hacemos, seguimos con nuestra vida y no nos involucramos.

Hoy en día, creo que se está haciendo bastante bien dentro de lo que cabe, porque cada vez hay más información, pero hay veces que... De todas formas, hace 15 días estuve haciendo un curso del ayuntamiento «Madrid una ciudad libre de violencia» y se estuvo hablando de este tema. Yo no dije que era un chico trans, pero cuando la persona abordó el tema, hizo una broma, se rio con un chiste y parecía como que un profesional se lo estaba tomando a chiste, no me gustó como abordó el tema. Creo que esa persona estaba haciendo un flaco favor, no me gustó como lo planteó. Poco a poco se está viendo con más naturalidad, pero tampoco creo que haya que ir con el cartel por delante. Yo apuesto por la normalización. No creo que deba presentarme y decir seguido que soy trans.

Hay veces que da la sensación de que ni siquiera los profesionales saben tratar el tema. Por mucho que se quiera hablar de las personas trans, pero no lo eres, es muy difícil que puedas trasladar este tipo de sentimiento. Creo que hay que darle un poquito más de naturalidad y creo que no hay que entrar en los aspectos íntimos de la persona. La información importante es informar a las personas de que una persona trans es haber nacido sin sentirse en el género que tiene, pero no creo que haya que entrar en detalles de si los chicos suelen hacer esto... las chicas... Porque una persona homosexual por ejemplo no va presentando su orientación de primeras, así que no sé por qué un trans debe explicar en qué momento está de su proceso. Creo que la gente salió más confundida sobre la transexualidad en esa charla. Una formación que sea natural y cuyo enfoque no sea destacar las diferencias específicas sino la naturalidad.

Anexo III

TABLA COMPARATIVA LEGISLACIONES AUTONÓMICAS

	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña	Extremadura	Galicia	La Rioja	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	C. Valenciana
Ley específica personas trans	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Ley Integral LGTBI (con medidas específicas para las personas trans)	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓
Principio de libre autodeterminación de género	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Incorporación de la perspectiva de género (discriminación múltiple)	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Actuaciones en el ámbito de la salud y atención sanitaria	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actuaciones de formación del profesorado	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actuaciones contra la discriminación en centros escolares	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actuaciones en el ámbito universitario	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actuaciones de inserción laboral	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Actuaciones de no discriminación en el trabajo	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Régimen sancionador para garantizar el cumplimiento de la Ley	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Oficina de atención directa	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓

Anexo IV

GLOSARIO

A continuación, se ofrece un glosario de términos que se han empleado en este informe en referencia a la población trans, objeto de este estudio.

Acoso discriminatorio. Es acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género o expresión género cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Discriminación directa. Hay discriminación directa cuando una persona ha sido, es o puede ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

Discriminación indirecta. Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

Discriminación múltiple. Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes es una persona LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, la pertenencia a colectivos como migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.

Diversidad de género. Comportamiento distinto respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona.

Estereotipos de género. Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Identidad de género (o identidad sexual). Sexo psicológico subconsciente sentido como propio por cada persona y que le autodefine como hombre o mujer (en ocasiones como las dos cosas o como ninguna).

Persona intersexual. Persona que nace con una anatomía reproductiva o genital que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

LGTBI. Siglas que designan a personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales.

Orientación sexual. La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Transfobia. Discriminación, conductas y actitudes negativas hacia las personas trans.

Transexualidad. Diferencia entre el sexo asignado a la persona al nacer, en atención a la combinación estadísticamente más frecuente entre identidad y anatomía genital, y la identidad de género que la persona siente y manifiesta. No conlleva asociado ningún itinerario preestablecido (ni médico ni social).

Tránsito social. Momento en el cual, tras un proceso de transición, la persona pasa a ser reconocida socialmente de acuerdo con su identidad sexual. Es habitual que suponga una modificación del nombre y/o la vestimenta, así como de los pronombres utilizados y de las instalaciones públicas que se encuentran segregadas por sexos (aseos, vestuarios, etc.).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alós, R., Beneyto, P. J., Jódar, P., Molina, Ó. y Vidal, S. (2015). *La representación sindical en España*. Fundación 1.º de Mayo.
- Aranda Montes-Berges, M.^a B. y Castillo-Mayen, M.^a R. (2015). La orientación a la dominancia social en la adolescencia: el papel de la identidad de género y los rasgos estereotípicos femeninos y masculinos. *Revista de Psicología Social*. Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.
- Aparicio García, M. E. y García Nieto, I. (2021). *Identidades trans. Una aproximación psicosocial al conocimiento sobre lo trans*. Madrid: EGALES.
- Ayuntamiento de Madrid (2019). *Historias de vida de la población trans que visibilizan su proceso vital*. Madrid. Disponible en: <https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/Publicaciones/IncidentesOdioLGTBfobia/HISTORIAS-DE-VIDA-DEF.pdf> [Consultado el 8 de marzo de 2022].
- Bigner, J. L. y Wetchler, J. (2012). *Handbook of LGBT-Affirmative Couple and Family Therapy*. NY: Routledge.
- De Cuypere, G., Van Hemelrijck, M., Michel, A., Carael, B., Heylens, G., Rubens, R., et al. (2007). Prevalence and demography of transsexualism in Belgium. *European Psychiatry*, 22(3), 137-141. doi:10.1016/j.eurpsy.2006.10.002.
- Domínguez, J. M., García, P., Hombrados y M.^a I. (2011). *Transexualidad en España: análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). Madrid. Disponible en: <http://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD69629.pdf> [consultado el 10 de febrero de 2022].
- Fernández, J. y Mujika, I. (2007). *Manual de buenas prácticas para la atención de hombres y mujeres transexuales en la CAPV*. Bilbao: Aldarte.
- Flores, A. R., Herman, J. L., Gates, G. J. y Brown, T. N.T (2016). *How many adults identify as transgender in the United States?* The Williams Institute. Disponible en: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Adults-US-Aug-2016.pdf> [Consultado el 4 de marzo de 2022].

- 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].
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Luxembourg. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf [Consultado el 9 de febrero de 2022].
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2020b). *Have you ever experienced any of the following housing difficulties*. Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-dataexplorer?locale=EN&dataSource=LGBTI&media=png&width=740&topic=1.+Living+openly+and+daily+life&question=DEXh21&subset=AllSubset&country=ES&superSubset=0-All&plot=inCountry&M2V=inCountry> [Consultado el 16 de febrero de 2022].
- Gates, G. J. (2011). *How many people are lesbian, gay, bisexual and transgender?* The Williams Institute. Disponible en: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/How-Many-People-LGBT-Apr-2011.pdf> [Consultado el 9 de febrero de 2022].
- Gómez Gil, E. y Esteva de Antonio, I. (coords.) (2006). *Ser transexual*. Barcelona: Editorial Glosa.
- Herrero, I. y Díaz de Argandoña, C. (2009). *La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi*. Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Disponible en: https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_1719_3.pdf [Consultado el 10 de febrero de 2022].
- Horton, M. A. (2008). *The Prevalence of SRS Among US Residents*. Out & Equal Workplace Summit, September 2008, Disponible en: <http://www.tgender.net/taw/thbcost.html#prevalence> [Consultado el 9 de febrero de 2022].
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2019). *Tasas de paro por distintos grupos de sexo, edad y comunidad autónoma*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247> [Consultado el 16 de febrero de 2022].
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L. y Anafi, M. (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality. Disponible en: <https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf> [consultado el 16 de febrero de 2022].
- Lev, A. I. (2009). *Transgender Emergence. Therapeutic Guidelines for working with gender-variant people and their families*. NY: Routledge.
- Mañero, I. (2017). *Estudio sobre la evolución de la de la Población Trans en 15 años*. IMClinit.
- Martxueta Pérez, A. y Etxeberria Murgiondo, J. (2014). Claves para atender a la diversidad afectivo sexual en el contexto educativo desde un enfoque global escolar. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*.
- Meerwijk, E. L. y Sevelius, J. M. (2017) Transgender Population Size in the United States: a Meta-Regression of Population-Based Probability Samples. *Am J Public Health, 107*(2), febrero, e1-e8 doi: 10.2105/AJPH.2016.303578.

- 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> [Consultado el 7 de febrero de 2022].
- Moreno-Pérez, Ó., Esteva de Antonio, I. y Grupo de Identidad y Diferenciación Sexual de la SEEN. (2012). Guías de práctica clínica para la valoración y tratamiento de la transexualidad. *Endocrinología y Nutrición*, vol. 59, Issue 6, junio-julio, 2012, pp. 367-382. <https://doi.org/10.1016/j.endonu.2012.02.001>.
- Olyslager, F y Conway, L. (2007). On the Calculation of the Prevalence of Transsexualism. *Int J Transgen*, 10. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/237519830_On_the_Calculation_of_the_Prevalence_of_Transsexualism [consultado el 9 de febrero de 2022].
- Reed, B.,; Rhodes, S., Schofield, P y Kylie, K. (2009). *Gender variance in the UK: Prevalence, incidence, growth and geographic distribution*, p. 1-36. Gender Identity Research and Education Society, Surrey, UK.
- Rubio, F.J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2). Roma, Italia: Euro-Mediterranean University Institute.
- Rubio, F.J.r (2009). Aspectos sociológicos de la transexualidad. Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 21.
- TGEU (Transgender Europe) (2021). *Trans Murder Monitoring*. Disponible en <https://transrespect.org/es/tmm-update-tdor-2021/> [consultado el 9 de febrero de 2022].

