



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Identidades de género y el acceso al empleo privado. Análisis posterior a la Ley Integral para Personas Trans



Trabajo final de grado
Modalidad: Pre-proyecto de investigación
Estudiante: **Paula González Denis**
C.I: 4.789.881-6
Tutora: **Dra. Noelia Correa García**
Revisora: **Mag. María Ana Folle**

Montevideo, Julio 2024

Índice

Resumen	2
Agradecimientos	3
Fundamentación del Problema	4
Antecedentes	7
Marco Conceptual	10
Género e Identidades de Género	10
Identidades Trans y lo que Producen las Prácticas Discursivas	12
Imbricación de Opresiones e Interseccionalidad.....	14
Problema y Pregunta de Investigación	16
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Metodología	17
Método de Investigación	18
Técnicas	18
Análisis de Datos.....	20
Cronograma de Ejecución	20
Consideraciones Éticas	21
Resultados Esperados y Plan de Difusión	21
Referencias Bibliográficas	23

Resumen

El presente pre-proyecto de investigación se propone aportar conocimientos acerca de las experiencias de las identidades trans en el acceso al empleo formal privado y los avances al respecto a posteriori de la Ley Integral para Personas Trans en Uruguay. Se dialogará con enunciaciones y narrativas de identidades de género trans, en cuanto a los obstáculos y/o facilitadores que experimentan en la búsqueda y acceso al empleo formal privado. Para ello se plantea una investigación con una metodología cualitativa, utilizando el método de teoría fundamentada, mediante la aplicación de dos técnicas: entrevistas en profundidad y grupos de discusión. El análisis será a través de una perspectiva de imbricación de opresiones e interseccionalidad, articulado con conceptos claves como género e identidades de género trans.

Palabras clave: Identidades transgénero, empleo, imbricación de opresiones, interseccionalidad

Abstract

This pre-research project aims to provide knowledge about the experiences of trans identities in access to formal private employment and the advances in this regard after the Comprehensive Law for Trans People in Uruguay. There will be dialogue with statements and narratives of trans gender identities, regarding the obstacles and/or facilitators they experience in the search for and access to formal private employment. For this purpose, research with a qualitative methodology is proposed, using the grounded theory method, through the application of two techniques: in-depth interviews and discussion groups. The analysis will be through a perspective of imbrication of oppressions and intersectionality, articulated with key concepts such as gender and trans gender identities.

Keywords: Transgender identities, employment, imbrication of oppressions, intersectionality

Agradecimientos

Extiendo mi profundo agradecimiento a todas las personas que acompañaron este proceso y me han sostenido e impulsado.

A mis padres, por inculcarme la capacidad de empatía y de ver más allá de mis privilegios. A mi hermana Lucía, por ser mi compañera de vida. A mis abuelos, por su amor y cuidados.

A Diego, por acompañarme y apoyarme desde el primer día en todo momento y por ser hogar. A Lilian y Agustín, por sus buenos deseos siempre.

A Sol, que llegó en el momento justo para ser compañera incondicional de todas las horas.

A las mujeres que son parte de mi vida, compañeras y amigas. Al feminismo que me ha brindado nuevas formas de pensar y cuestionar-me. A Javiera Andrade.

A Daniela, por acompañarme en esta formación, en la vida y en esta producción.

A las y los docentes que han marcado mi formación con su humanidad y su saber. A mi tutora Noelia por guiarme y acompañarme en todo momento, por su profesionalismo y calidad humana.

A la Facultad de Psicología y a la Universidad de la República, gracias.

Fundamentación del Problema

En el presente trabajo se busca aportar conocimientos sobre las experiencias que transitan las identidades trans durante la búsqueda y acceso al empleo formal en el ámbito privado.

La discriminación es una de las principales problemáticas que padecen a nivel social, tanto en el ámbito educativo, como en el laboral (Butler, 2006; Sempol, 2018), la misma es causante de la precariedad (Butler, 2009) en el desarrollo de la vida en sociedad. Las políticas públicas y la universalidad que se aplica en disidencias con vulneraciones tan complejas resultan insuficientes. Es por ello, que se aborda la problemática en clave de imbricación de opresiones (Correa, 2022), e interseccionalidad (Crenshaw, 1991; Coll-Planas y Solà-Morales, 2019), entendiendo que es un sistema de discriminación por demás complejo, que afecta directamente en la capacidad de poder desarrollar un proyecto de vida.

Considerando el contexto mencionado anteriormente surge la necesidad de otorgar un marco jurídico que pueda amparar a esta población, es así, que en 2018 se promulgó la Ley Integral para Personas Trans N° 19684 (de aquí en adelante LIPT), que fue impulsada por las organizaciones de la sociedad civil, militantes independientes por los derechos de las disidencias y la comunidad académica. En el Artículo 3 establece que: “Tiene como objeto asegurar el derecho de las personas trans residentes de la República a una vida libre de discriminación y estigmatización, para lo cual se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación” (Ley 19684, 2018, párr. 4). El Artículo 12, establece que diversas organizaciones públicas deben destinar al menos un 1% de los puestos de trabajo al año para personas trans, que cumplan con los requisitos normativos.

Si bien la LIPT no establece porcentajes de empleabilidad en el ámbito privado, en el marco de la Ley 19973 (2021) de Promoción del Empleo, se creó un Programa para Colectivos en Situación de Vulnerabilidad Social por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece subsidios a las empresas de entre un 60% a 80% por contratar personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas personas trans, que cumplan con los requisitos que establece dicha Ley (MTSS, 2022).

En búsqueda de conocer las oportunidades y experiencias que han tenido las identidades trans en acciones y programas estatales, a favor de la inclusión social y que especifique cupos

para identidades trans, se mencionan a continuación algunos programas que se consideran relevantes.

En 2014, Uruguay Trabaja (UT)¹, junto con Primera Experiencia Laboral (MIDES, 2017), y más adelante en 2021, el Plan de Apoyo Básico a la Ciudadanía ABC (en adelante Plan ABC). De las mencionadas anteriormente, surgen datos en torno a la adhesión de los participantes, quienes ven al programa como una oportunidad para legalizar sus documentos, realizar controles sanitarios, para capacitarse y poder salir al campo laboral con herramientas. Las mujeres trans plantean que sufren las miradas discriminatorias por el aspecto físico, y señalan que no les atrae tanto la propuesta porque sería una salida económica provisoria (MIDES, 2017). Un dato importante es que a partir de la modificación del Artículo 4 de la Ley 18240 en 2014, se introduce de manera legal las acciones afirmativas en el programa, mediante cupos destinados a grupos que sufren discriminación por género, etnia, racialización, por situación de vulnerabilidad, por violencia o consumo problemático de sustancias. Es allí donde se resuelve generar cupos para personas trans (2%) y para acceder a estos es requisito tener la Tarjeta Uruguay Social² (MIDES, 2023).

El último programa mencionado y que se implementó a posteriori de la LIPT, es el Plan ABC, el cual fue una intervención ante la crisis económica durante la coyuntura de la pandemia, aunque tiene otras dimensiones dentro del programa, en cuanto a lo laboral, tiene características similares al Programa Oportunidad Laboral, que lleva adelante los “Jornales Solidarios”, que comenzaron en la Intendencia de Maldonado y que el Poder Ejecutivo implementó en los Gobiernos Departamentales a nivel Nacional. En las primeras tres ediciones se emplearon más de 120 personas trans (IM, 2021).

Por otra parte, el Ministerio de Desarrollo Social en 2016, llevó adelante el Primer Censo Nacional de Personas Trans (MIDES, 2016), con el fin de estimar la cantidad de personas trans en el país y su situación en materia de: discriminación, salud, educación y empleo. Los datos en MIDES (2016), indican que fueron 853 personas trans censadas. En lo que refiere a

¹ El programa UT fue creado en el año 2007 bajo la Ley N.º 18.240, como una política sociolaboral desarrollada por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), que busca promover la inclusión social mediante oportunidades laborales articuladas con estrategias socioeducativas. Destinado a personas entre 18 y 65 años, con desocupación de larga duración (2 años o más), en situación de vulnerabilidad socioeconómica y que no hayan culminado el ciclo básico de enseñanza (MIDES, 2017).

² La Tarjeta Uruguay Social (TUS), consiste en una transferencia monetaria que se otorga a personas trans, siendo esta la primera acción afirmativa de reconocimiento y abordaje a la población trans para acceder a un nivel básico de alimentos y artículos de primera necesidad (MIDES, 2023).

discriminación, plantean que donde más se han sentido discriminados es en los centros educativos, causante de los altos índices de deserción a temprana edad, siendo el promedio 15,7 años. Como consecuencia ocurre la exclusión social, al no poder habitar estos espacios con sus pares, dándose una desventaja al momento de la búsqueda de empleo (p. 28). Además, según el informe del Censo del MIDES (2016), en cuanto al interés de formación laboral, surgen los siguientes datos:

Al desglosar por áreas de interés de formación, las que mayor eligen son: belleza y vestimenta (28%), gastronomía (17%), informática (14%). Si se desagrega por identidad de género, se observa que a los varones trans las áreas de formación que más les interesan son: por un lado, carpintería, construcción, electrotécnica y mecánica (41%), y por otro, gastronomía (27%); mientras que las mujeres trans censadas se encuentran más interesadas en belleza y vestimenta (42%), gastronomía (22,5%) e informática (17%) (p.26).

Según un informe preliminar de los avances del Primer Censo de Personas Trans, en cuanto al empleo y al acceso al mismo, el 66,5% de la población censada declaraba estar ocupada. El 19% indicó haber sido discriminada en el trabajo por el empleador y casi un 64,5% por un supervisor o compañero. Además, indica que una tercera parte de las personas trans nunca realizó trabajo sexual, mientras que el 67% sí lo realiza o lo realizó en algún momento de su vida (MIDES, 2016, p. 6).

En la actualidad, no se encuentran datos estadísticos o informes oficiales sobre el acceso al empleo formal privado de personas trans en nuestro país. Sin embargo, anualmente se publican informes desde la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), que ofrecen información sobre los cupos que se cubren con personas trans y características de los mismos. El informe de la ONSC, indica que entre el 2018-2022 fueron 44 las personas trans que ingresaron a 14 organismos del Estado y 2 en Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal (ONSC, 2022, p.16-24). El último de estos, publicado a fines de junio del 2024 señala que en el 2023 ingresaron 11 personas trans a 8 organismos del Estado, y tan solo 4 de estos cumplieron con la cuota del 1% establecida en la LIPT (ONSC, 2023).

En los resultados preliminares publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a fines de noviembre del 2023 se omitió información básica sobre cuántas personas trans hay en

el país, información valiosa que varios colectivos reclamaron en las redes sociales (La diaria, 2023).

A nivel empresarial, por parte de una agencia de empleabilidad se han realizado ferias que conectan a personas en búsqueda laboral con empresas. De un tiempo a esta parte, se han realizado varias ferias de empleo, pero particularmente en el año 2023 se realizó la primera con enfoque en identidades trans, coincidiendo con una nueva edición de la Marcha por la Diversidad, es por ello, que durante la proclama de la Marcha por la Diversidad 2023 los colectivos organizadores manifestaron algunas críticas al respecto³.

En suma, con el desarrollo de la fundamentación se busca evidenciar que el acceso de las identidades trans al campo laboral privado y público es insuficiente por diversos factores que tienen que ver con la discriminación, con el cumplimiento de las cuotas que por Ley se han estipulado, por voluntad política estatal y departamental, por el acceso y continuidad educativa con una clara deserción temprana. Es necesario destacar la importancia de la escucha de las voces de las identidades trans que son quienes vivencian estos obstáculos, así como también, las producciones en la temática para colaborar en la reivindicación de los derechos de las identidades trans en el acceso al empleo.

Antecedentes

En cuanto a las producciones en torno a la temática planteada, se hallaron producciones internacionales que se consideran antecedentes relevantes para dar el puntapié inicial de este escrito, por su parte, Bohórquez Espinel y Castro López (2021), en su artículo titulado “Discriminación De Mujeres Trans en el Ámbito Laboral”, plantean que las mujeres trans transitan

³ A continuación, fragmentos de la proclama de la Marcha de la Diversidad publicada en YouTube: “¡QUE NO TE CONFUNDAN! Esas agencias y empresas que nos usan para mejorar sus ganancias son las mismas que no nos dan trabajo, que precarizan las condiciones laborales” (Canal Giovani Cartategui, 2023, 26m20s).

(...) “Es lamentable, que en el mes de la diversidad, conquista de nuestro movimiento y en el mismo día de una de las movilizaciones más grandes del país, exista una feria de empresas que prometen trabajo y es apoyada por el MIDES cuando lo único que vemos hace años son cursos que nos enseñan a hacer currículums sin una respuesta real. Por las dudas que se mezclen los tantos, ahí no estamos nosotres, estamos acá, en la calle, entre nosotres, como lo hicimos siempre y nada tenemos que ver con la fiesta del lucro” (Giovani Cartategui, 2023, 39m00s).

mayores dificultades que los varones trans, ya que los prejuicios en torno a sus cuerpos, generan mayor marginación y discriminación. Menciona políticas públicas colombianas, que buscan la igualdad en las empresas y proponen una especie de reeducación que propicie la inclusión de las disidencias, donde las mismas son responsables de hacerlo bien, garantizando experiencias respetuosas e inclusivas desde el proceso de selección, evitando así experiencias traumáticas, que generan que las identidades trans desistan de la búsqueda por miedo a vivir lo mismo. En otras latitudes surge el estudio de Vazquez et al., (2021) titulado “Una aproximación a las políticas laborales sobre identidad de género en multinacionales en México”. Se toma una muestra de empresas multinacionales establecidas en México, con la característica de que sus países son firmantes del Pacto Mundial y tienen legislaciones sobre la no discriminación por identidad de género. Los resultados obtenidos indican que las legislaciones en sus países de origen no garantizan las acciones que se toman en las filiales en cuanto a la no discriminación por cuestiones de identidad de género. Además, anuncian en sus informes las normas referentes a orientación sexual, siendo menos las que hacen mención directa a las identidades de género. Otro dato interesante, es que los países con mayores ingresos per cápita, tienen mayor marco normativo en cuanto a acciones de no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Antagónicamente a las multinacionales, Cutuli (2022), aporta sobre el cooperativismo en su artículo titulado, “Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades”, propone un análisis mediante un estudio etnográfico de un caso sin precedentes, donde mujeres trans que se dedican a la prostitución como medio de subsistencia participan de la ola de cooperativismo, en un contexto económico y social de post crisis. Uno de los aportes significativos tiene que ver con las tensiones entre trabajo-dignidad y cómo procesan el nuevo escenario laboral con las herramientas ya adquiridas en su trayectoria de vida. Para finalizar el apartado internacional, Hernández-Melián (2023), en “Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica”, plantea una investigación científica sobre la situación de la discriminación laboral por identidad de género. Sus aportes significativos dan cuenta de la importancia de unificar el marco legal en el territorio, para asegurar la no discriminación. Indica que es necesaria la monitorización del cumplimiento de las acciones afirmativas por parte del Estado y también de las áreas de RSE y sindicatos de las empresas. Plantean que es imprescindible el diseño de planes de inserción laboral, con capacitación y acompañamiento de esta población vulnerada, que les permita tener estabilidad laboral y posibilidades de crecimiento.

A nivel nacional, Sempol (2018) desde la Secretaría de la Diversidad de la Intendencia de Montevideo, en convenio con la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, titulada “Intersecciones. Diversidad sexual y de género e interseccionalidad” ofrece un aporte sustantivo para pensar la problemática a abordar, retomando aportes de la perspectiva de interseccionalidad (que se desarrollan en el apartado de Marco Conceptual), género, diversidad sexual y sobre la no discriminación hacia las personas LGBTI, lo establece como un problema público, por lo tanto tiene por objetivo brindar herramientas para lograr una mayor inclusión desde las políticas públicas, la academia y los movimientos sociales como actores fundamentales. Continuando con las producciones nacionales, se tomaron en cuenta dos tesis: una doctoral y otra de maestría, de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. Correa (2015) en “Trayectorias y relatos de personas trans con relación al mundo del trabajo. Un acercamiento desde los métodos biográficos”, plantea como objetivo principal visibilizar las trayectorias de estas identidades trans que han logrado mantenerse en el mercado laboral y que es lo que ha contribuido a que así suceda. Destaca la importancia de la familia y las redes de contención que apoyan la continuidad educativa, el acceso a la salud y al trabajo, para poder proyectar y desarrollarse con calidad de vida. También cuestiona los paradigmas heteronormativos dominantes y negacionistas de la diversidad que existen en la sociedad. Por otra parte, Campos (2023), en su tesis de maestría titulada “Xenotopía de Género: Relaciones entre discurso médico y transexualidad en Uruguay”, realiza una investigación en torno a la patologización de las identidades trans que existe desde el enfoque biomédico. Realiza un cuestionamiento teórico y político de diversos discursos discriminatorios operantes aun en la actualidad, la alienación del sistema sexo/género, que aparta a las disidencias de la norma y es por consecuencia un sujeto enfermo, patológico, abyecto, que hay que observar de cerca, para curar el padecimiento. Ofrece también un aporte significativo a través del término xenotopía como metodología de su autoría que surge del método cartográfico y el xenofeminismo. Busca ir deshilachando el tejido entramado de las relaciones de poder y sus enunciaciones, que se ponen en juego con múltiples actores y la premisa de la supremacía cis-heterosexual como eje.

Tomando en cuenta las producciones académicas en torno a la finalización de la formación de grado en la Universidad de la República, en la Facultad de Psicología y/o Facultad de Ciencias Sociales, han sido seleccionados los que aportan al problema de investigación que aquí se desarrolla. En el caso de Julián (2015) en su ante proyecto “Identidad transexual y discriminación laboral. Estado de la situación en Uruguay”, busca indagar sobre los diferentes

aspectos discriminatorios a los que están expuestas las identidades trans en el campo laboral. Los conocimientos centrales tienen que ver con los desafíos que enfrentan las identidades trans al intentar y mantener un vínculo laboral formal. La estructura laboral es negadora y excluyente de la diversidad sexual, se rige por normas heteronormativas, donde la heterosexualidad es lo “natural” y todo lo que esté por fuera es perseguido y marginalizado. Complementando lo mencionado anteriormente, Gularte (2020) en su trabajo final de grado brinda aportes a la temática bajo el título de “Población trans e inserción laboral: un análisis a través de las trayectorias”, realiza un estudio de los antecedentes del acceso al trabajo en Uruguay, estadísticas de desempleo y un análisis de dificultades de las personas trans a la hora de buscar la inserción laboral formal. Concluye, que el empleo significa mucho más que una fuente económica, el mismo influye en la posibilidad de socializar y de ser incluidos. Indica que los varones trans presentan menores dificultades de inserción que las mujeres trans, ya que su aspecto pasa desapercibido siendo tomados como varones cis. En cuanto a las experiencias de las identidades trans en los vestuarios laborales, Rodríguez (2023) en su trabajo final de grado titulado “Habitar desde la disidencia Identidades de género trans en los vestuarios laborales”, tiene como objetivo problematizar cómo las identidades trans habitan los vestuarios laborales en instituciones públicas. Propone un análisis desde la transfobia (individualista) hacia el cissexismo colonialista (social). Plantea que la transfobia se produce por lógicas cissexistas, que interfieren en el desarrollo de la vida de la población trans impidiendo que transiten por espacios públicos como lo son los vestuarios, así como también espacios de salud y/o laborales, siendo violentados al acceder.

Marco Conceptual

Género e Identidades de Género

El concepto de género es definido por Scott (1986/2008) como una categoría de análisis y no como un concepto que enmarca ciertas características estáticas, de esta manera permite comprender lo simbólico en las representaciones sociales. Define al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, y el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder” (p.65).

Problematiza los binarismos masculino-femenino, tomando un caso judicial de segregación sexual de la división del trabajo en contra de la empresa Sears, donde se limitan a diferenciar por cuestiones biológicas entre mujer-hombre, generando categorías absolutistas sin tener en cuenta el contexto. Es allí, donde surgen una multiplicidad de argumentos por parte de las defensas, que establecen una antítesis entre igualdad y deferencia. Más allá de la intención de oponer estos paradigmas, según el posicionamiento de Scott (1986/2008):

La única alternativa es negarse a oponer la igualdad a la diferencia, e insistir continuamente sobre las diferencias: las diferencias como una condición de las identidades individuales y colectivas, las diferencias como un desafío constante frente a la fijación de estas identidades, la historia como ilustración repetida del juego de las diferencias, las diferencias como el auténtico significado de la igualdad en sí misma (p. 218).

Las ideas trabajadas por Scott fueron un hincapié para los desarrollos de la filósofa Judith Butler (2007), quien se pregunta: ¿cómo y dónde se construye el género?, entendiéndolo como una construcción social que ha cambiado a lo largo de la historia. Desde el comienzo se asigna según el sexo al nacer, si nace varón es masculino y si es mujer, entonces corresponde el género femenino. Estas son categorías humanizantes, es decir que todo cuerpo que está por fuera de esa definición entra en la categoría de lo deshumanizado.

Esta forma violenta de referirse a lo disidente intenta generar un comportamiento sexual de acuerdo con la heteronormatividad, son manifestaciones de poder dominantes que buscan mantener al sujeto dentro de los binarismos, como lo expresa Butler (2006), “emerge de un profundo deseo de mantener el orden del género binario natural o necesario, de convertirlo en una estructura, ya sea natural, cultural o ambas, contra la cual ningún humano pueda oponerse y seguir siendo humano” (p.59). Por otra parte, la autora continúa avanzando en su teoría, y plantea un concepto crucial para la teoría de género o teoría queer, Butler (2007):

La distinción entre expresión y performatividad es crucial. Si los atributos y actos de género, las distintas formas en las que un cuerpo revela o crea su significación cultural, son performativos, entonces no hay una identidad preexistente con la que pueda medirse un acto o un atributo; no habría actos de género verdaderos o falsos, ni reales o distorsionados, y la demanda de una identidad de género verdadera se revelaría como una ficción reguladora (p.275).

La performatividad entendida como acto discursivo que produce, que pone en escena, no por decirlo una vez, sino que en la reiteración logra producir el efecto que busca. La teoría de la performatividad busca salirse del esencialismo, de las normativas que establecen lo natural, porque en realidad lo que se llama natural, en sí, es producido por la cultura, una cultura que practica la hegemonía heterosexual, que discrimina lo que no quepa en su estructura y en su orden simbólico (Butler, 2005).

Cuestiones patologizantes que tienen que ver con el heteropatriarcado donde, como se mencionó anteriormente, todo lo que quede por fuera de los binarismos se deshumanizan o se patologizan por no corresponderse al discurso socialmente aceptado. En la misma línea Campos (2023) indica que:

Esto conduce a la idea de que parte de los aspectos culturales e identitarios de las disidencias sexo/género surgen de la tensión y la lucha histórica entre la institución médica y las propias personas trans defendiendo la legitimidad de su existencia (p. 54).

Un discurso normativo y legitimado que produce identidades que se corresponden a rajatabla y por otro lado identidades que vienen a socavar lo imperativo. Preciado (2020) busca salirse del análisis a través de las dicotomías y propone a la contrasexualidad como un análisis crítico hacia estas. Un contrato contrasexual que oficie de herramienta o tecnología de resistencia, esta tecnología que es la sexualidad está conformada de elementos como mujer, hombre, heterosexual, homosexual, transexual, que hacen las veces de aparatos, maquinas, instrumentos, entre otras características. Otro de los aportes interesantes tiene que ver con que la heterosexualidad no es algo dado por naturaleza, es una producción que se busca constituir en base a la repetición y consolidación de los códigos para masculino o femenino, “el género es, ante todo prostético, es decir, no se da sino en la materialidad de los cuerpos” (Preciado, 2020, p.21). Por lo tanto, se requiere de actores en sociedad, que ofrezcan sus cuerpos para que la heterosexualidad nunca deje de ser natural.

Identidades Trans y lo que Producen las Prácticas Discursivas

Es importante definir los términos transexual y transgénero, según Missé y Coll-Planas (2010), el primero de ellos tiene origen en el campo biomédico y plantea que es aquella persona que presenta una discordancia entre cuerpo e identidad y buscar transformar su cuerpo al del

sexo “opuesto”, empleando diferentes recursos como puede ser la hormonización o cirugías de reasignación de sexo. Por otra parte, transgénero es un término más inclusivo que surge de la comunidad LGBT y de la academia, que engloba a las personas que se identifican y/o expresan un género diferente al asignado al nacer, de acuerdo con los binarismos dominantes e incluye a aquellas personas que se hayan sometido a cirugías, como las que no.

Las identidades trans proponen trayectorias nuevas en su existencia, dejando en evidencia que las mismas no son fijas ni estables, sino que pueden transitar a una reconfiguración, aunque tal como plantean Martínez y Montenegro (2011): “Poner en tela de juicio la convicción de la existencia natural y exclusiva de estas dos categorías identitarias resulta un gesto escéptico y provocador que sacude de manera profunda el orden dominante de sexo/género” (p.5). En la misma línea, Foucault (2014) plantea que las identidades normativas que surgen de hombre-mujer como naturales y originarias, se enmarcan en discursos que las habilitan y que las producen como acto de poder dominante.

Por otra parte, Butler (2009), aporta un nuevo concepto de la mano de la performatividad, que tiene que ver con una de las consecuencias de ser disidencia, además de las mencionadas a lo largo de este apartado:

La performatividad tiene completamente que ver con “quién” puede ser producido como un sujeto reconocible, un sujeto que está viviendo, cuya vida vale la pena proteger y cuya vida, cuando se pierde, vale la pena añorar. La vida precaria caracteriza a aquellas vidas que no están cualificadas como reconocibles, legibles o dignas de despertar sentimiento. Y de esta forma la precariedad es la rúbrica que una a las mujeres, los queers, los transexuales, los pobres y las personas sin estado (p. 335).

El concepto mencionado y citado anteriormente, sin duda alguna, está más que vigente en el contexto social actual y no solo a nivel nacional. Más allá de que hayan tratados de Derechos Humanos ratificados por infinidad de países, aún se sigue en la lucha para que se reconozca a cada una de las personas como sujetos de derechos, sin importar género, raza, nivel económico y lugar de procedencia, entre otros ejes.

En cuanto a los discursos de desigualdad y opresión, y aunque un poco camuflado por un aparente buen accionar, surge el concepto de Tokenismo cisexista retomado por Radi (2019),

que refiere a acciones de carácter superficial en torno a identidades que son reconocidas socialmente como minorías (personas en situación de discapacidad, personas racializadas o personas trans), ofreciendo una pequeña participación, buscando no ser catalogados como discriminadores y obteniendo una etiqueta de progresista, término que hoy en día es bien valorado. Establecer una cuota trans y que sea representado por una sola persona ya sea en empleos, actividades sociales como talleres, charlas o producciones audiovisuales, entre otras, es un accionar de tokenismo cissexista, porque solo importa que cumpla con un requisito, según el autor Radi (2019): “su identidad de género es lo que determina su participación. Esto significa que es irrelevante lo que diga o haga, su voz será siempre la expresión de la experiencia trans en carne propia” (párr. 24). Las consecuencias de estas acciones empleadas por diferentes organizaciones tienen que ver con la obstaculización hacia el camino de la justicia social.

Imbricación de Opresiones e Interseccionalidad

*“No olvidéis jamás que bastará una crisis política,
económica o religiosa para que los
derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados.
Estos derechos nunca se dan por adquiridos,
debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida”
Simone de Beauvoir, (1949/2017).*

A lo largo de la historia se han sucedido hechos que han marcado hitos para las disidencias en la sociedad para minorías que se les negaba la voz y que, colectivamente trabajaron para tomar un lugar más digno y justo del que les fue dado, reivindicando derechos sin descanso. Tomando como ejemplo a las mujeres afroamericanas, como lo fue Harriet Tubman, quien logró librarse de la esclavitud en 1849 y décadas más tarde encabezaba la operación “Río Combahee”, para liberar a centenares de personas en situación de esclavitud. Inspiradas en ella, las feministas afroamericanas de Boston en 1977 crean el Manifiesto de la Colectiva del Río Combahee (Clinton, 2004).

En materia de interseccionalidad, Crenshaw (1991), fue quien difundió este concepto en una coyuntura sin precedentes para la comunidad de mujeres afroamericanas en EE. UU. Se dio a partir de un juicio laboral, que era analizado desde perspectivas parciales que necesitaban ser tratadas con detenimiento. Las situaciones de desigualdad o estructuras de discriminación no deben ser tomados como la sumatoria de derechos vulnerados, sino que es necesario visualizar cómo se da la intersección de los mismos. Entendiendo que existen dimensiones que se

interseccionan y generan desigualdad y opresión, como lo son las cuestiones de género, racialidad, procedencia socioeconómica y cultural, entre otras. Según Coll-Planas y Solà-Morales (2019), desde la teoría de la interseccionalidad se plantea que “las identidades son efecto de poder y las categorías identitarias son construidas socialmente en el marco de relaciones de poder (...) Las políticas identitarias pueden tender a homogeneizar y esencializar al grupo, cerrando el marco de posibilidades” (p.22). En la misma línea, Sempol (2018) plantea que:

La interseccionalidad propone pensar que las categorías analíticas están sometidas a una economía política en la interacción social donde se mixturán y fusionan en los cuerpos de los individuos que atraviesan, generando formas nuevas de discriminación, en las que esas categorías son casi indisociables analíticamente (p. 27).

La autora Falquet (2022), indica que la Colectiva del Río Combahee pone de manifiesto que las personas y colectivos están afectados por la imbricación de los sistemas de opresión, aunque no todos por igual. Una de las distinciones de Combahee es que trabaja en lo colectivo y estructural, es así como la autora establece el concepto de “relaciones sociales estructurales” imbricadas. La autora plantea que, “tanto el género, cuando es pensado como una identidad individual, y/o fuera de perspectivas estructurales y dialécticas, como la interseccionalidad, terminan siendo funcionalizados a las políticas neoliberales bajo la forma de cuotas y de políticas de diversidad” (p.180). En este trabajo se busca problematizar de igual manera, los avances significativos de la LIPT desde su implementación. Según una entrevista realizada por Campos (2023) para su tesis:

El solapamiento de estas leyes es tan real como la ineficacia del propio sistema legal en hacer cumplir sus artículos si consideramos que la LIPT emerge desde los movimientos sociales como una búsqueda de reivindicación de derechos humanos fundamentales históricamente vulnerados en las personas trans, como es el caso de la educación, el trabajo, la salud, y en numerosos casos, la vida en sí (p.116).

El concepto de imbricación de opresiones sirve como perspectiva de análisis para pensar las desigualdades que transitan las mujeres y las disidencias como las identidades trans. Las mismas suceden dentro de diferentes estructuras de la organización social, como lo son el capitalismo, el colonialismo y el patriarcado. Correa (2022), propone términos que describen cómo se comportan estas estructuras, indica que se eslabonan o que conforman un tejido, que

no es posible jerarquizar, se produce el análisis de todas a la vez. En este sentido la autora indica que:

La incorporación de las y los sujetos en diferentes trabajos tiene vinculación con las condiciones históricas, materiales y simbólicas del contexto social en el cual viven, por lo que la inserción en un trabajo ha estado y está condicionada por razones de clase, racialidad y sexo-género de forma indisociable (p.115).

Lo que propone este término es un camino crítico ante la visible desigualdad social, lo que permite ir desmenuzando componentes que se encuentran entretejidos en las diversas relaciones estructurales que ejercen poder, y afectan la vida de las personas que no se ajustan a lo hegemónico, como son las identidades trans, en varias áreas, como el trabajo y la educación, entre otras.

Problema y Pregunta de Investigación

El problema que se busca abordar en el presente proyecto se centra en la implementación de la Ley Integral para Personas Trans N° 19684 (LIPT), que promulga una serie de derechos que sirven de amparo para estas identidades. Desde este marco, surgen cuestionamientos en lo referente al acceso al empleo formal y sus condiciones: ¿cómo son las experiencias de las identidades trans a partir de la promulgación de la LIPT, para la inserción laboral en el ámbito privado?, esta interrogante surge de un sondeo preliminar en la temática (desarrollado anteriormente en el apartado de fundamentación), sobre información publicada a nivel nacional en el periodo de tiempo comprendido en el último quinquenio, donde los colectivos de identidades trans en marchas, redes sociales y otros medios de comunicación, dan cuenta de la dificultad del acceso al empleo.

En el ámbito público por Ley, el 1% de la oferta laboral debe ser destinada a personas trans, aun así, indican que son necesarias las acciones en el ámbito privado. Algunas de las dificultades que manifiestan, se relacionan con las vacantes que se publican y que no comprenden a la diversidad etaria y el nivel de escolarización de las identidades trans. Plantean que las nuevas generaciones han logrado mayor continuidad educativa, a pesar de la discriminación, en comparación con las generaciones precedentes, teniendo así, más posibilidades de cumplir con los requisitos. A su vez, manifiestan disconformidad ante la baja

tasa de inserción en el Estado, siendo tan solo tres personas trans en 2019. A eso se le suma, que muchas veces son contratos temporales que no aseguran continuidad laboral (La diaria, 2022).

Es por lo mencionado anteriormente que se considera menester hacer foco en la temática y buscar aportar conocimiento, teniendo presente las reivindicaciones de las identidades trans en búsqueda de igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia en un empleo, sin sufrir discriminación por el simple hecho de ser.

Objetivos

Objetivo General

- Aportar conocimientos sobre las experiencias que transitan las identidades trans en la accesibilidad al empleo formal en el ámbito privado, a posteriori de la Ley Integral para Personas Trans N° 19684.

Objetivos Específicos:

- Conocer relatos de las identidades trans y los colectivos sobre el acceso al empleo formal privado.
- Explorar los avances de la Ley Integral para Personas Trans N° 19684, en cuanto al acceso al empleo formal privado de las identidades trans.
- Identificar obstáculos y/o facilitadores en el proceso de la búsqueda de inserción laboral

Metodología

La investigación que se presenta en este trabajo final de grado se diseña en base a una metodología cualitativa, la cual ofrece la posibilidad de conocer de manera interactiva, entendiendo el fundamental valor de los aportes de los participantes, así como el de la investigadora. La forma en la que las personas protagonistas sienten, viven, relatan según su contexto social y su momento histórico, en otras palabras, el diálogo como potencia para ampliar conocimientos en la temática, para descubrir y construir (Vasilachis, 2006).

Método de Investigación

El método según Marradi et al., (2007), se conoce como camino para conseguir un fin. Los métodos cualitativos son humanistas, porque influyen en el modo en el que vemos a las personas que participan en la investigación, al no reducirlas a un número estadístico, conseguimos conocer la vida personal y cómo transitan sus luchas cotidianas en sociedad (Bogdan y Taylor, 1987).

El método que se utilizará para llevar a cabo este escrito será la Teoría fundamentada, entendido como método de comparación constante (Barrios, 2015), permite generar teoría desde los datos que se recogen de la investigación. Glaser y Strauss (1967), proponen que se debe recolectar, codificar y analizar los datos de manera simultánea, no se debe pasar por alto ningún dato y generar categorías que faciliten el análisis de datos. Según Barrios (2015), es necesario realizar un proceso inductivo, que se diferencia a la acción de describir la secuencia de datos obtenidos, este proceso permite hacer un análisis conceptual (p. 43-44).

Este pre-proyecto está comprendido dentro de pautas institucionales, donde se pensó previamente el problema y preguntas de investigación, sin embargo, existe la apertura para la co-creación con los participantes.

Técnicas

Las técnicas que se emplearán serán entrevistas en profundidad y grupos de discusión. En referencia a la primera mencionada se caracteriza por ser flexible y abierta, se componen de diversos encuentros cara a cara entre quien investiga y los informantes, con el fin de comprender las perspectivas que tienen estos respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, en sus propias palabras. No solo se busca obtener respuestas, sino que el rol de la investigadora también pasa por aprender qué preguntas hacer y cómo (Bogdan y Taylor, 1987). Será parte de las herramientas fundamentales para conocer los relatos de las identidades trans, acerca de los avances en materia de acceso al empleo formal privado.

El criterio para seleccionar la muestra participante parte del objetivo general y los objetivos específicos, por lo tanto, está dirigido a personas que se encuentren o hayan estado en uno o más procesos de selección para el ámbito privado, personas que se hayan insertado en el campo laboral privado en los últimos 5 años, habiendo transicionado o estando en proceso avanzado y que sean parte de colectivos de identidades trans. La técnica de bola de nieve servirá

como estrategia para llegar a más personas de similares características interesadas en aportar sus narrativas. Se partirá de la base de un mínimo de seis entrevistas y un máximo de diez.

La segunda técnica mencionada más arriba hace referencia a los grupos de discusión, entendidos como técnica cualitativa, que reúne entre siete y diez personas con características homogéneas con relación al tema investigado, para mantener un intercambio permisivo, guiado más no restrictivo (Krueger, 1991). Por otra parte, Ibáñez (1992) entiende al grupo de discusión como estrategia metodológica, plantea que:

Un dispositivo analizador cuyo proceso de producción es la puesta de colisión de los diferentes discursos y cuyo producto es la puesta de manifiesto de los efectos de la colisión (discusión) en los discursos personales (convencimiento: convencido el que ha sido vencido por el grupo) y en los discursos grupales (consenso) (p. 58).

Para la conformación de estos, se recurrirá a dos colectivos de identidades trans, acordando dos encuentros presenciales con una duración de 120 minutos cada una, los mismos estarán compuestos por al menos cinco participantes. En caso de que haya dificultades de participación presencial, se podría evaluar la posibilidad de hacerlo a través de una plataforma virtual de videollamada, con el fin de descentralizar y democratizar la participación y que no sean solo participantes de Montevideo y/o zonas aledañas, entendiéndolo como un factor que puede enriquecer la investigación.

Se especificarán tres ejes para el intercambio dentro del grupo, que funcionarán como guía: en primer lugar, expresar valoraciones y/o balances generales de la implementación de la LIPT en lo que refiere al acceso al empleo. En segundo lugar, describir facilitadores y/o obstáculos que se presentaron en la búsqueda de empleo formal privado y como se canalizaron emocionalmente. Y en tercer y último lugar, sugerencias u opiniones sobre acciones que se deberían tomar en el corto plazo en pos de acceder a empleos privados.

Se procederá a grabar el audio de los encuentros con la previa autorización escrita de quienes participen, para luego desgrabar y poder realizar el análisis del material.

Análisis de Datos

El análisis de datos se hará a medida que se vayan realizando las entrevistas y a la puesta en escena del grupo de discusión, pero también tendrá un tiempo particular destinado luego de finalizar la aplicación de técnicas, con el fin de interpretar los datos y teorizar lo emergente, a partir de las categorizaciones que se elaboren para comprender el problema de investigación (Hernández et al., 2014). Para ello, se apelará a los conceptos propuestos en el marco teórico, en lo que refiere a género, interseccionalidad e imbricación de opresiones, entendiendo que reforzará y guiará el análisis de los datos obtenidos, para teorizar sobre las experiencias de las identidades trans en el acceso al empleo formal privado de acuerdo con los objetivos propuestos en la investigación.

Cronograma de Ejecución

ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión bibliográfica	■								■			
Convocatoria a colectivos de identidades trans	■											
Entrevistas			■									
Grupos de discusión				■								
Desgrabación				■								
Análisis							■					
Elaboración de informes									■			
Devolución preliminar a participantes									■			
Devolución final a participantes												■
Difusión de resultados												■

Consideraciones Éticas

Es menester explicitar las consideraciones éticas que se deben tener en cuenta antes una investigación de estas características, la misma se da en el encuadre normativo vigentes del Comité de Ética de la Facultad de Psicología (Udelar), de acuerdo con el Decreto CM 515 del Poder Ejecutivo sobre Investigación con seres humanos, y de acuerdo con la Ley N° 18.331 de Protección de datos personales que garanticen confidencialidad. Se les hará entrega de un consentimiento libre informado a los participantes, donde encontrarán información sobre la investigación, y mediante su firma explicitan su participación voluntaria.

Tal como plantea Carrasco (2001), en lo referente al rol del psicólogo/a:

Pensamos que los psicólogos en Latinoamérica deberían jerarquizar su compromiso de ética social. Reformular en gran parte la concepción de su rol profesional y en conjunto diseñar nuevas estrategias laborales, intentando lograr un modelo de comprensión y acción, consciente, solidario, y comprometido con las grandes problemáticas de estos tiempos (p. 7-8).

Tomar una postura ética inamovible entendiendo que el conocimiento se construye en territorio, donde las identidades trans no son mero objeto de estudio, sino que construyen la nueva realidad de justicia social que buscan.

Resultados Esperados y Plan de Difusión

Para finalizar, los resultados esperados se relacionan con el problema de investigación inicial y el que se elabore co-creado con los participantes en torno a conocer las experiencias de las identidades trans, en lo que refiere a la búsqueda y al acceso al empleo privado, posterior al marco jurídico de la LIPT que reconoce que esta población es vulnerada, discriminada y estigmatizada. Se buscará categorizar los facilitadores y/u obstáculos que deben transitar las personas trans a la hora de insertarse en el campo laboral.

Mediante las técnicas elegidas, se considera necesario realizar dos instancias de devoluciones: la primera de ellas en el mes 9 finalizada la ejecución y desgrabación de los datos obtenidos casi al finalizar el análisis, y la última, en el mes 12 al terminar el informe, sobre la fecha de difusión. El plan de difusión se realizará hacia los colectivos participantes, la comunidad

académica y la sociedad toda, con la intención de aportar conocimientos para la revisión de políticas públicas existentes, así como también, en la creación de nuevas con la presencia de una perspectiva de interseccionalidad e imbricación de opresiones. Y de igual manera, destacar la importancia de tomar acciones en el ámbito laboral privado que puedan ofrecer oportunidades laborales estables y con posibilidades de desarrollo.

Bibliografía

- Alegre, V., Bocchio, D., Mangini, M., y Zoroastro, S. (2017). Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros. *Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Guía. Argentina.*
- Barrios, B. (2015). Tres momentos críticos de la Teoría Fundamentada Clásica. *Sapiens*, 16(1), 31-47. <http://ve.scielo.org/pdf/sp/v16n1/art03.pdf>
- Butler, J. (2005). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Paidós.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 321-336.
- Campos, H. (2023.). Xenotopía de género: relaciones entre discurso médico y transexualidad en Uruguay. [Tesis de maestría]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología
- Carrasco, J. (2001). Rol del psicólogo y Latinoamérica. *Revista del Latino Año 10*, N.º 11.
- Clinton, C. (2004). *Harriet Tubman: The Road to Freedom*. Hachette.
- Coll-Planas, G., y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *Revista de Ciencias Sociales Vol. 13*, n.º 1, 2018, pp. 45-68
- Coll-Planas, G., Missé, M. y Rose, S. (2019). *Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas. Guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género*. UNFPA
- Correa, N. (2015) *Trayectorias y relatos de personas trans en relación al mundo del trabajo: un acercamiento desde los métodos biográficos*. [Tesis de maestría]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología.
- Correa, N. (2023). Imbricación de opresiones: una perspectiva de análisis para pensar el trabajo. *Revista Calarma*, 2(3), 99–120. <https://doi.org/10.59514/2954-7261.3190>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6),pp. 1.241-1.299.

- Cutuli, M. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de Antropología Social* 31(1), 59-69.
- Espinel, B. y López, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *Poliantea*, 16(2 (29)), 31-39.
- Falquet, J. (2022). *Imbricación: más allá de la interseccionalidad: mujeres, raza y clase en los movimientos sociales*. Madreselva.
- Foucault, M. (2012). *Historia de la Sexualidad: Vol. 3*. Biblioteca Nueva.
- Gandioli, L. (13 de abril, 2022). A tres años de la reglamentación de la ley trans, colectivos LGBTI advierten incumplimientos en salud, trabajo y educación. *La diaria*. <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2022/4/a-tres-anos-de-la-reglamentacion-de-la-ley-trans-colectivos-lgbti-advierten-incumplimientos-en-salud-trabajo-y-educacion/>
- Gil Flores, J. (1992). La metodología de investigación mediante grupos de discusión.
- Giovani Cartategui. (29 de septiembre de 2023). *Proclama Marcha de la Diversidad 2023*. [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=iT1yhV25npl>
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine.
- Gularte, M. (2020). *Población trans e inserción laboral: un análisis a través de las trayectorias*. [Trabajo final de grado]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- Hernández-Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(1): 115-132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* 6ta edición. McGraw-Hill
- Ibáñez, J. (1992). *Más allá de la sociología (2.ª ed.)*. Siglo XXI.
- IMPO (2015). Decreto N°321/015 Poder Ejecutivo. *Creación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual*. [https://www.impo.com.uy/bases/decretos/321-2015#:~:text=\(Creaci%C3%B3n%20de%20Consejo%20Nacional%20Coordinador,Direcci%C3%B3n%20Nacional%20de%20Promoci%C3%B3n%20Sociocultural.](https://www.impo.com.uy/bases/decretos/321-2015#:~:text=(Creaci%C3%B3n%20de%20Consejo%20Nacional%20Coordinador,Direcci%C3%B3n%20Nacional%20de%20Promoci%C3%B3n%20Sociocultural.)

Intendencia de Montevideo (2021). *Se inició programa de empleo transitorio por el Plan ABC*. IM. <https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/se-inicio-programa-de-empleo-transitorio-por-el-plan-abc>.

Julién, M. (2015). *Identidad transexual y discriminación laboral. Estado de situación en Uruguay*. [Trabajo final de grado]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología.

Krueger, R. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Pirámide.

La diaria. (1° de abril de 2023). Una veintena de colectivos LGBTI denuncian la omisión de información sobre la población trans en los datos preliminares del Censo. *La diaria*. <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2023/12/una-veintena-de-colectivos-lgbti-denuncian-la-omision-de-informacion-sobre-la-poblacion-trans-en-los-datos-preliminares-del-censo/>

Lavor, P. y Gomes de Moura, R. (2019). A transfobia no processo de recrutamento e seleção de pessoal no Brasil: é possível falar em inclusão?. *Polyphonia: Revista de Educação Inclusiva*, 3(2), 218–233.

Ley 19684 de 2018. Ley integral para personas trans. 26 de octubre de 2018. Registro Nacional de Leyes y Decretos. <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

Ley 19973 de 2021. Ley de Promoción del Empleo. 20 de agosto de 2021. Registro Nacional de Leyes y Decretos. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>

Lukomnik, J. (2013). *La identidad de género en las políticas sociales. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans*. Investigaciones en Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Dirección Nacional de Políticas Sociales, MIDES.

Mandujano, S. y Ruíz, P. (2023). Influencias de los discursos cisnormativos en el cuidado físico y psicoemocional de jóvenes trans de México. *Salud colectiva*, 18, e4136.

Marradi, A., Archenti, N., y Piovani, J. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Emecé.

Martínez, A., y Montenegro, M. (2011). El desafío trans. Consideraciones para un abordaje situado de las identidades de sexo/género. *Revista Sociedad Y Equidad*, (2).

MIDES (2016). *Transforma: Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de Personas Trans*. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/documento_base_transforma_2016.pdf

MIDES (2017). *Censo Nacional de Personas Trans. Sistematización del proceso del Censo de Personas Trans en Uruguay*. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/1836.pdf>

MIDES (2017). *Personas trans e inclusión laboral en Uruguay. Un análisis de la aplicación de cuotas en programas públicos de inserción laboral*. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/personas_trans_inclusion_laboral_uruguay.pdf

MIDES (2023). *Solicitud de Tarjeta Uruguay Social para personas trans*. <https://www.gub.uy/tramites/solicitud-tarjeta-uruguay-social-personas-trans>

Ministerio de Igualdad (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltbi/Documents/Estudio%20exploratorio%20sobre%20la%20inserci%C3%B3n%20sociolaboral%20de%20las%20personas%20trans.pdf>

Missé, M. y Coll-Planas, G. (2010). La patologización de la transexualidad: Reflexiones críticas y propuestas. *Norte de salud mental*, vol. VIII, nº 38: 44-55.

MTSS (2022). *Se presentó el Programa para Colectivos en Situación de Vulnerabilidad Social*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/se-presento-programa-para-colectivos-situacion-vulnerabilidad-social>

ONSC (2020). *Informe sobre el ingreso de personas trans en el Estado*. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Informe%20Trans%202020.pdf>

ONSC (2021). *Informe sobre el ingreso de personas trans en el Estado*. <http://www.diputados.gub.uy/data/docs/LegActual/Repartid/R0673-A51.pdf>

ONSC (2022). *Informe sobre el ingreso de personas trans en el Estado*. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-persoNas-trans-estado-2022>

ONSC (2023). *Informe sobre el ingreso de personas trans en el Estado*. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Informe%20TRANS%202023-firmado.pdf>

Preciado, P. (2006). *Basura y género. Mear/cagar. Masculino/femenino*. www.hartza.com/basura.htm

Radi, B. (2019). ¿Qué es el tokenismo cissexista?. *Anfibia*. <http://revistaanfibia.com/ensayo/que-es-tokenismo-cissexista/>

Rodriguez, A. (2023). *Habitar desde la disidencia Identidades de género trans en los vestuarios laborales*. [Trabajo final de grado]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología.

Saxe, F. (2015). La noción de performatividad en el pensamiento de Judith Butler: queerness, precariedad y sus proyecciones. *Estudios avanzados* (24), 1-14. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10265/pr.10265.pdf

Scott, J. (2008). *Género e historia. El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), pp.48-74.

Sempol, D. (2018). *Intersecciones. Diversidad sexual y de género e interseccionalidad*. <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/3intersecciones-serieciudades.pdf>

Simone de Beauvoir y sus vidas posteriores. (26 de octubre de 2021). Traficantes. <https://traficantes.net/actividad/simone-de-beauvoir-y-sus-vidas-posteriores>

Taylor, S. y Bogdan R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Paidós.

Vasilachis, I., Ameigeiras, A., Chernobilsky L. B., Giménez Béliveau. V., Mallimaci F., Mendizábal, N., Neiman, G., Quaranta G., y Soneira, A. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.

Vázquez, J., Amézquita, J., y Rocha, N. (2021). *Una aproximación a las políticas laborales sobre identidad de género en multinacionales en México*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.16967/23898186.689>

Referencias gráficas

González, P. (2024a). Identidades de género trans, interseccionalidad y empleo: Portada. Imagen creada a través de Inteligencia Artificial