



Trabajo Final de Grado

“Experiencias laborales de personas trans y no binarias en Uruguay: un análisis de las condiciones y permanencia en el empleo a partir de la Ley Integral para Personas Trans”

Pre-proyecto de investigación

Facultad de Psicología

Universidad de la República

Estudiante: **María Belén García Camacho**

C.I: 5.034.145-0

Docente Tutor: **Prof. Adj. Dra. Noelia Correa García**

Docente Revisor: **Prof. Agda. Mag. María Ana Folle Chavannes**

Abril de 2025

Montevideo, Uruguay

Índice

Resumen.....	3
Fundamentación del problema.....	4
Antecedentes.....	7
Marco Conceptual.....	10
Identidades de género disidentes.....	10
Discriminación hacia las disidencias.....	12
Interseccionalidad e imbricación de opresiones.....	14
Problema y preguntas de investigación.....	15
Objetivos general y específicos.....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos.....	16
Metodología.....	17
Método de investigación: Teoría fundamentada.....	17
Técnica: Entrevista en Profundidad y Grupo Focal.....	18
Análisis de datos:.....	19
Cronograma de ejecución.....	19
Consideraciones éticas.....	20
Resultados esperados y plan de difusión.....	21
Referencias.....	22

Resumen

En Uruguay, en épocas recientes se ha generado una mayor visibilización de las problemáticas particulares que atraviesan las experiencias de las personas trans y no binarias, en parte como consecuencia de la creación de la Ley Integral para Personas Trans. Cuando se hace referencia al tema del empleo, se ha puesto principalmente el foco en estrategias para aumentar la inserción laboral. Por este motivo, en el presente proyecto de investigación se propone otra mirada posible, con el objetivo de aportar conocimiento sobre cómo son las experiencias de trabajo de las personas trans y no binarias en cuanto a sus condiciones laborales y su permanencia en el empleo. Este estudio se enmarca dentro de la metodología cualitativa, utilizando el método de Teoría Fundamentada con el fin de aportar nuevo conocimiento. Para su ejecución se aplicarán las técnicas de Entrevista en profundidad y Grupo Focal, a efectos de realizar un posterior análisis desde una mirada interseccional y de imbricación de opresiones, articulando con la teoría referente a identidades de género disidentes y discriminación.

Palabras claves: identidades trans, identidades no binarias, trabajo, interseccionalidad, imbricación de opresiones.

Resumo

No Uruguai, nos últimos tempos, houve uma maior visibilidade das problemáticas específicas que afetam as experiências de pessoas trans e não binárias, em parte como consequência da criação da Lei Integral para Pessoas Trans. No que se refere à questão do emprego, o foco principal tem sido as estratégias para aumentar a inserção no mercado de trabalho. Por esse motivo, este projeto de pesquisa propõe outra perspectiva possível, com o objetivo de proporcionar conhecimento sobre as experiências de trabalho de pessoas trans e não binárias em termos de suas condições laborais e de sua permanência no emprego. Este estudo está enquadrado na metodologia qualitativa, utilizando o método da Teoria Fundamentada para contribuir com novos conhecimentos. Para sua execução, serão aplicadas as técnicas de entrevista em profundidade e grupo focal, a fim de realizar uma análise posterior a partir de uma perspectiva interseccional e da imbricação de opressões, articulando-se com a teoria referente às identidades de gênero dissidentes e à discriminação.

Palavras-chave: identidades trans, identidades não binárias, trabalho, interseccionalidade, imbricação de opressões.

Fundamentación del problema

La presente investigación tiene como cometido abordar las experiencias de las personas trans y no binarias situadas en Uruguay en cuanto a su tránsito por el ámbito laboral formal, colocando el énfasis en comprender las tensiones dadas entre el ambiente de trabajo y la permanencia en el mismo. De este modo, se pretende realizar un aporte no solo a los estudios que abordan la temática de género y disidencias, sino también al área de la psicología enfocada a la investigación de las organizaciones y el trabajo. La palabra transgénero es utilizada tanto por investigadores y/o activistas como un término paraguas, el cual comprende a todas las identidades de género que no entran dentro de lo normativo (Missé, 2014). Sin embargo, en el transcurso de esta producción se utilizarán los términos trans y persona no binaria de forma diferenciada con el objetivo de dar visibilidad a ambas poblaciones que, si bien tienen múltiples puntos en común, también poseen algunas divergencias.

En los últimos años, se ha atendido a una creciente ola de contenido inspiracional, invadiendo tanto en los medios de comunicación, como en redes sociales y en la cultura en general. Con frases tales como “querer es poder”, se ha generado un modelo comparativo con el fin de crear subjetividades para las cuales la idea de fracaso se transforma en una responsabilidad individual. Desde esta lógica, algo tan complejo como conseguir el trabajo deseado, puede ser transformado en una cuestión de voluntad (Guzmán Martínez y García Dauder, 2023). En el caso de las personas trans y no binarias, se ha observado cómo han sido precarizadas en términos educativos y laborales, derivando en una situación económica inestable (Recalde, 2023); sucede que a diferencia de la población cisgénero, estar en reiteradas ocasiones en exposición a la discriminación confiere una barrera a la hora de acceder a esos derechos básicos. Asimismo, la percepción de amenaza, exclusión o evaluación social es constante en esta población, generando un estrés de carácter cotidiano que perjudica a la hora de plantearse nuevos desafíos (Barrientos et al., 2019). Para comprender e investigar esta realidad, se hace sumamente necesario pensarla desde el modelo de interseccionalidad (Crenshaw, 1989) e imbricación de opresiones (Correa, 2023), debido a los múltiples factores que se superponen y entrecruzan para complejizar la problemática abordada.

En este sentido, se han realizado diversas encuestas y censos de suma importancia para la comprensión de la realidad laboral de las personas trans y no binarias. Por un lado, tenemos el Primer Censo Nacional de Personas Trans en Uruguay, llevado adelante por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), y publicado en el año 2017. En el mismo se indaga en distintos tipos de derechos, como por ejemplo el Derecho a la Educación. Bajo dicha

perspectiva se investigó cuál fue su máximo nivel educativo alcanzado, indicándose que de la población censada el 61,2% no completó el ciclo básico, o tienen un nivel educativo menor a ese. Tan solo un 2,9% completó el bachillerato y el 1,1% la universidad. Consultados por si les gustaría recibir algún tipo de formación o capacitación laboral, un 81% de la población censada respondió de forma afirmativa (MIDES, 2017a). En lo que respecta al Derecho al Trabajo, de las personas entrevistadas por el censo un 65% están ocupadas y un 30,3% en estado de desocupación, de los cuales son mayoría los varones trans. Al analizar cómo esto se relaciona con el nivel máximo educativo alcanzado, se evidencia que de las personas trans desempleadas un 39,2% alcanzó a completar primaria y un 30,9% el ciclo básico. Asimismo, de las personas trans en estado de ocupación un 38,1% son asalariadas, un 25,2% tienen un trabajo de forma independiente, y un 32,5% al momento del censo estaba ejerciendo el trabajo sexual. Otra realidad de suma relevancia para pensar su situación una vez se insertan en el mundo laboral es que el 33% de las personas censadas declaran haber sido discriminadas en el trabajo, de las cuales un 25,2% fue por parte de su empleador y el 46,6% por parte de algún colega. Debido a esas situaciones, la discriminación es uno de los motivos de renuncia, en conjunto con la búsqueda de mejores condiciones laborales y los motivos personales (MIDES, 2017b).

Por otra parte, la Intendencia de Montevideo realizó una encuesta a 472 personas no binarias en el año 2022, tanto en ese departamento como en otros puntos del país. Del total de la población entrevistada, un 57% estaba ocupada o en búsqueda de empleo y un 42% estaba en situación de inactividad. En términos de ambiente laboral, un 26% declaraba su lugar de trabajo como un ámbito en donde se conoce su identidad de género; no obstante el 34% de la población encuestada indicaba el ámbito laboral como un lugar donde no se respeta su identidad. En cuanto a la educación, se demostró que un 53% tenía como máximo nivel educativo los estudios terciarios o universitarios, lo cual en el documento es relacionado con que el perfil etario de quienes participaron era en promedio de 25 años (Intendencia de Montevideo, 2022).

En el contexto referido, se hace necesario disponer de múltiples herramientas jurídicas para el abordaje de estas situaciones. Uno de los documentos más reconocidos a nivel internacional fueron los Principios de Yogyakarta (2007), en el cual se postulaban una serie de derechos humanos fundamentales en relación con la identidad de género y la orientación sexual, con el propósito de servir como guía para las Naciones Unidas y los Estados (Hernández-Melián, 2023). El principio número 12 sobre el Derecho al Trabajo, indica que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.” (Principios de

Yogyakarta, 2007, p. 20). Además reivindica el rol del estado en cuanto a tomar todas las medidas necesarias para erradicar y prohibir este tipo de discriminación.

Por otro lado, en Uruguay se promulgó la Ley Integral para Personas Trans N° 19.684 en el año 2018. El documento establece que toda persona tiene el derecho de desarrollarse libremente conforme a su identidad de género, y a ser reconocida por la misma; además el Estado deberá velar por el derecho a una vida libre de estigmatización y discriminación, para lo cual se diagramarán mecanismos de prevención, promoción, protección y reparación (Ley 19684, 2018). En cuanto al ámbito laboral, en el artículo 12 de la ley se establece que los organismos estatales deberán destinar el 1% de los puestos de trabajo al año para las personas trans.

Asimismo, han sido creadas otras herramientas tanto en Uruguay como a nivel internacional, en la búsqueda de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo. Un ejemplo de esto es el documento titulado “Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición” de Amanda Azañón et. al. (2019), en el cual se brinda información y recomendaciones tanto para las personas empleadas en proceso de transición, como para los empleadores y el sindicato representante. Esta guía se desarrolla en España, e incluye tanto información valiosa sobre la legislación actual de ese país, como las acciones a realizar por parte de cada uno de los involucrados en el acompañamiento al proceso de transición.

En nuestro país surge una iniciativa similar con la “Guía de referencia para protocolo de transición de género en el trabajo”, diagramada por la Intendencia de Montevideo (2020). En este documento se configura un protocolo de acción para el acompañamiento de las personas trans en su proceso de transición, el cual se dirige específicamente para su aplicación en la Intendencia y a los ocho municipios del departamento de Montevideo; sin embargo se deja abierta la posibilidad de ser utilizado como modelo para otras empresas que quieran implementar protocolos similares.

En materia de educación, a comienzos del año 2024 se inició una colectividad con la propuesta de acompañar a las personas trans en sus trayectorias educativas y en la realización de talleres de su interés. La misma se denomina Eskuelita Trans*, y surge desde la preocupación por el bajo nivel educativo de las personas trans, travestis y no binaries (Ubal, 2024). En este espacio se brinda apoyo dirigido principalmente a culminar la educación básica y el bachillerato, lo cual es de suma relevancia a la hora de aspirar a mejores puestos de trabajo.

Si bien han sido diversos los mecanismos implementados para la mejora del ambiente laboral de las personas trans y no binarias, con esta información se pretende evidenciar las múltiples causas que se superponen e interseccionan para perpetuar no solamente la insuficiente inserción laboral, sino también cómo esto puede influir en la

calidad del clima de trabajo. En tal contexto, se reafirma la necesidad de darle mayor voz a esta población, para construir un relato que permita tomar más conciencia y a su vez generar acciones que contribuyan al cumplimiento de sus derechos.

Antecedentes

Diversas producciones nacionales y del exterior sirven de precedente para pensar la problemática abordada en el presente trabajo.

Entre los aportes realizados a nivel internacional, se encuentran investigaciones enfocadas en analizar cómo se desarrolla el empleo para las personas trans. En España Hernández-Melián (2023) realiza una producción donde da énfasis a la exclusión social sufrida históricamente por las personas trans. El mismo señala que un 6% de los españoles y un 17% de los europeos declaran sentirse muy incómodos en el caso de tener un compañero o compañera de trabajo trans (European Commission, 2015, como se citó en Hernández-Melián, 2023). En una investigación más reciente, el autor indaga sobre la inserción laboral de las personas trans en España, centrando el foco en los facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo del trabajo. En esta oportunidad realiza nuevamente mención a la figura del compañero/a laboral, exponiéndose como una de las principales fuentes de expresión de la transfobia en estos entornos. Es así como la inserción y el mantenimiento de un empleo por parte de la población disidente, va a depender tanto de factores externos como también de los internos, condicionando al cumplimiento de los objetivos y a la integración asertiva del individuo (Hernandez-Melián, 2024).

En cuanto a los estudios específicos de las personas no binarias de este país, Isabel López y Gorka Tobalina (2022) realizaron una investigación en España donde especifican que un 36% de quienes participaron trabajan actualmente, mientras que un 66% indica realizar passing en el ámbito laboral de modo frecuente. El passing consiste en el enmascaramiento de la identidad, siendo un recurso frecuentemente utilizado en los ámbitos donde no se siente seguridad al expresarla (López y Tobalina, 2022). En consecuencia, se reporta de forma recurrente el miedo a los efectos que podría ocasionar el visibilizarse de una forma no binaria, derivando a optar por manifestarse como personas trans binarias para así poder evitar la pérdida de su empleo, y las secuelas que eso conlleva.

Según los datos relevados por un estudio realizado en Países Bajos, Bélgica, España y Ecuador, se ve cómo las personas jóvenes trans en etapa de adultez tienden a preferir entornos laborales inclusivos, siendo de gran importancia a la hora de sentir

seguridad en la organización contar con líderes que sirvan de modelo para quienes trabajan allí (López Corlett, 2023).

En lo referente a estudios latinoamericanos, se encuentran diversos aportes de gran relevancia. Uno de ellos es por parte de Thais Torres Castro (2022) quien en su tesis doctoral indaga sobre las desventajas laborales de las personas trans de Puerto Rico. El principal hallazgo realizado demuestra que la mayoría de las experiencias laborales vividas por esta población están signadas por la discriminación. Este factor también es tratado desde Colombia por Bibiana Espinel y Mia Castro López (2021), quienes realizan una revisión de la literatura enfocada en la discriminación que afecta a las mujeres trans en el ámbito laboral. En sus análisis dan cuenta de una superposición de opresiones dada, por un lado, por la dificultad de acceso a empleo de las mujeres, y por otro, por cómo se agrava al ser una mujer trans. Las autoras indican como evidencia de la problemática, la alta tasa de mujeres trans involucradas en el trabajo sexual. Asimismo, en una investigación realizada en Chile se mencionan algunos de los factores condicionantes que inciden para ejercer el trabajo sexual, tales como la inestabilidad laboral, la discriminación y la exclusión derivantes de una mala calidad del empleo (Sato et al., 2023).

En este marco, se desarrolló otro estudio en Chile para indagar el contexto laboral de las personas trans. Los hallazgos visibilizan que las personas transgénero femeninas trabajan principalmente en el ámbito del servicio doméstico, peluquería, limpieza y en el comercio sexual. Por otra parte, las personas transgénero masculinizadas tienen mayores posibilidades de empleo en los negocios de retail, el aseo industrial y en las áreas de servicio (Barrientos et al., 2019).

Algunas producciones nacionales también han constituido un punto de partida para pensar sobre la problemática abordada en este trabajo. Una de ellas es la Tesis de Maestría de Hermes Campos (2023), en la cual analiza la temática de la patologización, cuya pieza clave es el manual DSM - 5 elaborado por la Asociación Americana de Psiquiatría (2013). Esta guía designa la categoría de disforia de género, donde la transexualidad sería patológica en caso de involucrar episodios de malestar psíquico, o deterioros en el ámbito social, laboral o escolar. No obstante, Campos (2023) interpela esa categoría, indicando cómo culturalmente se ha naturalizado la violencia hacia los géneros disidentes, lo cual ha perpetuado barreras en el acceso a recursos fundamentales como lo son la educación, la salud, la vivienda y el trabajo. En esta línea, Sempol (2018) realiza planteamientos sobre la importancia de abordar la temática desde un enfoque de trabajo interseccional, para de esa forma generar intervenciones y políticas públicas realmente sensibles a la multiplicidad de problemáticas que abarcan a las identidades disidentes.

Es de suma relevancia la intervención de los distintos estados mediante políticas y medidas de intervención para abordar las tensiones de las cuales son parte las personas

trans y no binarias, sin embargo muchas veces ante la ausencia de las mismas surgen movidas de agencia por parte de la propia comunidad en un intento de paliar las carencias. Un ejemplo de esas situaciones es expuesto por Laura Recalde (2023), en su investigación sobre la creación de la Olla Popular Trans. Esta iniciativa fue llevada a cabo por el Colectivo Trans del Uruguay, quienes tomaron conocimiento de que la situación de emergencia había provocado que muchas personas Trans se quedarán sin empleo o vieran disminuidas sus actividades. A pesar de estas situaciones desfavorables, se puede ver cómo las personas trans generan estrategias para sostenerse en colectivo y sobreponerse a las adversidades (Recalde, 2023).

En cuanto a estudios específicos sobre la temática laboral, un importante precedente es la Tesis de Maestría de Noelia Correa (2015), la cual profundiza sobre la trayectoria y relatos de vida de las personas trans en relación con el mundo del trabajo. En esta línea, se asemeja de cierta forma con los aportes de Campos (2023) al indicar las barreras previas que afectan la inserción laboral, como lo son la falta de sostén familiar, o la expulsión por parte del sistema educativo. Sin embargo, estas barreras no acaban una vez se logra el objetivo de la inserción al empleo, sino que continúan en detrimento de la permanencia laboral a causa de ambientes de trabajo hostiles. Algunos ejemplos expuestos en la investigación van desde no respetar el nombre elegido para su uso, como también situaciones donde la persona se ve expuesta al acoso o en contraposición, al retiro de la palabra o el saludo (Correa, 2015).

Por último, se considera pertinente tomar como antecedentes algunas Tesis Finales de Grado realizadas en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, para de esta forma pensar la problemática a abordar.

Una de ellas es realizada por Cecilia Techera (2023), donde aborda las dificultades atravesadas por las personas trans ya desde su adolescencia. En el apartado indica cómo esta población transita por distintos tipos de violencias tales como la física, psicológica e institucional, lo cual afecta directamente en la garantía de sus derechos.

Una línea posible para pensar el origen de la violencia hacia las personas trans y no binarias, es la creación social del “deber ser” sobre el género. En relación a eso, Daniela Camargo (2022) en su producción cuestiona la construcción binaria del género, proveniente de un sistema jerárquico que pretende clasificar los comportamientos con el fin de mantener un orden de los cuerpos. En este sentido, quienes no entran dentro de ese binarismo no solamente sienten disconformidad frente a la heteronormatividad impuesta por la sociedad, sino que además subyace un mandato de no generar incomodidad a los que sí se adaptan a ella. Por consiguiente, las personas no binarias sienten mucho dolor no solamente por enmascarar su autopercepción a la sociedad, sino también de sí mismos. En esta línea, Matías Bacigalupi (2020) aporta sobre la medicalización hacia las personas trans, la cual

parte de la idea de que existe una forma correcta de expresar el género y la sexualidad. Esto deriva en un mayor prejuicio y estigma hacia esta población, asumiendo la necesidad de devolverles una “normalidad” utópica y signada por las reglas sociales.

Marco Conceptual

Identidades de género disidentes

Las construcciones teóricas que sientan las bases de este trabajo, han sido motivo de estudio e investigación durante décadas. Se considera pertinente para el abordaje de la temática planteada, pensarla desde los estudios de género y disidencias. En esta línea, Joan Scott (2008) realiza un análisis de las distintas acepciones realizadas sobre el género, argumentando que el mismo “... hace hincapié en todo un sistema de relaciones que puede incluir el sexo, pero que no está directamente determinado por este ni tampoco es directamente determinante de la sexualidad” (p. 53). Por ese motivo, la autora considera los procesos sociales y las oposiciones binarias de género como parte del significado de poder, así entonces el sistema se ve amenazado si se llega a cuestionarlo o generar algún cambio.

En una obra posterior, Scott (2011) vuelve a pensar sobre este concepto e indica:

El género es, yo diría, el estudio de la difícil relación (en torno a la sexualidad) entre lo normativo y lo psíquico, el intento de a la vez colectivizar la fantasía y usarla para algún fin político o social, ya sea ese fin la construcción de nación o la estructura familiar. (p. 100)

El abordaje de las identidades sexuales y de género se ha dividido en dos paradigmas, por un lado, el modelo médico biologicista, y por otro las teorías que tratan el tema desde un punto de vista crítico, como por ejemplo la teoría queer (Martínez Guzmán y Montenegro, 2010).

Desde la rama de la psiquiatría, el modelo médico ha sostenido la patologización de las identidades fuera de los estereotipos dicotómicos hombre-mujer (Martínez Guzmán y Montenegro, 2010). En 1973 se introduce la noción de “disforia de género” para marcar la imposición de la idea de transexualidad como una enfermedad, siendo utilizada en el manual diagnóstico DSM (Preciado, 2020). Sin embargo, para entrar dentro de este modelo patológico se debió imponer un modo de ser transexual, el cual dejaba afuera a muchas personas que, aun sintiéndose tal, no cumplían con este estereotipo polarizado (Missé, 2014).

En la década de 1970 el modelo médico sobre la transexualidad comienza a ser cuestionado no solamente desde la academia, sino también por parte de sus protagonistas. Es así como realizan críticas en cuanto a la relación instaurada entre los genitales y el género, defendiendo que las identidades no parten de la naturaleza, sino que se construyen socialmente (Mas Graul, 2010).

En aporte a esos estudios, Judith Butler (2007) pone en evidencia la hipótesis del binarismo de género, la cual dejaba entrever una relación sexo - género como términos que formaban parte de lo mismo. En contrapartida, sostiene una construcción de género independiente a la del sexo, donde "... hombre y masculino pueden significar tanto un cuerpo de mujer como uno de hombre, y mujer y femenino tanto uno de hombre como uno de mujer." (p. 55)

Así mismo, desarrolla el concepto de performatividad, haciendo referencia a cómo el género posee una expresión determinada en consecuencia de estar condicionado por normas de carácter obligatorio que causan una división binaria. A su vez, expone la idea de precariedad para pensar la condición donde cierto grupo de población sufre las carencias de apoyo social y económico, provocando una vulnerabilidad mayor hacia la violencia y la muerte (Butler, 2009).

Sobre estos conceptos, Butler (2009) menciona:

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 une a las mujeres, los queers, los transexuales, los pobres y las personas sin estado. (p. 335)

El término "Queer" es originario de la lengua inglesa, en la cual se utilizaba principalmente para hablar sobre aquello similar a raro o extraño. Butler (2002) toma este concepto para analizarlo como una práctica lingüística cuyo objetivo es generar vergüenza y producir un sujeto interpelado por la humillación.

Sin embargo, entre la década de los 70 y 80 se da una reapropiación de este término para referirse a todo lo que escapa de la norma, más concretamente de la heterocisnormatividad (Carmona Osorio, 2018). En este sentido se produjo un cambio en el sujeto que enuncia la palabra queer, ya no proviniendo de alguien que desde su modo de ser y estar normativo quisiera realizar una injuria. Al reivindicar el término, se convirtió en un signo de resistencia y revolución ante las reglas sociales dominantes (Preciado, s.f.).

El término queer pasó a ser un movimiento en búsqueda de reivindicar la heterogeneidad de las identidades, centrándose en luchar para combatir las oposiciones dicotómicas que sirven de base para la opresión (Mas Graul, 2010). De este modo, comienzan a ser más visibles las identidades no binarias, las cuales tienen un modo de percibir el género conforme a su propio sentir y deseo de vida (Medina Altamiranda, 2022).

En relación a lo mencionado, podemos ver como lo queer representa en cierto modo una amenaza a los discursos más tradicionales, derivando en consecuencia a la exclusión o marginalización social. Por este motivo, el movimiento trans históricamente se ha visto obligado a exigir derechos que se consideran básicos, tales como un reconocimiento no estereotipado, acceso a recursos como la salud, la vivienda o el trabajo (Guzmán Martínez y García Dauder, 2023).

Discriminación hacia las disidencias

Históricamente las sociedades han tendido a establecer modos de vida donde una mayoría tan solo por seguir ciertos estándares se ve beneficiada. En contrapartida, hay otras personas que no ajustan a algunos estereotipos, generando por falta de información e ignorancia, que se perpetúen ciertas formas de prejuicio y discriminación hacia quienes son diferentes. Si se toma el caso de las personas trans y no binarias, se percibe cómo quienes desafían las normas de género son vistos de forma monstruosa o aterradora por parte de quienes tienen serias dificultades para reconocer a ese otro. Estas reacciones pueden llegar a ser incluso viscerales, traducéndose en ocasiones en violencia emocional y/o física (Stryker, 2017).

La discriminación sienta sus bases en el trato diferencial injustificado hacia una persona o un grupo con alguna característica en particular, a los cuales se les manifiesta un trato basado en el estigma o en prejuicios negativos. A causa de la opresión, muchas de las personas pertenecientes a las disidencias deciden esconder tanto su sentir como su identidad, en un intento de evitar las consecuencias de manifestarse como son (Stryker, 2017).

En efecto, cuando la visión hacia un otro se vuelve monstruosa, reconocer su condición humana es cada vez más difícil, lo cual puede llevar a la negación de necesidades básicas para el desarrollo de la vida en sociedad, como lo son el empleo digno y la vivienda. Por ese motivo, terminan careciendo de un apoyo que cualquier otra persona normativa daría por sentado (Stryker, 2017).

Un ejemplo de la violencia ejercida hacia esta población son los ECOSIG, cuya sigla significa “Esfuerzos para Corregir la Orientación Sexual y la Identidad de Género” (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2018, p. 23). Mediante mecanismos

cuestionables desde el punto de vista ético, esta práctica ha intentado modificar la orientación sexual de homosexuales o bisexuales, como también la identidad o expresión de género de las personas trans. Sin embargo, con ello no se tiene en cuenta como la ciencia en reiteradas ocasiones ha demostrado que esto no es modificable.

Entendiendo todo el contexto de opresión que abarca a las identidades disidentes, se puede ver como mostrarse tiene su costo en cuanto a discriminación, siendo algunas de sus consecuencias el estrés, el abandono educativo, la pérdida del empleo que deriva muchas veces en ejercer el trabajo sexual, el abuso de sustancias y el aislamiento (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2018).

En relación al estrés, Ilan Meyer (2003) en sus investigaciones propone el modelo de estrés de minorías para pensar el excesivo estrés al que se ven expuestas las personas estigmatizadas como consecuencia de la opresión impartida por la sociedad. Este tipo de estrés se caracteriza por ser único, ya que se adiciona a los factores que generalmente causan estrés a las personas; es además crónico al estar íntimamente relacionado con las estructuras sociales en general estables; y por consiguiente es de base social al derivar de instituciones y procesos más allá de la persona que lo padece.

Meyer (2003) en el modelo plantea dos tipos de estresores. Por un lado, están los estresores distales, los cuales no dependen de la percepción propia del individuo debido a que provienen de la sociedad. Se manifiestan por medio de actos violentos y discriminatorios que parten del prejuicio sexual, lo cual provoca en la persona víctima un estado de constante autoevaluación e incluso alerta ante las interacciones sociales cotidianas (Barrientos, et. al., 2019).

Por otra parte, plantea los estresores proximales, caracterizados por ser de índole más subjetiva al estar relacionados con la autopercepción de la identidad. El mismo se manifiesta a través de las expectativas de rechazo, la ocultación de la identidad principalmente por miedo al daño, e incluso también por padecer la interiorización del prejuicio, lo cual ha sido denominado como homolebóbtransfobia internalizada (Meyer, 2003). Algunas de las manifestaciones clínicas que se pueden presentar en esta internalización son la autoestima baja, la hipercrítica hacia sí y hacia los otros, la depresión y ansiedad crónicas, las actitudes compensatorias donde la persona se sobre esfuerza por ser mejor en todo, el aislamiento social, y el desprecio hacia otras personas que forman parte de la comunidad (Borges, 2009).

Interseccionalidad e imbricación de opresiones

Cuando se trabaja bajo el principio de no discriminación e igualdad, es muy habitual pensar desde una lógica monofocal, esto es, abordar esos ejes de manera independiente.

Sin embargo, a finales de los 80 y durante la década del 90, se empiezan a formular nuevos paradigmas en búsqueda de visibilizar cómo las distintas problemáticas que involucran a la discriminación tienen varias aristas interconectadas. (Coll-Planas, et. al., 2019)

El término interseccionalidad es acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989), para dar cuenta de cómo la desigualdad se puede dar por múltiples factores que se interseccionan, generando una visión de las problemáticas sociales más compleja y profunda. Crenshaw (1989) criticaba como la discriminación por motivos raciales no consideraba al sexo y la clase social, así como tampoco la discriminación sexual consideraba la raza y la clase social. Esto provocaba una marginalización mayor a quienes sufrían múltiples cargas, ya que no se les consideraba desde la interconexión de todas ellas.

En relación a este término, María Lugones (2008) plantea:

La intersección nos muestra un vacío. Por eso, una vez que la interseccionalidad nos muestra lo que se pierde, nos queda por delante la tarea de reconceptualizar la lógica de la intersección para, de ese modo, evitar la separabilidad de las categorías dadas y el pensamiento categorial. (p. 82)

Un ejemplo paradigmático que pone sobre la mesa Crenshaw (1989) es el caso DeGraffenreid, donde cinco mujeres afroamericanas demandaron a la compañía General Motors argumentando cómo el sistema de antigüedad ejercido por la empresa perpetuaba la discriminación, específicamente hacia las mujeres afro. Las mismas eran contratadas para trabajos de limpieza y tapicería, los cuales tenían un menor amparo del derecho laboral en la empresa. Finalmente, el tribunal rechaza la demanda debido a que no era posible considerar dos discriminaciones en simultáneo (Correa, 2023).

En efecto, para hablar de interseccionalidad es importante comprender que el término no intenta sumar las distintas opresiones, sino visibilizar cómo estas se entrecruzan, produciendo realidades con un nivel de especificidad más complejo. Estas realidades se verán influidas por el contexto y las posiciones que ocupa la persona (Coll-Planas, et. al., 2019).

Otra académica de gran importancia a la hora de pensar la interseccionalidad es Patricia Hill Collins (2002) quien comenzó a dar visibilidad sobre cómo los feminismos del occidente se preocupaban principalmente por las problemáticas de las mujeres blancas y de una clase social media. Esto generaba que las mujeres afro no se sintieran tan identificadas, afectando así su participación en el movimiento.

Por este motivo, Collins (2002) analiza esas realidades para comprender cómo las opresiones se entrecruzan, indicando que:

Los paradigmas interseccionales nos recuerdan que la opresión no puede reducirse a un tipo fundamental, y que las opresiones trabajan juntas para producir injusticia. Por el contrario, la matriz de dominación se refiere a cómo se organizan realmente estas opresiones interseccionales. Independientemente de las intersecciones concretas que se produzcan, los ámbitos de poder estructural, disciplinario, hegemónico e interpersonal reaparecen en formas de opresión muy diferentes. (p. 18)

Como aporte a esta idea surge la noción de imbricación de opresiones, la cual plantea cómo se enfrentan simultáneamente las desigualdades opresoras de las disidencias, sin que ninguna de ellas ocupe un poder jerárquico mayor. Su principal desafío radica en dar lugar a pensar al mismo tiempo las problemáticas que abordan a un sujeto como parte de la construcción de un único tejido (Correa, 2023).

Las nociones planteadas son perspectivas de suma importancia para comprender las desigualdades que transitan las personas disidentes. Si bien el movimiento surge principalmente de las problemáticas presentadas por las mujeres afro, también se puede trasladar fácilmente a las realidades que se han planteado de las personas trans y no binarias. Mediante una visión crítica y analítica tanto la interseccionalidad como la imbricación de opresiones logran desglosar cada una de las desigualdades presentes, para poder mostrarlas como un tejido complejo o como líneas que se interseccionan, pero que no dejan de ser realidades a pensar desde sus especificidades y vicisitudes.

Problema y preguntas de investigación

Las formas de ser y estar en sociedad se van constituyendo y propagando por medio de discursos, los cuales permean en las personas, las comunidades y las naciones. Estos discursos se impregnan en las distintas prácticas, a través de las cuales una entidad es hablada, contada, medida, investigada, contrarrestada o evitada (Mol, 2023).

En el transcurso de la historia, el mundo ha seguido lógicas que apuntan a una dicotomía de las formas de vivir la vida, donde por un lado, se ha ubicado lo considerado dentro de la norma, y por otro todo lo que se encuentra fuera de ello. A este afuera se lo ha nombrado de diversas maneras, incluso dotándolo de un sentido patológico.

En efecto, en un mundo donde las identidades cisgénero son la norma, las personas trans y no binarias han sido desplazadas históricamente por fuera de ello. Estos discursos son la piedra fundamental de las realidades de quienes son objeto de estas

estigmatizaciones, de quienes no están dentro de la norma y que por ende quedan relegados/as/es a desigualdades que derivan del desconocimiento, e incluso de la desinformación.

En el mundo, se han creado diversas normativas como los Principios de Yogyakarta (2007) con el objetivo de reivindicar el derecho al trabajo digno y en condiciones satisfactorias. Así mismo, en Uruguay como resultado de las desigualdades sufridas, se aprobó la Ley Integral para Personas Trans N° 19.684 (2018), la cual establece para el ámbito del empleo público un cupo de ingreso del 1%.

Sin embargo, una vez que las personas trans y no binarias logran ingresar al mercado laboral formal, muchas veces no quedan exentas del rechazo, la desinformación y estigmatización por parte de la sociedad. Por este motivo, con el presente trabajo se busca investigar sobre ¿cómo han sido las experiencias transitadas por las personas trans y no binarias en el ámbito del trabajo formal, y su impacto en la permanencia laboral?

Objetivos: general y específicos

Objetivo general

- Conocer las experiencias de las personas trans y no binarias de Uruguay durante su tránsito por el ámbito laboral formal, y su impacto en la permanencia del trabajo.

Objetivos específicos

- Conocer los puntos de encuentro y las particularidades entre las experiencias transitadas por las personas trans y las no binarias.
- Explorar cómo la Ley 19.684 para Personas Trans, u otras reglamentaciones han impactado en las condiciones de su trabajo.
- Indagar si han existido experiencias de discriminación, así como los posibles abordajes brindados en estos casos en el lugar de trabajo u otras estrategias desarrolladas.

Metodología

El estudio se diagrama utilizando como eje metodológico la investigación cualitativa. Este tipo de metodología pondera una comprensión del mundo desde los contextos, las experiencias, las perspectivas y los relatos de sus participantes, los cuales se encuentran

en interacción con quien investiga. Mediante la utilización del diálogo, se intenta llegar a un mayor entendimiento de los procesos investigados para poder examinar diferencias y similitudes que lleven a incorporar formas innovadoras de conocer, y así poder generar nueva teoría (Vasilachis et. al, 2006). Un elemento central para la producción de saber es la pregunta, la cual provoca un cuestionamiento de las certezas, con el fin de dejarse impactar por la enseñanza de la comunidad (Sisto, 2008).

La metodología cualitativa es pertinente en este trabajo a los efectos de permitir indagar con mayor profundidad en las experiencias y sentires de quienes participan, siendo esto crucial para la vinculación con los objetivos y la formulación de teoría.

Método de investigación: Teoría fundamentada.

La palabra método desde su sentido etimológico refiere a actos sucesivos con propensión a lograr un fin. Sin embargo, a lo largo del tiempo se ha observado que no solo distingue un modo específico de cumplir con cierto pasos, sino que también designa los instrumentos que forman parte de la operativa para completarlos (Marradi et. al, 2007).

En el caso de este proyecto de investigación el método considerado pertinente es la Teoría Fundamentada, debido a que da énfasis a generar teoría a partir de los datos obtenidos en la investigación, siendo de suma importancia para el proceso la producción en forma conjunta de la recolección, codificación y análisis de los datos (Glaser y Strauss, 1967).

En este método, los sujetos participantes son quienes toman el control de hacia dónde va la investigación, orientando las decisiones de quien investiga según la nueva teoría a producir. Esto es de suma importancia para desarrollar corpus teórico que se amolde a la realidad de nuestra región (Barrios, 2015).

Técnica: Entrevista en Profundidad y Grupo Focal.

La primera técnica a utilizar para la investigación de este proyecto será la Entrevista en Profundidad, la cual consta de diversos encuentros a modo de conversación frente a frente entre la persona que investiga y quien oficia de informante, en búsqueda de comprender la perspectiva de vida, situaciones y experiencias. Se procura crear un clima cómodo y de intimidad con el fin de indagar en aquella información difícil de poder observar (Taylor y Bogdan, 1987; Valles, 1999).

Las personas participantes serán seleccionadas conforme a los criterios establecidos en los objetivos de este trabajo, por lo cual será dirigida a población trans y no binaria que esté o haya estado inserta en un ámbito de trabajo formal en los últimos 10

años, sea en modalidad presencial o híbrida. La selección del tiempo de inserción laboral deviene del interés en indagar el impacto de la Ley 19.684 para Personas Trans.

Será de suma importancia que quienes participen formen parte de colectividades u organizaciones de identidades trans y/o no binarias, para convocar entre 8 y 10 participantes de forma aleatoria que compartan características similares, utilizando la técnica “bola de nieve” (Goodman, 1961).

Por otra parte, también se hará uso de la técnica Grupo Focal, en la cual se realiza una entrevista grupal semiestructurada con el objetivo de abordar la problemática planteada. La temática en particular debe ser compartida por quienes participan, siendo de gran importancia para su funcionamiento la estimulación del recuerdo de actitudes y sentimientos para la producción de una mejor discusión del tema a abordar (Tarrés, 2001).

La discusión generada en estos grupos es abierta, siendo el rol de quien investiga meramente de moderación, limitándose a tocar los temas principales al mismo tiempo que propicia un ambiente de flexibilidad ante cómo fluye el orden por parte de quienes participan (Tarrés, 2001).

Para el despliegue de la técnica se conformarán tres grupos focales. El primer grupo de cinco personas trans, un segundo grupo con cinco personas no binarias, y un tercer grupo con tres personas trans y tres personas no binarias, con el cometido de ampliar la visión en cuanto a las diferencias y/o similitudes que pueden generarse. Los grupos poco numerosos se plantean con el fin de brindar un espacio seguro donde puedan desplegarse por igual las experiencias de quienes van a participar.

Los criterios para convocar a la población participante serán los mismos que en la entrevista en profundidad. Se invitará a quienes formaron parte de la primera técnica, y se sumará a más integrantes de colectividades para reunir el número de personas planteadas.

Los encuentros serán presenciales y tendrán una duración máxima de dos horas, donde se apuntará al abordaje de dos ejes de discusión expuestos en los objetivos generales y específicos. Por un lado, las experiencias vivenciadas en los ámbitos de trabajo formal, y por otro, el impacto de la Ley 19.684 para Personas Trans en la calidad de sus condiciones laborales.

Al iniciar cada uno de los encuentros individuales y grupales, se realizará el encuadre pertinente y se solicitará la autorización firmada para grabar las sesiones a llevarse a cabo. En el caso de las entrevistas en profundidad, se procederá con la desgrabación de cada una de las sesiones, para realizar un análisis más detallado de la información reunida.

Consideraciones éticas

En relación a las consideraciones éticas a tomar para el desarrollo de la investigación, se regirán de acuerdo con los criterios establecidos en el Decreto N° 158/019 aprobado por el Poder Ejecutivo y elaborado por la Comisión de Ética en Investigación del Ministerio de Salud Pública de Uruguay. Este decreto tiene como cometido la protección integral de aquellas personas que participan de una investigación, haciendo especial hincapié en preservar su dignidad e integridad (Decreto 158/019, 2019).

Durante el proceso de convocatoria se establece como primordial brindar explicaciones completas y detalladas sobre la investigación, sus objetivos, métodos, las potenciales incomodidades que puede conllevar, así como los beneficios que se prevén (Decreto 158/019, 2019).

Conforme al principio de autonomía (Vidal, 2010), se les otorgará a quienes participen un consentimiento libre e informado a firmar, en el cual se brindará información importante sobre la investigación, y se les asegurará la confidencialidad de sus datos personales.

En el trabajo con personas pertenecientes a las disidencias, es importante posicionarse desde una perspectiva de derechos y diversidad sexo-genérica, para realizar un abordaje "... desde una concepción ética de respeto por la identidad, la dignidad humana y la autodeterminación de las personas" (Gelpi y López, 2016, p. 202).

Resultados esperados y plan de difusión

Los resultados esperados para este proyecto se relacionan con la producción de teoría en base a la pregunta de investigación planteada, y en cumplimiento de los objetivos establecidos. De este modo se pretende conocer y profundizar en las experiencias de las personas trans y no binarias en los distintos ámbitos laborales formales que han transitado, con el fin de dar visibilidad a las voces de sus protagonistas, tomando en consideración que la literatura recorrida en la fundamentación y los antecedentes de este proyecto dan luz a situaciones en su mayoría discriminatorias.

En motivo del reconocimiento de estas situaciones de opresión hacia las disidencias, se ha creado tanto la Ley 19.684 como también otras regulaciones, por lo cual se espera indagar en profundidad el impacto que han tenido en las condiciones laborales de quienes participen.

Posterior al despliegue de las técnicas, y al análisis de los datos obtenidos, se considera de suma importancia realizar dos instancias de devolución. La primera se llevará a cabo el último mes de elaboración del informe, como un modo de devolver a quienes participaron el saber otorgado para construir teoría. La última instancia de devolución se brindará en los días previos a la fecha de difusión del informe.

Con respecto a la divulgación de los resultados, se realizarán instancias de charlas y talleres con el fin de llegar no solamente a las colectividades de personas trans y no binarias, sino también a empresas que ofrezcan oportunidades laborales a la comunidad LGBTIQ+, y a la población en general. En el caso de la divulgación hacia la academia, se participará en mesas de diálogo, ponencias y/o congresos con el fin de transmitir lo investigado. Estas instancias tendrán como cometido no solamente el intercambio de conocimiento, sino también el aporte de teoría para generar nuevas investigaciones y políticas, ya sean estatales o internas de cada empresa, con el fin de repensar las condiciones laborales y brindar mejores oportunidades de desarrollo en el trabajo para las personas trans y no binarias.

Referencias

- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Asociación Americana de Psiquiatría.
- Azañon, A., Cabezos, F., Gonzáles, F., García, I., Ramos, J., Marín, M. y Fernández, M. (2019). *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*. [Archivo PDF] <https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>
- Bacigalupi, M. (2020). *Surgimiento y evolución del concepto trans y su expresión en Uruguay*. [Tesis de grado, Universidad de la República]. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/25199>
- Barrientos, J., Espinoza-Tapia, R., Meza, P., Saiz, J., Cárdenas, M., Guzmán-González, M., Gómez, F., Baha-mondes, J. y Lovera, L. (2019). Efectos del prejuicio sexual en la salud mental de personas transgénero chilenas desde el modelo de estrés de las minorías: una aproximación cualitativa. *Terapia Psicológica*, 37(3), 181-197. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000300181>
- 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>
- Borges, K. (2009). *Terapia afirmativa: uma introdução á psicologia e a psicoterapia dirigida a gays, lésbicas e bissexuais*. GLS.
- Butler, J. (2002). *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.
- Camargo, D. (2022). *Género no binario : performatividad y afectividad*. [Tesis de grado, Universidad de la República]. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36295>

- 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
- Carmona Osorio, M. (2018). Queer como verbo. En M. T. Climent y M. Carmona Osorio (Coords.), *Transpsiquiatría. Abordajes queer en salud mental* (pp. 7-17). AEN.
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- 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 García, 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 García, 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. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989 (1), 139-167.
- Decreto 158/019 de 2019 [Poder Ejecutivo Consejo de Ministros] Relativo a la investigación en seres humanos. 12 de junio de 2019.
<https://odon.edu.uy/sitios/etica/wp-content/uploads/sites/63/2020/05/DECRETO-No.-158-2019.pdf>
- Espinel, B. y López, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *Poliantea*, 16(2 (29)), 31-39.

- Gelpi, G. y López, A. (2016). La atención psicológica desde una perspectiva de diversidad sexual. En López P. (coord.), *Salud y Diversidad Sexual. Guía para profesionales de la salud* (pp. 197-217). UNFPA, Udelar, MSP, ASSE.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The annals of mathematical statistics*, 32 (1) 148-170. 10.1214/aoms/1177705148
- Guzmán Martínez, G. y García Dauder, D. (2023). Activismo loco y disidencia sexual: Biopolíticas y resistencias. En L. Vargas Monroy y M. Pujal (Eds.), *Género y poder. Exploraciones situadas en el sistema colonial-moderno* (pp.103-142). Pontificia Universidad Javeriana.
[https://www.academia.edu/104230528/Activismo loco y disidencia sexual Biopol%C3%ADticas y resistencias En Liliana Vargas Monroy y Margot Pujal eds Género y poder Exploraciones situadas en el sistema colonial moderno p p 103 142 Pontificia Universidad Javeriana](https://www.academia.edu/104230528/Activismo_loco_y_disidencia_sexual_Biopol%C3%ADticas_y_resistencias_En_Liliana_Vargas_Monroy_y_Margot_Pujal_eds_G%C3%A9nero_y_poder_Exploraciones_situadas_en_el_sistema_colonial_moderno_pp_103_142_Pontificia_Universidad_Javeriana)
- 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-Melián, A. (2024). *La inserción laboral de las personas trans: análisis y propuestas desde la intervención social* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional - Universidad Complutense de Madrid.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. McGraw-Hill
- Intendencia de Montevideo. (2020) *Guía de referencia para protocolo de transición de género en el trabajo*. [Archivo PDF]
<https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/guiatransiciondegeneroeneltrabajo.pdf>

Intendencia de Montevideo. (2022). *Informe de resultados "Encuesta a personas no binarias 2022"*.

<https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/informederesultadosencuestaa-personasnobinarias2022.pdf>

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>

López, I. y Tobalina, G. (2022). *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*. Ministerio de Igualdad.

López Corlett, S. (2023). *Inclusion of sexual and gender diversity: organizational, interpersonal, and individual dynamics involved*. [Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla]. Repositorio institucional - Universidad de Sevilla.

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, (9), 73 – 101.

Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Emecé editores.

<https://desarrollomedellin.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/03/marradi-a-archenti-n-piovani-j-2007.pdf>

Martínez-Guzmán, A. y Montenegro, M. (2010). Narrativas en torno al Trastorno de Identidad Sexual. De la multiplicidad transgénero a la producción de trans-conocimientos. *Prismasocial* (4), 1-44.

Mas Graul, J. (2010). *Identidades gestionadas. Un estudio sobre la patologización y la medicalización de la transexualidad*. (Tesis de maestría, Universidad de Barcelona). Repositorio institucional - Depósito digital Universitat de Barcelona.

Medina Altamiranda, S. (2022). El género no binario como manera deconstruida de interpretar el mundo. *Disertaciones*, 11(2), pp.67-85.

<https://doi.org/10.33975/disug.vol11n2.861>

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychol Bull*, 129 (5), 674–697. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>

MIDES (2017a). Censo Nacional de Personas Trans. Derecho a la educación.

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/1969.pdf>

MIDES (2017b). Censo Nacional de Personas Trans. Derecho al trabajo.

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/1973.pdf>

Missé, M. (2014). *Transexualidades. Otras miradas posibles*. EGALES.

Mol, A. (2023). *El cuerpo múltiple: ontología de la práctica médica*. Manresa.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2018). *Nada que curar. Guía de Referencia para profesionales de la Salud Mental en el combate a los ECOSIG*.

UNODC.

<https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Campanas/JusticiaSinDiscriminacion/1. UNODC - Nada que curar - Guia de referencia en el combate a los Esfuerzos para Corregir la Orientacion Sexual e Identidad de Genero terapias de conversion.pdf>

Preciado, P. B. (s.f) *Historia de una palabra: Queer*. Parole de Queer.

<https://paroledequeer.blogspot.com/p/beatriz-preciado.html>

Preciado, P. B. (2020) *Yo soy el monstruo que os habla*. Nuevos cuadernos anagrama.

Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Recalde, L. (2023). La experiencia compartida de la precariedad: la olla popular trans.

Plural. *Antropologías desde América Latina y del Caribe*, 10, 167-190

<https://asociacionlatinoamericanadeantropologia.net>

Sato, A., Barriga, F., Reyes, J., Azocar, M., Riquelme, M., Rosselot, S., y Cienfuegos, S.

(2023). *El trabajo desde la resistencia y rebeldía. Calidad del empleo de la población*

trans, travesti y no binarie en Chile.

<https://otdchile.org/wp-content/uploads/2023/01/Calidad-del-Empleo-de-la-Poblacion-trans-travesti-y-no-binaria-en-Chile.pdf>

Scott, J. W. (2008). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).

Scott, J. W. (2011). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?. *La Manzana De La Discordia*, 6(1), 95–101.

<https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v6i1.1514>

Sempol, D. (2018). *Intersecciones. Diversidad sexual y de género e interseccionalidad*.

<https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/3intersecciones-serieciudades.pdf>

Sisto, V. (2008). LA INVESTIGACIÓN COMO UNA AVENTURA DE PRODUCCIÓN DIALÓGICA: LA RELACIÓN CON EL OTRO Y LOS CRITERIOS DE VALIDACIÓN EN LA METODOLOGÍA CUALITATIVA CONTEMPORÁNEA. *Psicoperspectivas.cl*, 7, 114-136.

Stryker, S. (2017). *Historia de los trans. Las raíces de la revolución de hoy*. Continta Me Tienes.

Tarrés, M. (2001). *Observar, Escuchar y comprender, sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. El Colegio de México.

https://campusvirtual.icap.ac.cr/pluginfile.php/238318/mod_resource/content/1/11.%20Terre%CC%81s%2C%20Mari%CC%81a%20Luisa%20-%20Observar%20escuchar%20y%20comprender.pdf

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

Techera, C. (2023). *Abordajes de las adolescencias trans en dispositivos de salud*. [Tesis de grado, Universidad de la República].

<https://sifp.psico.edu.uy/adolescencias-trans-articulaci%C3%B3n-con-la-psicolog%C3%ADa-g%C3%A9nero-diversidad-y-sus-abordajes-integrales-en>

- Torres Castro, T. (2022). *Las desventajas laborales de las personas transgénero en Puerto Rico: La sociedad, el Estado y la educación como influencias de las políticas y prácticas en el ámbito laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio institucional - Universidad de Granada.
- Ubal, R. (18 de julio de 2024). Eskuelita Trans*: un proyecto educativo por y para personas trans. Zur.
<https://zur.uy/eskuelita-trans-un-proyecto-educativo-por-y-para-personas-trans/>
- Valles, M. S. (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Síntesis.
- 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.
- Vidal, S. (2010) Bioética y desarrollo humano: una visión desde América Latina. *Revista Redbioética* (1), 81-123