

Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España

Natalia Betanzos-León¹; Inmaculada Martínez-García²

Recibido: Septiembre 2021 / Evaluado: Abril 2022 / Aceptado: Mayo 2022

Resumen. Esta investigación analiza en profundidad la trayectoria profesional y formativa, empleabilidad, experiencias laborales e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España. Se trata de un estudio cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas a 13 personas transgénero (\bar{x} : 29 años) seleccionadas siguiendo la técnica de bola de nieve. Los datos se analizaron siguiendo la Teoría Fundamentada y el Programa NVIVO. Los resultados muestran que el colectivo cuenta con dificultades añadidas en las trayectorias formativas, el acceso al mercado laboral y desempeño de un empleo ajustado a sus intereses profesionales, recibiendo tratos discriminatorios u ofensivos. Asimismo, se evidencia una doble discriminación sufrida por las mujeres trans. Los participantes afirman modificar sus comportamientos para sentirse aceptados produciéndose un ocultamiento preventivo de la propia identidad. Además, optan por trabajos en sectores LGBT-friendly que derivan en una autosegregación laboral, y muestran aspiraciones futuras relacionadas con el emprendimiento y el empleo por cuenta propia. Finalmente, se ofrecen propuestas de intervención.

Palabras clave: empleabilidad; desarrollo de la carrera; transgénero; transexualidad; análisis cualitativo.

[en] Employability, careers and professional interests of transgender and/or transsexual people in Spain

Abstract. This research analyses the professional and educational trajectory, employability, work experiences and professional interests of transgender and/or transsexual people in Spain. A qualitative study based on semi-structured interviews was carried out with 13 transgender people (\bar{x} : 29 years old) selected following the snowball sampling. The data was analyzed following the Grounded Theory and NVIVO Software. The results show the community has additional challenges in educational careers, in the access to the working market and in performing a job adjusted to their professional interests, due to discriminatory or offensive treatments. Likewise, there are evidences of double discrimination suffered by trans women. Participants tend to modify their behavior in order to feel accepted, producing a preventive concealment of their own identity. In addition, they lead to labor self-segregation by choosing jobs in LGBT-friendly sectors, and they show future aspirations related to entrepreneurship and self-employment. Finally, proposals for intervention are offered.

Keywords: employability; career development; transgender; transsexuality; qualitative research.

Sumario. 1. Introducción. 2. Metodología. 2.1. Participantes. 2.2. Instrumentos. 2.3. Procedimiento de análisis de datos. 3. Resultados. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Betanzos-León, N.; Martínez-García, I. (2023). Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España. *Revista Complutense de Educación*, 34(2), 313-323.

1. Introducción

La diversidad sexual es entendida como el abanico de opciones que tienen los humanos como seres sexuados (Caldas, 2012). Este término no se centra únicamente en las orientaciones del deseo o prácticas sexuales, sino también en la identidad sexo-genérica. La diversidad sexual sirve para cuestionar los roles y los prototipos que llevan existiendo históricamente y poder entender que hay muchos tipos de masculinidades y feminidades, muchas formas de ser chica, chico o ninguno (Nogueira, 2001; Santos, 2006). Un ejemplo de comunidad cuya esencia es la diversidad sexual es el colectivo LGBT, formado por Lesbianas, Gays, Transexuales/Transgénero

¹ Universidad de Cádiz (España)
E-mail: natalia.betanleon@alum.uca.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4644-7014>

² Universidad de Málaga (España)
E-mail: inmamartinez@uma.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4507-7410>

y Bisexuales. Aunque conceptos referidos a orientaciones sexuales e identidades o expresiones de género ya eran utilizados durante la Grecia Clásica (Amigo-Ventureira, 2019), el término “transexualidad” diferenciado de travestismo como tal aparece por primera vez gracias a Harry Benjamín en 1954 (Barrios et al., 2017), tiempo después de otros muchos términos que hacen referencia a las diversidades sexo-genéricas.

Las personas trans³ son aquellas que, en ausencia de trastorno mental o anomalía cromosómica, se identifican con un género, entendiendo “género como construcción social” (Connel, 2018, p.7) diferente al atribuido al nacer con base en su sexo biológico (López de Lara et al., 2020). Por otro lado, el DSM- 5 (American Psychiatric Association, 2013) y la CIE-11 (Organización Mundial de la Salud, 2019), definen la disforia de género como el malestar que causa esta incongruencia entre el sexo biológico y sus consecuentes caracteres sexuales y la identidad de género con la que el sujeto se identifica.

Los estudios realizados acerca del colectivo LGBT son innumerables (García et al., 2019; Garaigordobil & Larrain, 2020; Quiroga et al., 2017), pero si hacemos referencia al colectivo transexual específicamente, estos son más escasos y tienen un enfoque clínico (Fernández et al., 2017) o se centran en el acoso escolar en adolescentes transexuales (Carvajal, 2018).

A menudo, el colectivo LGBT se trata como un todo. Sin embargo, las personas trans han vivido en penumbra y discriminación hasta la segunda mitad del siglo XX (Drescher, 2014). A pesar de haber encabezado las revueltas que dieron al colectivo algunos de los derechos que tanto anhelaban, siguen en desventaja con respecto a lesbianas, gays y bisexuales (France, 2017), hecho que afecta su inserción en el mundo social y laboral. La protección de las personas LGBT y, por tanto, de las personas trans en el ámbito laboral, está avalada por un marco legislativo europeo y nacional. En la legislación europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación a colectivos tendentes a la marginación o discriminación. A nivel nacional, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre establece como derecho básico de toda persona empleada la no discriminación por motivos de género, sexo u orientación sexual, edad o discapacidad.

A pesar de contar con una legislación que aboga por la defensa de los derechos de este colectivo, son escasas las investigaciones que analizan la situación laboral y las necesidades de las personas trans. Sin embargo, se encuentran en la literatura algunos estudios realizados por organismos oficiales a nivel europeo y nacional que tratan de acercarse a la realidad del colectivo considerado como grupo en riesgo de exclusión social. Un estudio realizado por la Comisión Europea (2015) concluye que un 31% de los/as encuestados/as percibía que las personas homosexuales/bisexuales estaban en desventaja frente a alguien cisheteronormativo a la hora de conseguir un empleo. En el caso de las personas trans, un 44% de los participantes opinaba que estas estarían en desventaja frente a otro candidato no LGBT, demostrando que el espacio laboral sigue siendo un área desfavorable para las personas transgénero.

López et al. (2013) recogen las experiencias en el contexto laboral de 762 personas LGBT. El 68,77% de la muestra destacaba la creciente concienciación y normalización de la diversidad sexo-genérica en la sociedad española, fenómeno que facilita la convivencia con personas cisheteronormativas en el empleo. El resto de participantes (31,23%), en su mayoría mujeres transexuales, denunciaban las situaciones de exclusión y el trato discriminatorio sufrido diariamente en su puesto de trabajo. Destacar que, a pesar de que todos los participantes declaraban situaciones cotidianas con trato no igualitario, estas no eran identificadas como tal. Esto demuestra que la opresión interiorizada, es decir, el sentimiento de inferioridad que un grupo privilegiado ejerce sobre otro subordinado y que puede llegar a influir en el ejercicio de sus derechos (McDonald et al., 2007), es algo que se encuentra de manera generalizada en el día a día de este colectivo (López et al., 2013).

En este sentido, Gabriel y Herranz (2017) a través del análisis de testimonios de personas LGBT, demuestran que el ocultamiento preventivo de la propia identidad es la manifestación de que la diversidad sexo-genérica en el área laboral no está normalizada ni aceptada. Este encubrimiento se explica con el concepto de alienación, fenómeno que imposibilita a las personas LGBT desarrollarse plenamente en el entorno laboral. Haciendo referencia a la alienación subjetiva en el trabajo (Dejours, 2006), un sujeto alienado es aquel que separa, sin ser necesariamente consciente, su realidad cotidiana de su trabajo con la finalidad de defenderse de las amenazas experimentadas. Este fenómeno se suele asociar a un mecanismo de defensa en el ámbito laboral (Bermúdez, 2017). La expresión de género es uno de los aspectos más afectados por el ocultamiento preventivo. Cuando la expresión de la identidad de género de una persona es tan marcada que no se puede ocultar, como ocurre con algunas personas trans, su entorno laboral era percibido como hostil e increpante. Sin embargo, cuando el sujeto estaba empoderado por su expresión de género, la percepción que tenía de su área de trabajo no distaba de los participantes con expresiones menos marcadas (Gabriel & Herranz, 2017). Otro fenómeno que destaca en la situación laboral de este colectivo es la autosegregación. Las personas trans tienden a buscar empleo en ciertos sectores laborales que son percibidos como LGBT-friendly⁴, especialmente las mujeres. Esto viene

³ Se utilizará la abreviatura “trans” para referirnos a “transgénero y/o transexual”, como se hace en la investigación académica y activismo (Salguero & Penna, 2017). Las personas transgénero son aquellas cuyo género atribuido y el sentido no coinciden, y serían transexuales si, además, modificasen su aspecto físico mediante hormonación u operaciones quirúrgicas.

⁴ Personas, instituciones, políticas o lugares que generan un ambiente seguro y cercano para el colectivo LGBT, buscan satisfacer sus necesidades y están comprometidas con los derechos de la comunidad (Jiménez, 2020).

determinado por la cantidad de personas LGBT que trabajan en un contexto determinado, por los roles de género, y por la ausencia de personas y simbología que el colectivo ha asociado a una alta probabilidad de discriminación (Blandon, 2015).

Ante esta situación, se requieren actuaciones a nivel educativo y desde la orientación profesional. A nivel educativo se reclama la inclusión e igualdad de trato a estos grupos minoritarios. Como apunta Platero (2013), existe una predisposición de las personas LGBT al acoso escolar basado en el odio. Esto provoca una situación de debilidad y de miedo que desemboca en el abandono escolar temprano (Consejería de Educación, cultura y deporte, 2017), influyendo en su posterior trayectoria profesional. En cuanto al ámbito de la orientación profesional, se necesitan alternativas que mejoren su empleabilidad y se personalicen los servicios. Concretamente, Sánchez (2009) determina que las minorías LGBT entre otras, cuentan con dificultades de inserción laboral: estragos para la obtención y mantenimiento del primer empleo, falta de experiencia, formación o recursos y escasa comprensión de la dinámica del mercado laboral. Asimismo, Rodríguez (2014) pone en evidencia la alta ocurrencia del emprendimiento en estos grupos en riesgo como forma de contrarrestar la exclusión laboral y el desempleo. Como podemos ver, hoy día y cada vez más, la orientación profesional se dedica a estudiar y diseñar intervenciones adaptadas a colectivos diversos atendiendo diferentes variables (economía, inmigración, diversidad sexo-genérica, discapacidad). Sin duda, la comprensión de las circunstancias y necesidades de los colectivos es fundamental para una buena intervención (Sánchez, 2017) y es en esos aspectos en los que se debe incidir.

Por ello, y ante la escasez de estudios sobre el colectivo trans, es necesario desarrollar investigaciones que ayuden a comprender su realidad con el objetivo de ofrecer estrategias de actuación desde estos dos ámbitos. Por tanto, el objetivo de este estudio es realizar un análisis en profundidad de las percepciones de las personas trans en cuanto a su trayectoria profesional y formativa, su empleabilidad, sus experiencias en el contexto laboral y los intereses profesionales, con la finalidad de ofrecer un punto de partida para intervenciones futuras.

2. Metodología

Se ha hecho uso de una metodología cualitativa con la entrevista semiestructurada como instrumento de recogida de datos. Este diseño metodológico ha sido elegido por estar basado en la interpretación de la realidad que hace cada individuo a través de sus narraciones y por el contacto directo del investigador en la recogida de datos (Hernández & Maquilón, 2012). Esta metodología permite analizar la realidad de los/as participantes en profundidad y conocer la idiosincrasia del colectivo.

2.1. Participantes

Para la selección de los/as participantes se ha seguido un muestreo intencional haciendo uso de la técnica de bola de nieve (Vogt, 1999), al considerarse una población de difícil alcance. El número de participantes está determinado por principio de saturación teórica para estudios de carácter cualitativo; tras codificar ciertas veces la información de una categoría, los nuevos incidentes no aportan nueva información y simplemente aumentan en volumen de los datos (Glaser & Strauss, 1967), es entonces cuando se detuvo la recogida de datos.

Los/as participantes fueron 13 personas transgénero (\bar{x} : 29 años). Haciendo referencia a la identidad de género, se cuenta con 5 personas en la categoría Mujer Binaria, 4 Hombre Binario y 4 No Binario. En cuanto a la expresión de género, 5 personas pertenecen a la categoría femenino, 6 a masculino, 1 a demiboy y 1 a andrógino. Atendiendo a la transición social u hormonal hacia su género sentido, 9 la comenzaron en los últimos 5 años, siendo previa en el resto de los casos. La cantidad estándar de empleos desempeñados era de 4 puestos de trabajo.

Los criterios de selección fueron: (a) personas con diagnóstico de disforia de género de al menos 2 años de antigüedad y que hayan comenzado la transición social y/o hormonal, (b) con una trayectoria profesional de, al menos, 4 años, (c) con residencia actual en España.

2.2. Instrumentos

Como instrumento de recogida de datos ha sido utilizada la entrevista semiestructurada, diseñada tomando como referencia los objetivos del estudio. Esta cuenta con un guion de preguntas formado por cuatro bloques de contenido (Tabla 1). El párrafo introductorio es un consentimiento informado, que explica el carácter voluntario, el anonimato y la confidencialidad de los datos. Por ello, a cada participante se le otorga un código, que aparece al final de los testimonios incluidos en los resultados.

Tabla. 1. *Resumen del guion de entrevista*

Bloques	Preguntas exploratorias
1. Datos sociodemográficos	Edad, identidad y expresión de género, orientación sexual, años de transición social/hormonal, ciudad de residencia, ocupación (trabajo actual, número y tipo de trabajos desempeñados).
2. Trayectoria formativa, búsqueda de empleo y empleabilidad	Trayectoria formativa; formación para el empleo; percepciones sobre empleabilidad de las personas transexuales basadas en experiencias personales y empleabilidad y expresión de género.
3. Trayectoria profesional	Trabajos desempeñados, vivencias del colectivo transexual en el entorno/espacio laboral basadas en experiencias personales.
4. Carrera profesional y expectativas futuras	Trayectoria personal (formativa y profesional); metas futuras y proyecto vital.

Las entrevistas se realizaron haciendo uso de la plataforma Google Meet ante la situación derivada del COVID-19. Estas fueron grabadas para su posterior transcripción.

2.3. Procedimiento de análisis de datos

Una vez las entrevistas fueron transcritas, se procedió al análisis cualitativo según los principios de la Teoría Fundamentada (Glaser & Strauss, 1967): creación de categorías, codificación y análisis. Se crearon 10 categorías (Tabla 2) siguiendo una categorización mixta; primero se establecieron las categorías siguiendo los objetivos de investigación, posteriormente, tras la lectura de las entrevistas, se añadieron otras. Como unidad de análisis de datos se han utilizado los segmentos textuales de las entrevistas transcritas, haciendo uso del paquete informático NVIVO 10.

Tabla. 2. *Sistema de categorías*

Categorías	Códigos
Formación pasada	FPAS
Formación actual	FCON
Selección de empleos	SE
Dificultad en la empleabilidad	DIEM
Expresión de género y empleabilidad	EGE
Experiencias en la trayectoria profesional	ETPR
Identificación con el trabajo	IDTR
Convivencia en el trabajo con personas cisheteronormativas	CCHN
Conceptualización de la vida laboral del colectivo transexual	CVLT
Objetivos laborales y emprendimiento	OLEM

3. Resultados

3.1 Empleabilidad y búsqueda de empleo

Los/as participantes coinciden en afirmar que las personas que conforman el colectivo trans se encuentran con dificultades añadidas para el acceso al mercado laboral en tres ámbitos.

El primero hace referencia a la tramitación de la documentación legal para realizar el cambio de nombre y sexo en el Registro Civil. En ocasiones, los/as participantes deben acudir a entrevistas de trabajo sin contar con el trámite finalizado, lo que conlleva que sus datos en el DNI no concuerden con la realidad actual de estas personas. Esto genera preocupación y situaciones incómodas añadidas a la propia entrevista, generando una situación de desigualdad.

“El que te puedan o no coger, se mezcla con tu ansiedad de ‘no tengo los papeles cambiados, así que a la hora de pasar toda la información para que tú hagas las tramitaciones pertinentes en seguridad social vas a tener que flipar porque mi nombre es ‘tal’. Uf eso es lo peor. Yo es que esto es lo último que le digo”. (PP4)

“Yo tenía miedo a que me pidieran el DNI, tenía miedo a que me preguntaran por qué con 18 años aun no tenía barba, tenía miedo a cambiarme en los vestuarios. Y todo eso yo sentía que en la propia entrevista se me notaba, porque yo iba allí con miedo, con nervios”. (PP3)

El segundo ámbito hace referencia a la ansiedad anticipatoria que generan los prejuicios de los/as compañeros/as y cómo estos pueden afectar a una contratación o al desempeño de un trabajo en el día a día. Este aspecto preocupa más al colectivo que la propia tarea a desempeñar.

“Yo creo que el principal factor al que se enfrentan las personas trans a la hora de adquirir un trabajo o una entrevista es el miedo: al qué dirán, que pensarán, a que me descubran, a tener que dar explicaciones (...) Vamos con una predisposición a que nos hagan daño o que nos ofendan”. (PP11)

Estas dificultades experimentadas generan situaciones permisivas por parte de las personas del colectivo, quienes acaban aceptando tratos discriminatorios u ofensivos o aceptando trabajos que no se corresponden con su formación pero que son necesarios para sostenerse económicamente.

“Claro, yo le tengo que corregir porque es mi persona y me está faltando al respeto, pero también me estoy condenando a que no me contraten. Entonces es lo que te digo, es difícil. (...) Y encima, cuando tú consigues que te hagan una entrevista, hay veces que te tienes que comer el orgullo, aunque no te parezca bien. Es que dices ‘¿otros dos años más sin trabajo?’”. (PP6)

“Yo por ejemplo nunca he conseguido encajar, y siempre he acabado cogiendo empleos que estaban por debajo de mi titulación”. (PP4)

El tercer ámbito incluye la expresión de género y su influencia en la empleabilidad. Existen dos percepciones al respecto. Por un lado, aquellos/as participantes que afirman que la expresión de género de una persona trans siempre influye en la empleabilidad.

“A veces tu expresión puede dar a lugar a situaciones muy incómodas para ti. Imagínate que eres una persona trans no binaria. Y, ¿qué vas a hacer? La persona que te está entrevistando, si es un poquito inteligente te va a preguntar ‘¿cómo quieres que te llame?’ o ‘¿cómo quieres que me refiera a ti?’ (...). Pero si es otro, te va a llamar lo que le parezca”. (PP4)

Mientras que, por otro lado, se encuentra la percepción de que la expresión de género solo afecta a la empleabilidad en caso de no existir cispasing⁵.

“Normalmente el pequeño empresario incluso a veces el gran empresario no quiere arriesgarse a tener un problema o lo que pudiera ser por contratar a una persona trans, especialmente cuando las personas trans que están solicitando ese empleo no tienen ese cispasing”. (PP9)

Por último, atendiendo a testimonios, existe discriminación por sexo en cuanto a la expresión de género y la empleabilidad, encontrando las mujeres cis o trans más dificultades en las entrevistas de trabajo, así como sufriendo más valoraciones y juicios negativos que los hombres del colectivo trans.

“Hay muchas diferencias de género, porque a los chicos trans es muy difícil que se les note. Al poco que se hormonan empiezan a ser ‘invisibles’. Ellos a lo mejor van a tener más dificultades en los baños y eso, pero digamos que de cara a la entrevista eso lo tienen más fácil los chicos. Además, ya de por sí, el hombre por mucho que pese está mejor visto que la mujer, independientemente de cis, trans o lo que sea. El machismo está ahí”. (PP10)

3.2. Conceptualización de la vida laboral transexual e identificación con el trabajo

En cuanto a las características de los empleos, los/as participantes comentan que tienden a evitar aquellos trabajos en los que se preste atención a la imagen o que supongan una atención al público, optando por empleos que requieren tareas en soledad o con un grupo fijo de personas.

“Intentamos buscar empleos que no fuesen de cara al público. Yo por ejemplo solo buscaba almacén, almacén, almacén. No estás de cara al público, no tienen que llamarte habitualmente ni por el nombre ni nada. Que estuviese solo”. (PP1)

⁵ Cuando una persona trans es percibida por la sociedad como cisgénero.

Sin embargo, existen diferencias de género relacionadas con el cispassing. Los/as participantes perciben que los hombres trans que han conseguido el cispassing no evitan este tipo de empleos tanto como ocurre en el caso de las mujeres.

“Yo creo que, no tanto en chicos trans, porque los chicos trans pasamos más desapercibidos en la sociedad. Pero las chicas trans, el hecho de estar cara al público les influye mucho. Los rasgos de ellas no llegan a ser nunca plenamente femeninos, entonces se nota más que están en transición o que no son una mujer biológica, entonces eso les hace ir con miedo”. (PP2)

Otro tipo de empleos a los que no tienden a acceder son aquellos que no cuentan con características LGBT-friendly o que culturalmente no son percibidos como compatibles con el colectivo.

“Yo creo que todo lo que sea trabajos en empresas que ya muestren una diversidad de personas, por ejemplo, en un bar si tienen la bandera [LGBT] o hay alguien trabajando con rastas, pues sí. Si mi ámbito es la hostelería, seguro que echo curriculum para trabajar ahí. Por lo general, las personas trans van a evitar empresas que sean de un ámbito muy cerrado, muy conservador”. (PP13)

Haciendo referencia a aquellos trabajos que de manera histórica han estado vinculados a este colectivo, como es el mundo del espectáculo, aparece el género vinculado a los mismos. Nos encontramos con comentarios que hacen referencia a que este tipo de profesiones pueden ayudar a las mujeres en transición, estableciendo que existen aspectos positivos en términos de identificación con el colectivo.

“En el mundo de la noche espectáculo y tal hay muchas mujeres trans también. Es muy fácil para el colectivo trans acceder a eso. (...) el mundo de la noche es un trabajo diferente y donde hay más inclusión o más oportunidades para todo el mundo. Aunque no todo el mundo pues quiere trabajar ahí. Pero para mujeres trans, lo veo esencial para descubrir su transición”. (PP8)

Se deduce de los testimonios la dificultad que encuentra el colectivo para sentirse identificado con un empleo. El principal motivo es que no consiguen trabajar en el ámbito que desean y de ser así encuentran dificultades.

“En general creo que no es viable. No solemos tener el privilegio ni los recursos para dedicarnos, y por lo tanto identificarnos, con lo que queremos. Y en los casos en los que sí, te van a machacar allí. Es difícil que sientas que quieres algo o que eres algo que te hace sentir tan mal”. (PP13)

Otro de los motivos está relacionado con la inestabilidad laboral que hace que tengan que desempeñar empleos de distinta naturaleza a lo largo de su trayectoria, la mayoría de las veces alejados de su formación previa, lo que influye de forma negativa su especialización y dificulta la identificación con una profesión determinada.

“Mi formación sin duda forma parte de mi identidad, pero mi empleo de repartidor, no (...). Yo me siento mucho más identificado con la integración social, y he intentado encontrar trabajo de eso muchas veces”. (PP12)

“Pues he trabajado de muchas cosas muy diferentes entre sí, pero no diría que mis oficios me hayan definido como persona”. (PP11)

Sin embargo, también se encuentran casos que establecen que es posible la identificación con el empleo desempeñado, estando vinculada al nivel de satisfacción con las tareas desempeñadas.

“Sí me siento identificada con mi trabajo. Tengo la suerte de estar realizando algo que me gusta y con lo cual estoy conforme”. (PP7)

3.3. Trayectoria formativa y formación para el empleo

Haciendo referencia a la formación que presentan las personas entrevistadas, se cuenta con sujetos con diferentes niveles formativos, aunque son las titulaciones de Ciclo Formativo de Grado Medio y Grado Superior las más comunes entre los participantes.

“Mi formación es un Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos”. (PP1)

“Un grado medio y dos de grado superior. El medio es atención sociosanitaria, y el superior es uno de integración social y de animación sociocultural”. (PP12)

Sin embargo, también contamos con participantes cuya formación se limita a los estudios de bachillerato.

“...título nada más que tengo el bachillerato porque como no he acabado la carrera, también he hecho algunos cursos, pero no muy importantes. Homologado así que me sirva para trabajar, solo el bachillerato”. (PP8)

O por el contrario casos de aquellos que poseen titulaciones de grado y postgrado universitario.

“Tengo la carrera de psicología y estoy haciendo el máster de sexología. Tengo formación en psicoterapia y psicodrama. He hecho cursos de expertos en temas de violencia de género, de igualdad y de sexualidad”. (PP13)

De manera general, los/as entrevistados/as otorgan relevancia a la formación académica, siendo percibida como herramienta para mejorar las posibilidades laborales futuras. Estas oportunidades en el ámbito laboral influyen de manera positiva en el ámbito personal ya que, según los/as participantes, sirven para afrontar las dificultades que el colectivo transexual experimenta a lo largo de su trayectoria vital, como la falta del apoyo social o de recursos económicos. La formación es percibida como empoderadora y como vía para mejorar las condiciones de vida del colectivo.

“Cuando hablamos con gente trans joven que están empezando ahora con la transición, siempre le decimos que estudien lo máximo y que sean avariciosos en ese sentido. Porque si tienen dificultades sociales con sus padres, con la familia y demás, que no los aceptan e incluso los ponen en la calle, el tener los máximos estudios posibles en el futuro lo van a ayudar a encontrar un trabajo estable”. (PP11)

En este sentido, encontramos que muchos de los/as participantes continúan su formación continua a pesar de estar desempeñando un trabajo, “normalmente intento tener una formación continua, ahora por ejemplo estoy con el tema de igualdad de género” (PP12). Ya que esta es percibida en ocasiones como forma de mejorar sus opciones laborales del colectivo transexual.

“Sigo formándome a día de hoy. Es bastante importante ya de por sí en cualquier persona, pero más aún dentro del colectivo trans, ya que, obviamente y es notable, existe una discriminación”. (PP7)

Sin embargo, de manera generalizada, los/as participantes subrayan la vulnerabilidad del colectivo en las instituciones de educación formal, donde se encuentran casos de acoso escolar o tratos discriminatorios por parte del sistema que provocan que algunas de las carreras formativas se vean interrumpidas generando situaciones de indefensión y abandono e influyendo directamente en la posterior trayectoria laboral.

“La alta exigencia de formación para el empleo es peor para las personas trans porque somos un grupo de personas que pueden ser más vulnerables al acoso escolar, al bullying, a no poder estudiar de forma normativa o como el resto de personas. Eso son movidas que se van añadiendo una tras otra, que igual el estar incómoda en la escuela, pues hace que dejes de estudiar. Al final a la larga es más difícil para ti encontrar trabajo porque careces de esa formación”. (PP9)

3.4. Trayectoria profesional, vivencias en el entorno laboral y aspiraciones laborales

A pesar de encontrar trayectorias profesionales variadas, de los testimonios de los/as participantes se derivan vivencias comunes y aspectos compartidos.

Haciendo referencia a su experiencia en el contexto laboral tras el comienzo de la transición social y/o hormonal, en la mayoría de los casos en los que las personas estaban ya ejerciendo un empleo, lo recuerdan como un momento agradable y de liberación. En estos casos, el contexto laboral y las relaciones con los/as compañeros/as influyen de manera positiva en la adaptación del individuo que recibe apoyo en la transición.

“Lo dijo la jefa en la reunión por la mañana a todos los compañeros y hubo compañeros que me dijeron que se alegraban por mí. Les gustaba eso de poder vivir esa transición conmigo porque es algo que nunca había vivido. Tenían curiosidad por vivir algo así. O sea que en ese aspecto súper con respecto al trabajo y a la empresa”. (PP2)

“Ese primer día de trabajo depende mucho del entorno. Yo tuve mucha suerte, porque mis compañeros no pertenecían al colectivo, pero si tenían personas cercanas que pertenecían al colectivo. Entonces pues sí que eran más sensibles a todo”. (PP3)

Sin embargo, también se encuentran experiencias negativas vinculadas al entorno laboral en el momento de transición, creando recuerdos dolorosos y perjudicando la trayectoria profesional posterior.

“Fue bastante duro, se lo había comentado a un par de compañeras con las que tenía más confianza. Ellas me apoyaron muchísimo. Pero en el momento en que se lo dije a la que era mi jefa, se lio. (...) Le escribí a mi jefa una carta comentándole cuál era mi nombre y tal. Cuando la leyó me llamó y me dijo que eso que yo le estaba pidiendo era algo imposible. A partir de este momento fue todo a peor”. (PP9)

Otra de las dificultades vivenciadas, son los problemas derivados de las bajas por intervenciones médicas y psicológicas continuadas.

“El único problema que tenemos los chicos y las chicas trans son las operaciones. El tema laboral, a día de hoy, si tienes muchas operaciones [muchas bajas] te despiden. Entonces, lo nuestro conlleva algunas operaciones y también conlleva el riesgo a que te echen del trabajo. Ese es el principal problema que veo para conciliar la vida trans y el trabajo”. (PP2)

Haciendo referencia a la convivencia en el trabajo con personas cisheteronormativas en los empleos desempeñados, esta dependerá de las personas que se encuentren en el contexto laboral.

“¿Cómo te sientes? Pues por un lado bien y por otro mal, dependiendo de cómo se lo tomen ellos. Si son personas cis que son ignorantes o no abiertas, que no quieren ver, pues es un infierno, es un infierno. Porque eres el punto de mira constante, hagas lo que hagas y seas como seas. ¿Si no es así? Pues no hay problema, si es que somos personas: cis, trans, lo que sea”. (PP3)

En algunas ocasiones se atribuye una convivencia en el trabajo incómoda debido a personas cis no concienciadas con el colectivo, presentando conductas irrespetuosas y provocando momentos incómodos.

“Es cansado y doloroso, porque entre la población cis no es lo común encontrar personas que hayan hecho el trabajo para comprender un poco las identidades trans (...). Incluso las preguntas por curiosidad o simplemente por conectar contigo, pueden llegar a ser desde no apropiadas hasta ya directamente ofensivas”. (PP9)

Las personas entrevistadas declararon que se sentirían más cómodas si en su puesto de trabajo hubiera más personas del colectivo o si compartieran empleo con individuos pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, con consciencia de la realidad de la otra persona y capaces de ponerse en su lugar.

“En el rodaje los directores aseguraron de que en cada departamento hubiera una persona trans y eso también afecta. Fue un choque de realidad para todo el equipo entero. Se dieron cuenta de que eran necesarias para saber la realidad de estas personas y, que no habrían podido darle esa visión si no hubieran estado ahí. Al final, yo lo sentía como un lugar seguro”. (PP8)

“Trabajar de repartidor estaba bastante bien porque como la gente que trabajaba allí eran inmigrantes (...). Está súper guay cuando te juntas con gente que está en tu misma situación y que tiene consciencia de clase”. (PP5)

Cuando se solicita a las personas trans que resuman su experiencia laboral a lo largo de todos los años de su trayectoria profesional, existen tres conceptos que son usados de forma predominante. Estos son miedo, dificultad y nerviosismo. El miedo se encuentra vinculado al rechazo y al despido.

“Miedo. Miedo al rechazo, miedo a que vea que eres trans, miedo a que vea algo por lo que juzgarte, miedo a todo. Miedo a no conseguir ese trabajo por ser transexual, miedo a todo vamos”. (PP3)

Las dificultades hacen referencia a las críticas y a la necesidad de fingir o cambiar para ser aceptados por los demás.

“Yo creo que, para establecer esa barrera, cambio mi forma de ser un poco. Todo el mundo se quiere sentir aceptado por la gente que le rodea. (...) Es un poco supervivencia. Si yo fuera en mi trabajo como en mi vida normal o cotidiana, a mí me dirían de maricón para arriba”. (PP12)

El nerviosismo recoge aquellos términos que funcionan como ansiógenos en el ámbito laboral.

“Alerta. Las personas trans siempre estamos alerta, por lo que nos vayan a decir, lo que nos vayan a hacer, en fin. Alerta sería mi palabra”. (PP9)

A pesar de las dificultades encontradas, las personas trans perciben su incorporación al contexto laboral como una oportunidad de influencia positiva para el colectivo dando visibilidad y fomentando la concienciación e inclusión social.

“Mi presencia como persona trans en un puesto de trabajo hace que todas las personas que están por arriba mía me vean, empaticen y conozcan, y dejen de tener prejuicios hacia otras personas. Al final sensibilizas a tu entorno”. (PP6)

Atendiendo al futuro profesional, encontramos testimonios que hacen referencia a que sus aspiraciones futuras se reducen a adquirir independencia económica a través del desempeño de cualquier tipo de trabajo, dejando a un lado sus preferencias profesionales.

“Para un futuro quiero trabajar en cualquier sitio donde paguen un salario semi digno, más que el salario mínimo. Es que ya me da igual el sitio, he estado echando curriculum a todo”. (PP9)

Sin embargo, encontramos otro grupo de participantes que, de manera generalizada, muestra interés por el emprendimiento y el desempeño de un empleo por cuenta propia. Empezar se presenta de esta manera como la mejor opción de futuro para las personas de un colectivo que es considerado en riesgo de exclusión social.

“Me gustaría emprender. (...) Las personas que pertenecen a grupos en riesgo de exclusión social la mayor oportunidad que tienen es emprender”. (PP4)

En algunos casos, esta opción deriva por experiencias laborales discriminatorias sufridas en el pasado.

“En una empresa siendo un contrato más, las personas trans la llevan clara. Es mejor vivir en la precariedad y emprender, que meterme en cualquier empresa. Tienes que agachar mucho la cabeza y aguantar muchas ocasiones en las que te están discriminando y no puedes decir nada”. (PP13)

Estas aspiraciones laborales basadas en el emprendimiento suelen ir acompañadas de ideas relacionadas con el ofrecimiento de ayuda al colectivo de manera general y a los/as jóvenes de manera específica a través de asociaciones o haciendo uso de las redes sociales.

“Lo que me encantaría es trabajar en una asociación, dando charlas y ayudando a la gente joven que está un poco más perdida. Si yo con mi testimonio y mis experiencias les puedo ayudar en algo, pues genial. No me gustaría que los jóvenes tuvieran que pasar por lo que yo he pasado en el tema de mi transición”. (PP12)

4. Conclusiones

Los resultados muestran que la situación laboral de las personas trans viene determinada por variables relacionadas con el entorno laboral, la realidad cotidiana en su puesto de trabajo, los roles de género y la convivencia con personas cisheteronormativas. Además, responden a temáticas objetivo de estudio: trayectorias, empleabilidad, experiencia laboral e intereses profesionales.

Haciendo referencia a las trayectorias formativas, podemos afirmar que la formación es percibida por el colectivo como empoderadora, sin embargo, los niveles formativos de los/as participantes son de nivel medio-bajo, fruto de situaciones de vulnerabilidad encontradas a lo largo de la trayectoria formativa que provocan un abandono escolar temprano (Consejería de Educación, Cultura y Deporte, 2017).

Atendiendo a las trayectorias profesionales y a la empleabilidad, una de las principales conclusiones es que el colectivo trans encuentra dificultades añadidas en el acceso al mercado laboral en comparación con las personas cisheteronormativas. Esto está en consonancia con el Eurobarómetro realizado en la Comisión Europea (2015) donde se evidencia que el espacio laboral es un área desfavorable para el colectivo LGBT de manera general, y el colectivo trans específicamente. Asimismo, los testimonios muestran que, cuando las personas del colectivo acceden a un empleo, experimentan dificultades relacionadas con el trato discriminatorio u ofensivo aceptando conductas irrespetuosas o empleos que no se ajustan a su trayectoria o intereses profesionales. Este es un ejemplo de la opresión interiorizada (McDonald et al., 2007) que López et al. (2013) establecen que el colectivo experimenta en su día a día. Los resultados también ponen en evidencia la discriminación existente por sexo en cuanto a la expresión de género y empleabilidad, encontrando las mujeres dificultades añadidas tanto en las entrevistas de trabajo como en el desempeño de un empleo. Estos resultados van en consonancia con los de López et al. (2013), quienes evidencian el trato discriminatorio sufrido por las mujeres transexuales. Los problemas hasta ahora tratados dificultan la inserción en el mundo laboral, y se identifican con las características comunes de los grupos en riesgo de exclusión social que establece Sánchez (2009).

En cuanto a sus experiencias en el contexto laboral y el acceso a un trabajo, los/as participantes tienden a buscar empleo en sectores específicos que sean LGBT-friendly (Blandon, 2015) o con características compatibles con el colectivo. Esto conlleva una autosegregación laboral, que dificulta la inserción a nivel social y profesional. Asimismo, una vez han conseguido un empleo, encuentran dificultad para sentirse identificados con el mismo, debido a que no consiguen trabajar en el ámbito para el que se han formado o por problemas con superiores o compañeros. En muchas ocasiones, las críticas sufridas derivan en una necesidad de cambiar sus comportamientos para ser aceptados/as. Estos hechos imposibilitan que las personas LGBT se desarrollen plenamente en su contexto laboral produciéndose un ocultamiento preventivo de la propia identidad, tal y como reflejan los testimonios analizados por Gabriel y Herranz (2017) en su investigación.

Por último, en relación con las aspiraciones, van en la misma línea que establece Rodríguez (2014), mostrando interés por el emprendimiento y el desarrollo de un empleo por cuenta propia para contrarrestar las situaciones de desempleo. Este es un aspecto a tener en cuenta para el diseño de estrategias empoderadoras de intervención futuras.

Las limitaciones del estudio son las derivadas del diseño metodológico. Si bien este nos ha permitido conocer en profundidad las vivencias de los/a participantes y realizar un análisis de sus trayectorias vitales y profesionales, así como de sus ambiciones laborales, no se puede realizar una generalización de los resultados a toda la población que comprende el colectivo.

Atendiendo a la prospectiva de investigación, se podría estudiar la variable género en profundidad teniendo en cuenta la doble discriminación que sufren las mujeres trans que no alcanzan el cispasing. Otra de las líneas de investigación está relacionada con la influencia del apoyo social en este grupo considerado en riesgo de exclusión. También sería interesante completar el estudio con instrumentos de carácter cuantitativo que permitan explorar la realidad de un mayor número de sujetos y relacionarla con otras variables como la tolerancia a la frustración, resiliencia, estrategias de afrontamiento o satisfacción vital.

En este estudio se pretende contribuir a visibilizar la realidad del colectivo trans y poner en evidencia la necesidad de ampliar esta línea de investigación. Asimismo, evidenciar la necesidad de diseñar propuestas de intervención basadas en:

- Desarrollar itinerarios de inserción laboral para personas trans.
- Diseñar programas de orientación profesional basados en el Proyecto profesional y Vital (Romero, 1998).
- Llevar a cabo proyectos de intervención Acción-Participativa para potenciar el empleo por y para el colectivo.
- Diseñar actuaciones de acompañamiento para la inserción laboral partiendo de los intereses profesionales y ofreciendo alternativas que conecten con sus aspiraciones laborales.
- Formar en competencias emprendedoras que fomenten el autoempleo.
- Desarrollar propuestas de intervención en las diferentes etapas educativas como manera de prevención del acoso escolar (Platero, 2013) y prevenir el abandono escolar temprano.

5. Referencias bibliográficas

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Association.
- Amigo-Ventureira, A. (2019). Un recorrido por la historia trans: desde el ámbito biomédico al movimiento activista-social. *Cadernos Pagu*, 57, 1-26.
- Barrios, M., Hung, S., Silvestre, R., Ramírez, M. y Zerpa, Y. (2017) Transexualidad y síndrome de Klinefelter ¿cariotipo, imprescindible en el protocolo de reasignación de sexo? A propósito de un caso. *Revista Venezolana de Endocrinología y Metabolismo*, 15, 60-64.
- Bermúdez, H. (2017). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detal. *Contaduría y Administración*, 62(1), 262-278.
- Blandon, L. (2015). *Subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral*. Universidad Piloto de Colombia.
- Caldas, J. (2012). Escuela y diversidad sexual, ¿Qué realidad? *Educación en Revisión*, 28(3), 143-158.
- Carvajal, Á. (2018). Transexualidad y transfobia en el sistema educativo. *Revista Humanidades*, 18(1), 137-181.
- Comisión Europea (2015). *Eurobarómetro: Discriminación en la UE en 2015*. Parlamento Europeo.
- Connell, R. (2018). *Género: desde una perspectiva global*. PUV.
- Consejería de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Protocolo de actuación sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz*. Junta de Andalucía.
- Dejours, C. (2006). Alienación y clínica del trabajo. *Actuel Marx*, 39(1), 123-144.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 303, 16-22.

- Drescher, J. (2014). Gender identity diagnoses: history and controversies. En B. Kreukels, T. Steensma, y A. de Vries (Eds.) *Gender Dysphoria and Disorders of Sex Development: Progress in Care and Knowledge* (pp.137-150). Springer.
- Fernández, M., Guerra, P. y Martín, E. (2017). Características de los menores de edad con disforia de género que acuden a la unidad de tratamiento de identidad de género. *Revista Española de Salud Pública*, 91, 1–9.
- France, D. (2017) *La muerte y vida de Marsha P. Johnson* (Documental). Public Square Films.
- Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos en la orientación sexual e identidad y expresión de género*. AEBOE.
- Garaigordobil, M. y Larrain, E. (2020). Acoso y ciberacoso en adolescentes LGBT: Prevalencia y efectos en la salud. *Revista Científica de Educomunicación*, 62(17), 79–90.
- García, C., Hombrados-Mendieta, I. y Domínguez, J. (2019). Empoderamiento, bienestar social y discriminación del colectivo LGBT en Iberoamérica. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(3), 300–312.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *El descubrimiento de la Teoría Fundamentada: estrategias de investigación cualitativa*. Aldine Publishing Company.
- Hernández, F. y Maquilón, J. (2012). Introducción a los diseños de investigación educativa. En S. Nieto Martín (Ed.), *Principios, métodos y técnicas esenciales para la investigación educativa* (pp. 109–126). Dykinson.
- Jiménez, A. (2020). *Empresas LGBT friendly y uso de Pink Branding. Estudio de caso: Google y El Corte Inglés*. Universitat Oberta de Catalunya.
- López de Lara, D., Pérez, O., Cuellar, I., Pedreira, J., Campos-Muñoz, L., Cuesta M. y Ramos T. (2020). Evaluación psicosocial en adolescentes transgénero. *Anales de Pediatría*, 93, 1-8.
- López, A., Generelo, J. y Arroyo, A. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales.
- McDonald, K., Keys, B. y Balcazar, F. (2007). Disability race/ethnicity and gender: themes of cultural oppression, acts of individual resistance. *American Journal of Community Psychology*, 39, 145–161.
- Nogueira, C. (2001). *Una nueva mirada a las relaciones sociales de género: feminismo y perspectivas críticas en psicología social*. Fundación Calouste Gulbenkian.
- Organización Mundial de la Salud (2019). *CIE-10: Clasificación internacional de las Enfermedades. Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*. Panamericana.
- Platero, R. (2013). ¡Maricón el último! Docentes que actuamos ante el acoso escolar. *Revista d'Estudis de La Violència*, 3, 1-14
- Quiroga, V., Mesquida, J. y Boixadós, A. (2017). *Personas mayores lesbianas, gais, trans y bisexuales en la ciudad de Barcelona*. Boira Edit.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, pp. 103105 a 103159.
- Rodríguez, L. (2014). *Experiencias de emprendimiento de hombres homosexuales en Bogotá*. Universidad de Los Andes.
- Romero, S. (1998). Una metodología de orientación como proceso de desarrollo personal y social: hacia una orientación desde la diferencia sexual. En Instituto de la Mujer (Ed.), *Hacia una orientación profesional no sexista*, (pp. 89-113). Publicaciones del Gobierno de Navarra.
- Salguero, J. y Penna, M. (2017). Protocolo de actuación en los centros educativos ante la incorporación de alumnado trans. *Revista Del Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI)*, 1, 95–107.
- Sánchez, M. (2009). La orientación laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. En L. Sobrado, y A. Cortés, A. (Coords.) *Orientación profesional: nuevos escenarios y perspectivas*. (pp.161-181). Biblioteca Nueva.
- Sánchez, M. (2017). Marco conceptual de la orientación para el desarrollo profesional y personal. En M. Sánchez (Coord.), *Orientación profesional y personal*, (pp. 21-44). UNED.
- Santos, A. (2006). Entre academia y activismo: sociología, estudios queer y el movimiento LGBT en Portugal. *Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 76, 91-108.
- Vogt, W. (1999) *Dictionary of Statistics and Methodology: A Nontechnical Guide for the Social Sciences*. Sage.