

# REVISTA PRISMA SOCIAL N° 43

## PARTICIPACIÓN, INVESTIGACIÓN ACCIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO: RETOS, OPORTUNIDADES Y EXPERIENCIAS

4° TRIMESTRE, OCTUBRE 2023 | SECCIÓN ABIERTA | PP. 202-221

RECIBIDO: 28/4/2023 – ACEPTADO: 12/10/2023

### INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL CON PERSONAS TRANS EN PORTUGAL: PROBLEMÁTICAS, ACCIONES PARA LA INSERCIÓN Y OPORTUNIDADES FUTURAS

### SOCIO-LABOUR INTERVENTION WITH TRANS PEOPLE IN PORTUGAL PROBLEMS, ACTIONS FOR INSERTION AND FUTURE OPPORTUNITIES

### INTERVENÇÃO SOCIAL E LABORAL COM PESSOAS TRANS EM PORTUGAL PROBLEMAS, AÇÕES DE INSERÇÃO E OPORTUNIDADES FUTURAS

ALEJANDRO HERNÁNDEZ-MELIÁN / MELIAN.SOCIAL@GMAIL.COM

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM), ESPAÑA

#### FUENTE DE FINANCIACIÓN:

ESTE ESTUDIO SE HA DESARROLLADO EN EL MARCO DE UNA ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL EN LA UNIVERSIDADE DO PORTO (PORTUGAL), CON FINANCIACIÓN PROVENIENTE DE LAS AYUDAS "ESTANCIAS BREVES Y TRASLADOS TEMPORALES FPU-2021" DEL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, ESPAÑA. ASIMISMO, EL TRABAJO FORMA PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN DOCTORAL FINANCIADA A TRAVÉS DEL CONTRATO PREDOCTORAL DE "FORMACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO" (FPU) DEL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES, ESPAÑA.

#### AGRADECIMIENTOS:

LA INVESTIGACIÓN HA SIDO POSIBLE GRACIAS AL DR. JORGE GATO, DE LA UNIVERSIDADE DO PORTO (PORTUGAL), QUE APOYÓ EL PROYECTO DE ESTANCIA INTERNACIONAL Y FACILITÓ EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO.



prisma  
social  
revista  
de ciencias  
sociales

## RESUMEN

Las personas trans conforman un grupo discriminado en términos sociales, lo que afecta de manera transversal a otras esferas de la vida, como la laboral. Esto impacta negativamente en sus relaciones sociales, familiares y comunitarias, y en su bienestar emocional y motivacional. Así, este estudio analiza las intervenciones sociales desarrolladas en Portugal con personas trans con la finalidad de conocer los procesos profesionales, las problemáticas presentes y establecer propuestas futuras. Para ello, se utiliza un enfoque cualitativo, un diseño descriptivo y la entrevista semi-estructurada para la recogida de datos, utilizando un muestreo intencional. La muestra la compone tres profesionales de entidades especializadas. Los resultados señalan que el trabajo de cara al público es el que más discriminación genera, destacando en mujeres trans por manifestar menor nivel de pasabilidad. Para esta y otras problemáticas, se destaca la sensibilización empresarial como una de las principales propuestas, junto al desarrollo de planes de igualdad e implementación de cláusulas antidiscriminatorias como medidas de empleo de gran impacto en la inserción laboral. Las problemáticas de empleo enfrentadas por las personas trans son un problema global presente en múltiples niveles, lo que desafía a la intervención social y la urge a responder a las demandas manifestadas.

## PALABRAS CLAVE

*Transexualidad; Inserción laboral; Cis-pasabilidad; Género; Trabajo Social*

## ABSTRACT

Transgender people are a socially discriminated group, which affects other spheres of life, such as work. This has a negative impact on their social, family and community relationships, and on their emotional and motivational well-being. This study analyses the social interventions developed in Portugal with trans people in order to learn about professional processes, present problems and establish future proposals. For this purpose, a qualitative approach, a descriptive design and semi-structured interviews are used for data collection, using a purposive sampling. The sample was composed of three professionals from specialized entities. The results indicate that public-facing work is the one that generates the most discrimination, with trans women standing out for manifesting a lower level of cispassing. For this and other problems, business awareness is highlighted as one of the main proposals, together with the development of equality plans and the implementation of anti-discrimination clauses as employment measures with a great impact on labor market insertion. The employment problems faced by transgender people are a global problem present at multiple levels, which challenges social intervention and urges it to respond to the demands expressed.

## KEYWORDS

*Transgender; Labour insertion; Cispassing; Gender; Social Work*

## RESUMO

As pessoas trans são um grupo socialmente discriminado, o que afeta de forma transversal outras esferas da vida, como o trabalho. Este facto tem um impacto negativo nas suas relações sociais, familiares e comunitárias, também no seu bem-estar emocional e motivacional. Este estudo analisa as intervenções sociais desenvolvidas em Portugal com pessoas trans, com o objetivo de compreender os processos profissionais, os problemas atuais e estabelecer propostas futuras. Para o efeito, utiliza-se uma abordagem qualitativa, um desenho descriptivo e entrevistas semiestruturadas para a recolha de dados, com recurso a uma amostragem intencional. A amostra é constituída por três profissionais de entidades especializadas. Os resultados indicam que o trabalho em público gera mais discriminação, destacando-se as mulheres trans pelo seu menor nível de passabilidade. Para este e outros problemas, a sensibilização das empresas é apontada como uma das principais propostas, a par da elaboração de planos de igualdade e da implementação de cláusulas anti-discriminatórias como medidas laborais com elevado impacto na inserção no mercado de trabalho. Os problemas de emprego enfrentados pelas pessoas trans são um problema global presente a múltiplos níveis, que desafia a intervenção social e a impele a responder às exigências expressas.

## PALAVRAS-CHAVE

*Transgénero; inserção; Cis-passabilidade; Género; Serviço Social*



## 1. INTRODUCCIÓN

Las diversidades sexuales y la identidad de género son realidades sociales que, a pesar de su histórica discriminación y exclusión social (Bento, 2010; Missé y Coll-Planas, 2016; Pichardo y Puche, 2019), no se les ha concedido un espacio de estudio en cuanto a intervención social se refiere. Buena cuenta de ello aporta Ramalho (2021), que, tras su análisis realizado en Portugal, concluye que los/as profesionales del Trabajo Social “continúan presentando pobres conocimientos y competencias para intervenir adecuadamente con la diversidad de género y sexual, en buena parte porque las escuelas de Servicio Social tienden a ofrecer poca formación sobre género y sexualidad” (p. 128). En España, su abordaje se ha desarrollado como actividades complementarias, módulos o temarios específicos (García-Cano *et al.*, 2018), hasta la puesta en marcha del primer máster oficial en estudios LGBTI del mundo hispanohablante en el curso 2019-2020 (Zurian, 2019). Así, se observa que, en la actualidad, esta realidad está experimentando un auge en su abordaje desde diversos ámbitos, destacando el político, social, cultural e investigador.

Entre otros tantos motivos, las exacerbadas discusiones en torno a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, más conocida como Ley Trans Estatal, han puesto el foco mediático sobre esta cuestión, siendo objetivo de numerosas críticas y extensos debates a un lado y otro del espectro ideológico, tanto nacional como internacionalmente. En Portugal, la autodeterminación de género regulada en el año 2018 (Lei 38/2018) fue aprobada con muy poca resistencia social, permitiendo que el cambio de nombre y sexo en el Registro y en la documentación de identidad se produjera de una manera más ágil y rápida. Este hecho posee un gran impacto en el ámbito laboral de las personas trans, pues el cambio de datos en los registros oficiales es fundamental para evitar situaciones de discriminación en los procesos selectivos y, también, en el inicio de la transición mientras se tiene un empleo (Aparicio y García, 2021; Barambones, 2020; Gato *et al.*, 2021; Whittle *et al.*, 2008). Esta transición es el proceso que la persona trans realiza para adecuar sus características o expresión de género con su identidad de género, lo que conforma una etapa de especial vulnerabilidad debido a la gran implicación personal, social y económica que requiere (Azañón *et al.*, 2017).

En materia laboral, el Código do Trabalho portugués introdujo en el año 2015 la garantía de no discriminación en base a la identidad de género, aunque continuaba siendo especialmente complicado demostrar estas situaciones y, en muchos casos, los/as empleadores/as alegaban otras razones para despedir o evitar la contratación de la persona trans (Matos y Rodrigues, 2021).

A pesar de las múltiples directivas y resoluciones en el seno de la Unión Europea, la discriminación laboral de las personas LGBTI, y específicamente de las personas trans, continúa siendo una realidad en el continente. El 48% de ciudadanos/as europeos/as considera plenamente extendida la discriminación hacia las personas trans, destacando el 34% que lo considera como una desventaja a la hora de acceder a un trabajo, y el 17% que estaría incómodo/a con un compañero/a trans (European Commission, 2019). Por su parte, según la European Union Agency for Fundamental Rights [FRA] (2020), en Portugal el 46% de las personas LGBTI fueron ridiculizadas, amenazadas o insultadas por su orientación o identidad de género, mientras que

una de cada cinco personas del colectivo se sintió discriminada, bien en su lugar de trabajo, bien mientras buscaba un empleo, datos que se elevan considerablemente hasta el 38% en el caso de personas trans. Además, el 21% de estas personas se ha sentido discriminada por los/as profesionales del ámbito sanitario o de los servicios sociales. El ámbito laboral es uno de los sectores donde se concentran más discriminaciones, destacando la situación de vulnerabilidad de las mujeres trans frente al resto de las diversidades sexuales (Portero *et al.*, 2019; Saleiro *et al.*, 2022).

En este contexto problemático para las personas trans, entra en juego la intervención social como herramienta de cambio social. La Internacional Federation of Social Workers [IFSW] (2014) estableció en el año 2014 la necesidad de una especial protección de los derechos de las personas LGBTI, instando a trabajar en políticas, programas y proyectos sociales que mejoren su bienestar y calidad de vida. La finalidad es tratar de cambiar las dinámicas excluyentes de las estructuras sociales, que actualmente se encuentran legitimadas para ejercer represión frente a las diversidades sexuales.

En este punto, y antes de continuar, es pertinente definir ciertos conceptos clave para la investigación, que ayudarán a comprender el contenido y la forma del trabajo. Por una parte, el sistema binarista hace referencia a la división social de lo que es ser hombre y mujer. Mediante este sistema, se establece la existencia de dos sexos, que deberán mostrar una expresión masculina en caso de los hombres, y femenina en el caso de las mujeres. En ambos supuestos se predispone una orientación sexual heterosexual (Rubin, 1996). Así, toda aquella persona que cuestione el sistema binarista mediante una expresión de género / orientación sexual discordante, o bien tenga la intención de transitar entre la rígida estructura de “hombre” y “mujer”, podrá ser sancionado a través actitudes y situaciones negativas y excluyentes (Pichardo, 2012).

De esta manera, se llega a los conceptos de sexo y género. El primero hace referencia a los caracteres sexuales externos de las personas, sus atributos sexuales (Herrero y Díaz, 2009), mientras que el género viene definido por todas aquellas normas, actitudes, expectativas y pautas que cada persona debe cumplir en función del sexo asignado (Rubio, 2009). Y de manera independiente a estos términos, se pueden manifestar diferentes orientaciones sexuales, que hacen alusión al deseo afectivo y/o sexual hacia otra persona, y que se definen por el género hacia el que se siente dicha atracción, siendo heterosexual, homosexual o bisexual (Alder, 2013).

Por último, en esa intención de transitar dentro del sistema binarista y entre sexo/género, afloran las realidades trans, que contienen diversos conceptos clave (Missé, 2014). La transexualidad, como aquella persona que “quiere someterse a una reasignación genital y modificar su cuerpo para vivir en el género que siente como propio” (p. 11). Lo transgénero, que no precisa de ninguna modificación corporal ni de una intervención médica. Y lo travesti, cuyas personas “visten y actúan con códigos del género opuesto, aunque en su vida social y cotidiana se identifiquen con el género que les fue atribuido al nacer” (p. 11).

Con todo, “trans” o “realidad trans” se refiere a todas aquellas situaciones en donde no existe correspondencia entre el sexo asignado en el nacimiento y la identidad de género manifestada por la persona, por lo que es un término paraguas que engloba al conjunto de identidades no cissexuales. Por este motivo, en este trabajo se utiliza el término de “realidad trans” y “personas trans” por ser aquellos que denotan ser más inclusivos y respetuosos con todas las identidades de género no normativas.



Teniendo en consideración todo lo anterior, el presente trabajo de investigación pretende poner el foco de análisis en las prácticas profesionales desarrolladas en Portugal, desde la intervención social y con el colectivo de personas trans. El propósito de esta observación se entiende a través de tres ejes. Por una parte, interesa describir cuáles son las prácticas profesionales puestas en marcha desde entidades especializadas con esta población, de manera que su trabajo se puede tomar en consideración por otros expertos/as tanto en Portugal como en el contexto iberoamericano. Por otro lado, aspira a esbozar líneas de trabajo y oportunidades de intervención futuras a partir de las argumentaciones expertas consultadas, así como por el diálogo efectuado con otros autores/as a través de la discusión. Y como fin último, la presente investigación trata de aportar, al conjunto de las Ciencias Sociales, nuevas perspectivas con la población objeto de estudio desde la práctica profesional y con una mirada ibérica, reforzando la indudable unión que existe entre España y Portugal en cuestiones sociales.

Con ello, los objetivos del estudio son tres. Primero, analizar los procesos de intervención social realizados sobre personas trans en Portugal. Segundo, conocer las barreras y facilitadores que están presentes en la inserción laboral de personas trans. Y tercero, detectar las acciones de empleo y áreas de trabajo a desarrollar desde la intervención social con personas trans.

Asimismo, se han planteado las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son los elementos presentes en la inserción laboral de las personas trans?; ¿cómo son los procesos de intervención social ejecutados sobre la realidad trans?; ¿qué acciones se deben desarrollar para mejorar la inserción laboral de las personas trans?

Este propósito, objetivos y preguntas de investigación han guiado la delimitación del diseño, la herramienta de recolección y el análisis de los datos, así como la discusión y comparativa con la información disponible en contextos internacionales.

## 2. DISEÑO Y MÉTODO

Para dar respuesta a los objetivos y las preguntas de investigación, el presente estudio se ha desarrollado bajo un enfoque cualitativo, pues se ha pretendido dar valor a los discursos que se producen desde la acción social de los agentes implicados, y no tanto en la numeración de las unidades (Alonso, 1998). Asimismo, el diseño metodológico esbozado en el estudio es de carácter descriptivo, cuya finalidad radica en el análisis y comprensión del fenómeno social ya delimitado anteriormente, interpretando y captando la esencia de las informaciones (Ruíz, 2012). Además, se utiliza la estrategia conocida como estudio de casos, en la que se aborda una serie de sujetos de estudio con unas características comunes, lo que posibilita la extracción de significados con la suficiente base científica (García *et al.*, 2016)

Para articular este aparato metodológico, se utiliza la entrevista como técnica de investigación para la recolección de datos, utilizando el guion como herramienta que la desarrolla. Este instrumento se ha estructurado en dos ejes de análisis, centrándose siempre en el ámbito del empleo y la inserción sociolaboral de personas trans: (i) características y problemáticas de la población; (ii) acciones de especial impacto y propuestas de intervención. Se abordan cuestiones relacionadas con las funciones profesionales desarrolladas, las necesidades y problemáticas detectadas y las posibles acciones a desplegarse en un futuro desde la acción social, estructura que ha guiado la exposición de resultados que, posteriormente, se recoge en este estudio.

En la aproximación al universo de estudio se realizó, en un primer término, un mapeo exhaustivo de los recursos y servicios destinados a la población LGBTI de Portugal, tanto públicos como del tercer sector, basado en documentos y canales de información oficiales como el desarrollado por la Secretaría de Estado para a Cidadania e a Igualdade (2020).

Tras ello, se seleccionaron aquellos que mayor relación guardaban con los objetivos y preguntas de investigación, realizando una segunda exploración sobre sus características y funcionamiento. Así, se constató que muchas entidades realizaban trabajos de activismo, reivindicación y movimientos sociales, pero carecían de una estructura de intervención social sólida.

Por este motivo, para la obtención de los/as participantes en la investigación, se manifestó la necesidad de utilizar un muestreo no probabilístico intencional por decisión razonada (Sierra, 2008), debido al número reducido de la población diana. De esta manera, se seleccionaron aquellos servicios que disponían de una intervención más especializada y directa sobre la población trans. Debido a la poca densidad de entidades que trabajan con este grupo social en Portugal, se decidió no continuar delimitando la muestra.

Con ello, se mantuvo una primera reunión prospectiva con un investigador de la Universidade do Porto (Portugal), se establecieron las líneas de actuación y los primeros contactos con las entidades de interés para el estudio.

De esta forma, se obtuvieron tres entrevistas con profesionales especializados pertenecientes a diferentes entidades, recogidas en la tabla 1, y que fueron seleccionados con base a dos criterios: (i) experiencia y recorrido histórico en la intervención social con el grupo objeto de estudio; (ii) representatividad territorial portuguesa.

**Tabla 1. Entidades participantes en el estudio**

<b>Participantes</b>	<b>Servicios destacados</b>	<b>Ciudad de radicación</b>
<b>Casa QUI</b> – Associação de Solidaridade Social	Gabinete de apoio a las víctimas para la juventud LGBTI	Lisboa (región sur)
	Autonomía de jóvenes LGBTI	
	Clínica social	
	Consultoría y formación de públicos estratégicos	
<b>Centro GIS</b> (Centro de Respostas ás Populações LGBTI) – Associação PLANO I	Apoyo psicológico	Oporto (región norte)
	Atención a las víctimas de violencia	
	Grupo terapéutico para personas trans y no binarias	
	Apoyo en situaciones de emergencia social	
<b>ILGA Portugal</b> – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo	Apoyo psicológico	Cobertura nacional
	Apoyo a las víctimas LGBTI	
	Integración social	
	Apoyo jurídico	

**Fuente: elaboración propia basado en Secretaría de Estado para a Cidadania e a Igualdade (2020)**



Posteriormente a la participación en la presente investigación, se comprobó que estas tres entidades fueron las seleccionadas para participar con entrevistas individuales en el estudio nacional de Saleiro *et al.* (2022), financiado y auspiciado por la Administración Pública portuguesa, lo que genera expectativas positivas en cuanto a la relevancia de la muestra y los resultados obtenidos.

### 3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

Con la puesta en marcha del estudio, ya delimitada la muestra y con la aceptación de participación de las entidades contactadas, se procedió al envío por correo electrónico de toda aquella información requerida por los participantes de cara a la toma de decisiones previa. Debido a la gran cantidad de trabajo que gestionan estas entidades, unido a la todavía situación de emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, las entrevistas se desarrollaron a lo largo del tercer cuatrimestre del año 2021.

Las personas asignadas para participar en el estudio poseen diversos perfiles profesionales y competenciales. Desde la Asociación Casa QUI, el/la experto/a es profesional de Trabajo Social, además de ser técnico/a de apoyo a las víctimas de violencia. Por su parte, del Centro GIS responde quien ostenta la dirección técnica de las estructuras de la entidad. Y, por último, desde ILGA participa la dirección ejecutiva de la organización. Para asegurar el anonimato y privacidad de los/as profesionales, no se expondrá la identidad de ninguno/a de ellos/as a lo largo de la exposición de resultados.

Para el tratamiento de la información recogida se ha ejecutado un análisis del discurso, que “trata de realizar la reconstrucción del sentido de los discursos en su situación – micro y macro-social – de enunciación” (Alonso, 1998, p. 188). Con las entrevistas ya realizadas, escritas en un documento de formato Word, se procedió, en primer lugar, a traducirlas de la lengua portuguesa a la española. Esta fase se ha realizado con especial delicadeza, pues los significados reales de las palabras son fundamentales para una correcta interpretación científica.

Así, se procede a analizar cada uno de los textos por separado y, paralelamente, a generar resultados en su conjunto, extrayendo una serie de resultados-conclusiones que permiten darle un sentido global al estudio. Durante este análisis se van creando una serie de categorías clasificatorias del discurso y contenido, que coinciden con los epígrafes utilizados para la exposición de resultados que se detalla a continuación.

Por último, como ya se ha mencionado, las respuestas se han obtenido y almacenado en lengua portuguesa, sin embargo, se ha realizado una traducción rigurosa de la información con el fin de analizarla y exponerla en este trabajo de investigación. Los verbatim presentes en los resultados son consecuencia de este proceso de traducción.

## 4. RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados de la investigación. Con la finalidad de construir un relato sólido del tema abordado, así como permitir reflexionar sobre las contribuciones y su impacto en el campo, estos resultados se complementan significativamente con su posterior discusión, ejecutando una comparativa entre Portugal, España y otros países del entorno con el objetivo de internacionalizar las conclusiones esbozadas.

La información se ha estructurado en cuatro grandes bloques. El primero hace referencia al perfil profesional y de usuarios, además de describir los protocolos de trabajo que poseen las entidades y expertos/as. El segundo aborda específicamente las cuestiones relativas al empleo de personas trans en Portugal. El tercer apartado expone aquellas acciones positivas de empleo destacadas por los/as profesionales. Y el cuarto, las líneas de trabajo futuras para la intervención social.

### 4.1. FUNCIONES PROFESIONALES, POBLACIÓN ATENDIDA Y FASES DE LA INTERVENCIÓN

Las funciones desarrolladas por los/as profesionales se encuentran en un espectro bastante amplio dentro del campo de actuación. Destaca la atención psicosocial de la persona usuaria, la dirección técnica y coordinación ejecutiva de proyectos, la coordinación y supervisión de trabajos, la intervención en casos de crisis y el apoyo a la empleabilidad y trabajo en red.

Sobre la financiación de los recursos y servicios destinados al colectivo LGBTI, la mayoría ejecuta proyectos y programas con dinero proveniente de entidades y organismo públicos, como la Câmara Municipal de Lisboa o la Secretária de Estado Para a Cidadania e Igualdade de Género do Governo de Portugal. No obstante, también reciben financiación privada, ya sea mediante donativos o subvenciones, de entes particulares o empresas interesadas en participar con ellos.

Estos servicios y recursos no exigen el cumplimiento de ningún requisito de acceso, como puede ser la transición iniciada/finalizada o el cambio registral vigente. La autodeterminación de género basta para ser usuarias de las entidades estudiadas, en línea con la legislación portuguesa (Lei 38/2018).

El perfil poblacional atendido es, en general, jóvenes menores de 30 años que se identifican dentro colectivo LGBTI. Se apunta hacia una situación económica muy frágil, siendo muchos de ellos víctimas de violencia familiar o institucional. Del total atendido, cuyas cifras no se ha creído conveniente aportar desde las entidades participantes, el Centro GIS apunta a que un 23,9% son hombres trans, mientras que un 22,7% se define como mujer trans. Asimismo, de entre aquellos que necesitaron acogimiento temporal por su especial vulnerabilidad, el 56,2% eran mujeres trans y 14,5% hombres trans.

Todos los profesionales destacan la imposibilidad de describir un perfil único de persona usuaria atendida, debido a la amplia diversidad de realidades que atienden. No obstante, parece apuntarse hacia un nivel educativo bajo, problemas en el seno comunitario y familiar y, además, amplias dificultades derivadas de la soledad y carencia de redes.



*Son personas que se quedan en situación de calle cuando alcanzan la mayoría de edad, y, por tanto, no tienen tiempo para desarrollarse de forma segura tanto en sus procesos de autonomía personal como en salud, dificultando así la búsqueda autónoma de trabajo (Profesional Casa QUI).*

En cuanto a la intervención, existen diversos procesos que se desarrollan según las necesidades que se precisan cubrir. Por una parte, ILGA Portugal afirma que su intervención es ad hoc, es decir, totalmente flexible a las necesidades de la persona a la que se atiende en cada momento. Desde el Centro GIS se realiza una intervención similar, aunque se define en el momento de entrada de la persona al recurso. Esto lo ejecutan así por las múltiples realidades que se encuentran en el día a día de la intervención.

*Hay usuarios que necesitan sentirse mejor consigo mismo y prefieren iniciar el acompañamiento psicológico, psiquiátrico y endocrino, hay quien quiere alterar el nombre de inmediato y hay quien quiere esperar... (Profesional Centro GIS).*

Por su parte, la intervención específicamente laboral realizada en la entidad Casa QUI parece estar más protocolizada, realizando un acompañamiento individualizado con una respuesta holística de las demandas. El proceso, afirma, comienza con la firma de convenios con empresas de manera formal e informal, con la finalidad de recibir ofertar de empleo para las personas usuarias. Con ello, cuando reciben una oferta en la entidad, las envían a las personas trans potencialmente interesadas para, posteriormente, enviar desde la propia organización el Currículum Vitae. Tras este paso, afirman que el proceso de reclutamiento queda en manos de la empresa, pero hacen un seguimiento y atienden a la persona trans en el caso de que la integración en el trabajo no sea positiva.

## **4.2. PROBLEMÁTICAS DETECTADAS Y ELEMENTOS PARA LA EMPLEABILIDAD**

Abordando aquellas cuestiones más específicas del ámbito del empleo, los/as tres profesionales coinciden en que la mayor parte de las personas trans que acuden a sus servicios manifiestan amplios problemas en el ámbito laboral, yendo desde la discriminación más básica hasta situaciones derivadas por carecer de él.

*La mayor parte tienen dificultades en encontrar un empleo, o ya fue discriminado/a en el espacio de trabajo (Profesional Centro GIS).*

*En muchas ocasiones, o nos contactan directamente por una cuestión ligada al empleo, o están en una situación de vulnerabilidad por no tener empleo (Profesional ILGA).*

El/la profesional de Casa QUI señala que, en muchos casos, esa discriminación laboral viene explicada fundamentalmente por el hecho de ser trans, lo que parece ser una respuesta al amplio estigma existente sobre el colectivo.

*La gran mayoría de las personas trans que nos buscan presentan dificultades en encontrar trabajo, por muchas razones, pero en particular por ser trans (Profesional Casa QUI).*

Según los/as profesionales, las demandas más recurrentes son aquellas relacionadas con la búsqueda de un empleo, así como las peticiones de información sobre las obligaciones legales con respecto a la identidad de género en el puesto de trabajo. También son comunes las de-

nuncias por transfobia, discriminación laboral, y consultas generales y dudas personales sobre cómo comunicar la identidad de género de manera segura en el trabajo.

Asimismo, es prioritario para la presente investigación identificar cuáles son aquellos factores que se encuentran presentes a la hora de favorecer o entorpecer la inserción laboral de las personas trans. Estos elementos, a la luz de los resultados, parecen resumirse principalmente en dos cuestiones.

Por una parte, aquella relacionada con la formación, sensibilización y concienciación del entorno laboral. El hecho de estar o no informado y formado sobre las realidades diversas –conceptos, procesos, necesidades–, parece ser un factor prioritario a la hora de facilitar el empleo de las personas trans, ya sea entre los empleadores/jefes o compañeros/as de trabajo.

Por su parte, el segundo elemento destacado por los profesionales se encuentra relacionado con la visibilidad versus pasabilidad. Es decir, cuanto mayor sea la pasabilidad como persona cis, menor grado de transfobia sufrirá en el trabajo y, por tanto, la trayectoria vital y laboral se resolverá de una manera más satisfactoria. Sin embargo, cuando el entorno lee a la persona como trans, o ella misma se declara como tal, podrá ejercer sobre ella la discriminación y exclusión por desviarse de la norma binarista de género. En palabras de uno/a de los profesionales,

*Una expresión de género que va en contra de las expectativas sociales y culturales sobre el género (...) que no encaja (Profesional Casa QUI).*

Cabe destacar el sentimiento generalizado, por parte de los/as expertos/as, de resignación sobre la discriminación que sufren las personas trans, plasmado en estas palabras:

*No creo que haya elementos facilitadores, solamente dificultades, por desgracia. Por encima de todo la desinformación y los estereotipos sociales sobre sus identidades (Profesional ILGA).*

Cuando se pregunta sobre los sectores o nichos laborales donde se concentran las mayores oportunidades de empleo, se coincide en señalar el sector servicios como uno de los destacados. Además, se considera al ámbito cultural, y más recientemente al sector tecnológico, como dos de los que encabezan las ofertas de empleo para este colectivo. Probablemente, este auge de sectores especializados, como es el de las nuevas tecnologías, se encuentra relacionado con el perfil atendido en las entidades, que generalmente se encuentran por debajo de la treintena.

Por contra, las profesiones que se realizan de cara al público son las que presentan mayores problemas para las personas trans.

*Las mayores dificultades para personas trans son todos aquellos empleos que trabajan directamente con el público, motivado por la expresión e identificación de género de las mismas y la no aceptación por parte de la sociedad (Profesional Casa QUI).*

Así, los/as profesionales entrevistados manifiestan la escasa o nula presencia de personas trans en la función pública, la educación, la seguridad y la banca, mientras que destacan en los call-centers, reposición o arreglo de materiales, etc. No es coincidencia que estos empleos sean en la trastienda de las empresas y fuera de la primera línea de atención.



### 4.3. ACCIONES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Para detectar cuáles son aquellas acciones positivas de empleo que podrían tener un mayor impacto en la inserción laboral de las personas trans, se propuso a los/as profesionales entrevistados que ordenaran nueve medidas y actuaciones específicas en función de su nivel de importancia. Estos nueve ítems se toman de la investigación desarrollada por Hernández-Melián (2023) en España, lo que permite hacer, en futuros estudios, una somera comparativa entre España y Portugal con respecto a la importancia de estas medidas en la intervención.

Para presentar los resultados, recogidos en la tabla 2, se han sumado las puntuaciones obtenidas en cada ítem y se han extraído medias (dividido entre 9 acciones), de manera que aquellos que han puntuado una cifra mayor son lo que generan más confianza en cuanto a su impacto sobre el empleo de las personas trans, mientras que los dígitos inferiores apuntan hacia las medidas que menos prioridad podrían llegar a tener.

**Tabla 2. Acciones de empleo según su importancia en la intervención con personas trans**

<b>Acciones de empleo</b>	<b>Media</b>
Cláusulas antidiscriminatorias en convenios colectivos	7
Planes de igualdad en empresas y/u organismos	7
Códigos éticos en las empresas	5,7
Cláusulas de igualdad en subvenciones	5
Planes de inserción laboral específicos para personas trans	5
Cupos de empleo	5
Estudios para orientar los planes de empleo	5
Bonificaciones fiscales a la contratación	3,7
Responsabilidad Social Empresarial	1,7

A la luz de los resultados, destacan las cláusulas antidiscriminatorias y los planes de igualdad como las acciones que más impacto positivo podrían tener sobre la inserción laboral de las personas trans, seguido de los códigos éticos en las empresas. Estas dos últimas medidas se encuentran interrelacionadas con la formación y sensibilización en el seno empresarial, cuestiones que se han destacado también durante el relato de los profesionales en otros apartados de la entrevista.

Coincidentes en puntuación media se encuentran cuatro acciones, que a continuación se detallan:

- i. La integración de las cláusulas de igualdad en las subvenciones y contratos públicos, de manera que se puntúen más aquellas entidades que cuentan con medidas de igualdad de oportunidades.
- ii. El desarrollo y ejecución de Planes de Inserción Laboral (PIL) para personas trans de manera específica, herramienta básica en la intervención social del Trabajo Social que

permite el desarrollo lógico de los casos: formación, búsqueda, inserción, seguimiento y reciclaje.

iii. Cupos de empleo específicos para esta población, es decir, la reserva de plazas en convocatorias y concursos para ser cubiertas por personas trans tras pasar el proceso selectivo.

iv. Investigaciones empíricas y estudios estadísticos destinadas a explorar y, posteriormente, guiar los PIL y la intervención sociolaboral en general.

En la parte baja de la tabla se encuentran dos medidas que menos impacto podrían tener sobre el ámbito laboral de las personas trans, según los/as profesionales. Por una parte, las bonificaciones fiscales a la contratación de personas trans, y, por otro, la implicación de la Responsabilidad Social Empresarial en estas cuestiones.

A pesar de este orden, de los resultados cabe destacar la gran disparidad existente entre profesionales con respecto a ciertas medidas, como es el caso de los cupos de empleo, que uno de ellos considera como la medida que mayor impacto supondría sobre el colectivo pero que, en cambio, los otros dos le resta importancia. Lo mismo sucede con las bonificaciones fiscales o los estudios e investigaciones socio-laborales.

#### **4.4. OPORTUNIDADES DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO**

Por último, con la finalidad de conocer cuáles son las oportunidades futuras en la intervención social con las personas trans en el ámbito del empleo, se han extraído de las entrevistas diversas propuestas y líneas estratégicas sobre las que se puede trabajar para mejorar la inserción laboral del colectivo. Estas se han esquematizado en la figura 1, presentada al final de este epígrafe.

En primer lugar, los/as expertos/as apuntan hacia la necesidad de generar un mayor apoyo y seguimiento profesional sobre de las personas trans, especialmente cuando se encuentran o van a iniciar el proceso de transición mientras tienen un empleo, con el objetivo de hacer los espacios de trabajo más inclusivos y seguros.

En segundo lugar, los/as especialistas señalan la necesidad de crear grupos de apoyo para dar respuesta a las situaciones de soledad y falta de soporte social y familiar, no solo en términos económicos, sino de bienestar emocional y afectivo.

Por otra parte, el propiciar la adquisición de competencias personales y sociales parece ser otra de los objetivos prioritarios para la intervención social. Se destaca dicha formación, especialmente, de cara a la búsqueda de un empleo por parte de la persona trans.

Como se ha venido relatando, la inexistencia de formación y sensibilización en el espacio de trabajo impacta de manera muy negativa en las diversidades sexuales y de género, por lo que facilitar la adquisición de conceptos, buenas prácticas, y, en definitiva, acercar estas realidades sociales a los miembros de las empresas, se entiende como una actividad profundamente necesaria.

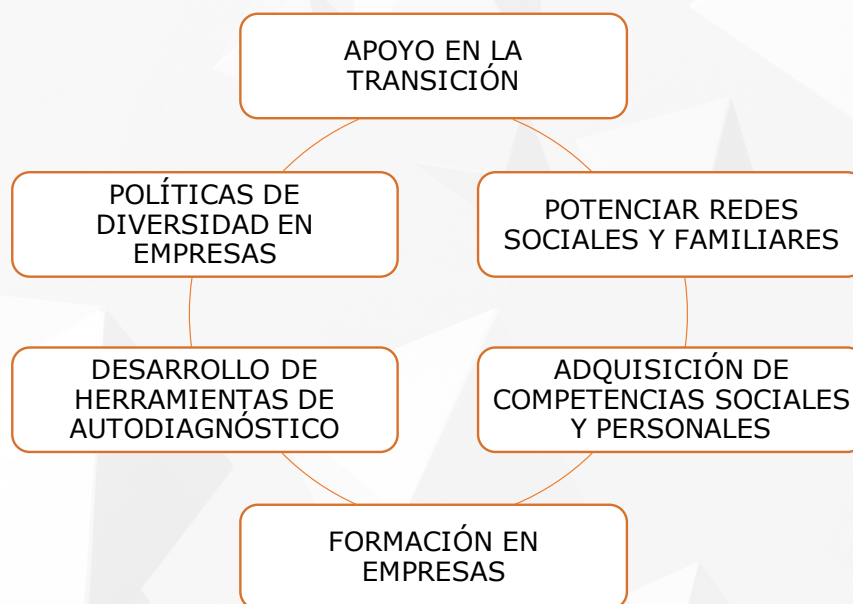
En términos más operativos, algunas líneas de trabajo planteadas en las entidades van encaminadas al desarrollo de herramientas tecnológicas favorecedoras de un clima de trabajo



diverso y respetuoso. Es el caso de Casa QUI, cuyo profesional menciona que la creación de una herramienta online de autodiagnóstico sobre el nivel de sensibilidad e inclusión de la realidad LGBTI en la empresa puede ser de utilidad. Estaría destinada a aquellas organizaciones reclutadoras, y tendrían que superar ciertos umbrales en este procedimiento para asegurar, hasta cierto punto, el nivel de sensibilización social que poseen. En caso de ser carente, serían objetivo prioritario de sesiones formativas y de sensibilización.

Y, por último, como gran línea estratégica, se plantea una mejora e incremento de las políticas sobre diversidad en las empresas, de manera que se dificulte la justificación y la tolerancia a situaciones de transfobia en los entornos laborales. Esto va en línea con las acciones positivas de empleo planteadas anteriormente, pues muchas de ellas son medidas a implementar en el seno de la empresa, como es el caso de los planes de igualdad, las cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos o los códigos éticos.

**Figura 1. Principales actuaciones para mejorar la inserción laboral de personas trans**



En definitiva, los resultados obtenidos evidencian las múltiples problemáticas a las que están sometidas las personas trans, en este caso en Portugal. No obstante, también han permitido conocer de primera mano cuáles son aquellas propuestas y acciones de empleo más interesantes con el colectivo, y a desarrollar desde la intervención social. Estas cuestiones pueden orientar, en cierta medida, programas y proyectos sociales con personas trans, además de aportar una contextualización interesante a la problemática.

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 5.1. PORTUGAL, ESPAÑA Y OTROS CONTEXTOS INTERNACIONALES

Continuando la estructura lógica planteada en los resultados, se discuten y relacionan, a continuación, aquellas cuestiones más relevantes a nivel internacional y español, permitiendo la reflexión comparativa entre los datos portugueses y los recabados en otros contextos.

Así, en cuanto a las características de la población, las altas cifras de vulnerabilidad presentadas en las entidades portuguesas coinciden con las españolas, destacando significativamente las mujeres trans. Esto parece ser una constante en los múltiples estudios al respecto, que describen su situación como de mayor riesgo de exclusión y discriminación frente a la que pueden sufrir los hombres trans (Cáceres *et al.*, 2022; Martín, 2006).

En informes técnicos desarrollados en Madrid sobre el sinhogarismo de la comunidad LGBTI, se amplía la información descrita por el/la especialista de Lisboa. Giménez *et al.* (2019) apunta a que un 25,9% de las personas en esta situación son trans, y de entre ellas, un 41,7% no encuentra empleo o no tiene permiso de trabajo. Por ello, no extraña que el 66,7% de hombres trans y el 55% de mujeres trans señalen a las dificultades laborales como la principal causa de pérdida de la vivienda.

Sobre los procedimientos y fases de intervención profesional, el desarrollado desde la entidad Casa QUI parece coincidir en gran medida con otros desarrollados en España, como es el caso de la Fundación 26 de diciembre (REDI, MyGWork y Fundación 26 de diciembre, 2021). En este proceso, se destaca el seguimiento que realizan ambas entidades, ya que se describe como un paso muy importante para conocer la evolución del individuo y redirigir si fuera preciso.

Las problemáticas en el entorno laboral descritas por las entidades portuguesas coinciden con numerosos estudios científicos internacionales, como es el caso de Alemania, Bélgica o España. Se destacan los problemas en el acceso, pero también en el mantenimiento del mismo una vez se logra entrar (Alder, 2013; De Vries *et al.*, 2020; Motmans *et al.*, 2010; Pichardo *et al.*, 2019).

Si bien es cierto que tanto la orientación sexual como la identidad de género son cuestiones personales, no es menos cierto que expresar con libertad la propia identidad se puede convertir en todo un desafío en el ámbito laboral. Por este motivo, las demandas hacia profesionales sobre cómo y en qué momento visibilizarse como trans son fundamentales. El/la trabajador/a siente que debe elegir la ocasión idónea para hacerlo por miedo a las consecuencias negativas, o bien no hacerlo y verse mermada su estabilidad emocional y motivacional en la empresa (Motmans *et al.*, 2010; Muñoz, 2019).

En cuanto a los elementos para la empleabilidad, los dos esbozados desde Portugal encuentran equivalencia científica en Europa. En primer lugar, referente a la formación, el desconocimiento terminológico sobre las diversidades sexuales e identidad de género provoca situaciones de acoso, reproducción de prejuicios (Aparicio y García, 2021), y situaciones violentas y de vergüenza para la persona trans (Nadal *et al.*, 2012), generando inseguridad incluso entre los/as trabajadores/as de la empresa, que no saben cómo reaccionar ante compañeros/as que se declaran trans (Budge, 2010). Por su parte, en el escenario descrito de visibilidad versus pasabilidad, ya aportado por Hernández-Melián (2021), tiene un gran impacto en el entorno laboral y en la vida de las personas trans, sobre todo por la presión emocional a la que se ven sometidos en cuanto a la expresión de género se refiere. Por este motivo, un 25% de personas trans no se visibiliza como tal en la empresa, destacando que, de entre el 41% que sí lo hace, en gran medida es a consecuencia de la imposibilidad de ocultarlo (Muñoz, 2019). Esta situación empeora, de nuevo, en el caso de las mujeres trans, quienes tienen un mayor grado



de visibilidad forzada y, por tanto, mayores dificultades para acceder y mantener un empleo (Barambones, 2020; Gabriel y Herranz, 2017).

Los sectores laborales definidos como problemáticos para las personas trans parecen ser comunes a otros detectados internacionalmente. Aquí, como ya se ha comentado anteriormente, las mujeres trans son las peor paradas. El 75% de ellas se ha sentido discriminada principalmente por su aspecto físico (Giménez *et al.* 2019), ya que les resulta imposible en muchos de los casos invisibilizar la transición realizada. Esto las lleva a sectores muy específicos y, generalmente, poco cualificados, lo que genera inestabilidad laboral y carencias económicas (Rubio, 2009). Como respuesta a esta coyuntura, muchas personas trans ven en el autoempleo una de las salidas laborales más óptimas para ellas (Lehtonen y Mustola, 2004), ya que no dependen de otros para poder obtener ingresos económicos. Asimismo, trabajar para la Administración Pública suele entenderse como algo ideal a lo que aspirar, por ser contexto de protección en materia de derechos laborales (Torreblanca, 2017).

Por último, las futuras líneas de trabajo que se recomiendan desde las entidades portuguesas son, en buena medida, sustentadas por la literatura científica. A continuación, se detallan los conocimientos teóricos previos que las respaldan.

- **Apoyo durante la transición.** La etapa de transición de una persona trans es una de las más vulnerables con respecto al empleo. Un 27,5% no tiene ninguna ocupación a consecuencia del proceso de transición (Fernández, 2010), y en caso de tener un empleo, muchas se ven forzadas a dejarlo tras haberlo iniciado (Davidson, 2016). De hecho, un 42% no vive acorde a su identidad de género principalmente por el ámbito laboral, llegando a retrasar su inicio lo máximo posible para no tener problemas en el trabajo (Whittle *et al.*, 2007).
- **Potenciar redes de apoyo.** Particularmente los jóvenes trans son los que parecen manifestar mayor riesgo derivado de la carencia de apoyo familiar, siendo, además, los que más lo necesitan (Klein y Golub, 2016; Kivalanka *et al.*, 2017). Asimismo, tener el respaldo tanto de familiares como de amigos está asociado a niveles de bienestar psicológicos altos (Padilla *et al.*, 2010; Watson *et al.*, 2019).
- **Competencias sociales.** La inseguridad personal de cara a afrontar procesos selectivos, cambiar de trabajo o hacer valer su trayectoria formativa y laboral (Gabriel y Herranz, 2017; Trabajando en Positivo, 2020), son situaciones que impiden el progreso profesional de las personas trans.
- **Formación en empresas.** Las propias instituciones portuguesas recomiendan explícitamente el apoyo a las acciones formativas y de sensibilización para representantes sindicales y patronales (Saleiro *et al.*, 2022), como medio para paliar las situaciones de discriminación en el trabajo.

## 5.2. LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANS: UNA NECESIDAD GLOBAL

La atención especializada sobre la inserción sociolaboral que precisan las diversidades sexuales debe ser un eje de actuación prioritario para las instituciones, tanto públicas, como privadas y del tercer sector. Públicas, pues son ellas las que poseen la autoridad legislativa para regular y

financiar políticas en defensa de la diversidad sexual. Privadas, pues son responsables de parte del desarrollo personal y profesional de un gran segmento de la población. Y del tercer sector, ya que conforman un grupo fundamental de atención primaria, cercana e individualizada con el grupo.

Se ha podido comprobar que las desigualdades sobre las personas trans es una cuestión global y no regional. Numerosos datos recabados en este estudio coinciden, agregan o matizan los recogidos en España, Bélgica, Estados Unidos, Alemania o la Unión Europea en su conjunto, lo que manifiesta una clara necesidad de trabajar con este grupo social desde una perspectiva conjunta y en red, aunque sin olvidar lo local.

Las entrevistas, el análisis del discurso y la discusión con otros autores/as ha permitido cumplir con los objetivos y las preguntas esbozadas. En primer lugar, se ha podido desgranar las argumentaciones profesionales aportadas por los/as participantes, conociendo, cómo se realiza la intervención con la población trans en Portugal. Y, en segundo lugar, se ha podido delimitar aquellas acciones de empleo que son de especial importancia de cara a mejorar la inserción laboral de las personas trans. Además, con la enunciación de las principales implicaciones futuras para la intervención social, queda abierta una ventana de oportunidad sobre la que poder trabajar desde la práctica del Trabajo Social y otras profesiones afines con el colectivo.

Las futuras líneas de investigación, referentes al ámbito laboral, se podrían centrar en la calidad e impacto de las formaciones destinadas a empresas, pues son fundamentales para la inserción laboral de las personas trans. Asimismo, el estudio de las políticas empresariales en diversidad sexual es otra línea de bastante interés, con el objetivo de analizar su contenido, conocer su implementación y, sobre todo, su utilidad entre los/as trabajadores/as, de manera que se puedan mejorar y replicar en otros contextos. Por último, y a la luz de los resultados obtenidos, el análisis comparativo entre países debe ser una prioridad en el estudio de las diversidades, ya que como se comentaba anteriormente, se trata de una problemática global que afecta en muchos contextos y a todos los niveles.

Para finalizar, es importante hacer mención a las nuevas oportunidades de intervención social que, tanto desde el Trabajo Social como en profesiones afines, se pueden desarrollar. Resumidas en la figura 1, estas líneas de actuación estratégicas son de especial calado e interés tanto para las personas trans como para las Ciencias Sociales. Y esto no solo viene respaldado por las argumentaciones expertas consultadas, sino por la base científica de la que se dispone –y que se ha desarrollado en el trabajo– sobre cada una de esas oportunidades, lo que les insufla la suficiente robustez como para asegurar unas intervenciones oportunas y, sobre todo, útiles. Porque la finalidad es esa, mejorar la calidad de vida de las personas.



## 6. REFERENCIAS

- Alder, A. (2013). *Realidad Jurídica y Social del Derecho a la Orientación e Identidad de Género* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/123876/DDAFP\\_AlderIzquierdo\\_Tesis.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/123876/DDAFP_AlderIzquierdo_Tesis.pdf?sequence=1)
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Fundamentos.
- Aparicio, M. E. y García, I. (2021). *Identidades trans. Una aproximación psicosocial al conocimiento sobre lo trans*. EGALÉS.
- Azañón, A., Cabezos, F., González, F., García, I., Ramos, J., Marín, M. y Fernández, M. (2017). *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición (Informe nº13)*. FELGTBI / FSC-CCOO. <https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>
- Barambones, V. (2020). *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. CEAR. [https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ\\_WEB\\_final.pdf](https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ_WEB_final.pdf)
- Bento, B. (2010). La producción del cuerpo dimórfico: transexualidad e historia. *Anuario de Hojas de Warmi*, 15, 1-19. <http://institucional.us.es/revistas/warmi/15/3.pdf>
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. y Howard, K. A. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-94. <https://doi.org/10.1037/a0020472>
- Cáceres, C., Bote, M., Rosa, F., Gómez, H., García, M., Gutiérrez, N., Vázquez, L., Hernández-Melián, A., Estévez, B. y Rodríguez, A. (2022). *Diagnóstico de la realidad LGTBI+ de la Isla de Tenerife: análisis de las condiciones socio-laborales y educativas de la población LGTB*. Cabildo de Tenerife. <https://doi.org/10.25145/r.LGTBI.2022.05>
- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- De Vries, L., Fischer, M., Kasproski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D. y Zindel, Z. (2020). *LGBTQI\* People on the labor market. Highly educated, frequently discriminated against*. DIW Weekly Report. [https://doi.org/10.18723/diw\\_dwr:2020-36-1](https://doi.org/10.18723/diw_dwr:2020-36-1)
- Dietert, M. y Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14, 121-140. <http://dx.doi.org/10.2190/WR.14.1.g>
- European Commission (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU in 2019*. Directorate General for Communication. [https://data.europa.eu/data/datasets/s2251\\_91\\_4\\_493\\_eng?locale=en](https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en)
- European Union Agency for Fundamental Rights [FRA] (2020). *European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey*. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

- Fernández, N. (2010). *Necesidades, calidad de vida y salud psicológica de las personas transexuales* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <https://gredos.usal.es/handle/10366/83235>
- Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). *Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- García, M., Alvira, F. R., Alonso, L. E. y Escobar, M. (2016). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Alianza.
- García-Cano, M., Buenestado, M., Gutiérrez, P., Hinojosa, E. y Naranjo, A. (2018). *Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. LGTBI+: diversidad afectivo-sexual e identidades de género*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/servicios/sad/images/documentos/sad-publicaciones/Apuntes-LGTBI.pdf>
- Gato, J., Seabra, D., Leal, D., Silva, S., Ferreira, I., Rasteiro, I., Ribeiro, J., Silva, M. E. y Marçal, R. (2021b). *Impacto da pandemia de COVID-19 em pessoas LGBT+: 7 meses e 12 meses depois*. Universidade do Porto.
- Giménez, S., Carbonera, D., Ugalde, J. D., Gabriel, J. y Benllocj, P. (2019). *Estudio sociológico de las personas LGTBI sin hogar en la Comunidad de Madrid*. FACIAM. <https://faciam.org/wp-content/uploads/2020/06/Informe-LGTBI-sin-hogar-18-junio-ok.pdf>
- Hernández-Melián, A. (2021). La identidad del sujeto transexual: influencias y evolución en España. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, 91, 83-97. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5526149>
- Hernández-Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica. *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*, 18(1), 115-132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>
- Herrero, I. y Díaz, C. (2009). *La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi: Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco*. Ararteko. <https://www.ararteko.eus/es/la-situacion-de-las-personas-transgenero-y-transexuales-en-euskadi>
- International Federation of Social Workers [IFSW] (2014). *Sexual orientation and gender expression*. <http://ifsw.org/policies/sexual-orientation-and-genderexpression/>
- Klein, A. y Golub, S. A. (2016). Family rejection as a predictor of suicide attempts and substance misuse among transgender and gender nonconforming adults. *LGBT health*, 3(3), 193-199. <http://dx.doi.org/10.1089/lgbt.2015.0111>
- Kuvalanka, K. A., Weiner, J. L., Munroe, C., Goldberg, A. E. y Gardner, M. (2017). Trans and gender-nonconforming children and their caregivers: Gender presentations, peer relations, and well-being at baseline. *Journal of Family Psychology*, 31(7), 889-899. <https://doi.org/10.1037/fam0000338>
- Lehtonen, J. y Mustola K. (2004). *Straight people don't tell, do they? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Ministry of Labor.



Lei 38/2018, de 7 de Agosto, sobre Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa. *Diário da República*, 151, 3922-3924. <https://data.dre.pt/eli/lei/38/2018/08/07/p/dre/pt/html>

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. *Boletín Oficial del Estado*, 51, 30452-30514. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>

Martín, D. (2006). *La transexualidad, diversidad de una realidad*. Consejería de Familia y Asuntos Sociales. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007057.pdf>

Matos, J, y Rodrigues, I. (2021). *Guia sobre Saúde e Leis Trans em Portugal: Recursos e Procedimentos*. Rede ex aequo. <https://www.rea.pt/guia-trans/>

Missé, M y Coll-Planas, G. (2016). *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. EGALES.

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

Motmans, J., de Biolley, I. y Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Institute for the equality of woman and men. [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/report\\_being\\_transgender\\_in\\_belgium.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/report_being_transgender_in_belgium.pdf)

Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGTB en el contexto laboral español: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito del trabajo*. Mpatika. <https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf>

Nadal, K. L., Skolnik, A. y Wong, Y. (2012). Interpersonal and systemic micro aggressions toward transgender people: Implications for counselling. *Journal of LGBT Issues in Counselling*, 6, 55–82. <https://doi.org/10.1080/15538605.2012.648583>

Padilla, Y. C., Crisp, C. y Rew, D. L. (2010). Parental acceptance and illegal drug use among gay, lesbian, and bisexual adolescents: Results from a national survey. *Social Work*, 55(3), 265-275. <https://doi.org/10.1093/sw/55.3.265>

Pichardo, J. I. (2012). El estigma hacia personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. En E. Gaviria, C. García-Ael y F. Molero, *Investigación-acción. Aportaciones de la investigación a la reducción del estigma* (pp. 111-125). Sanz y Torres.

Pichardo, J. I. y Puche, L. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methaodos: Revista de Ciencias Sociales*, 7(1), 10-26. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>

Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. y Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusão da diversidade sexual e identidade de género em empresas e organizações*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59901/1/200503%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20PT%20.pdf>

Portero, A., Macías, A., Blanco, D. G., Vera, C. y Bioque, A. (2019). *Vidas Trans*. ANTIPERSONA.

Ramalho, N. (2021). A formação em serviço social para a intervenção na diversidade de género e sexual. *Revista Temas Sociais*, 1, 122-131.

- REDI, MyGWork y Fundación 26 de diciembre (2021, 14 de abril). *Estrategia conjunta para la inserción sociolaboral de las personas trans*. <https://bit.ly/3zYeOqO>
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 35-98). UNAM.
- Rubio, F. J. (2009). ¿El tercer género?: La transexualidad. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1), 47-54. Recuperado de <https://theoria.eu/nomadas/17/fjarrribas.pdf>
- Ruíz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- Saleiro, S., Ramalho, N., Menezes, M. y Gato, J. (2022). *Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. <https://bit.ly/3UxDfmY>
- Secretaría de Estado para a Cidadania e a Igualdade (2020). *Recursos e Serviços*. Associações e Movimentos da sociedade civil LGBTI. CIG. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/05/RECURSOS-ONG-LGBTI.pdf>
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Thomson.
- Torreblanca, A. (2017). Acceso al empleo del colectivo de personas transexuales de Valencia: retos y barreras a superar en la sociedad actual. *Quaderns de Ciències Socials*, 37, 30-55. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/76339/6969496.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trabajando en Positivo (2020). *Informe: el acceso al mercado laboral de las personas trans*. Ministerio de Sanidad y Bienestar Social. [https://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/trabajo\\_personas\\_trans.pdf](https://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/trabajo_personas_trans.pdf)
- Watson, R., Grossman, A. y Russell, S. (2019). Sources of Social Support and Mental Health Among LGB Youth. *Youth & Society*, 51(1), 30-48. <https://doi.org/10.1177/0044118x16660110>
- Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E. y Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Communities and Local Government publications. [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/trans\\_country\\_report\\_-\\_engenderedpenalties.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/trans_country_report_-_engenderedpenalties.pdf)
- Whittle, S., Turner, L., Coombs, R. y Rhodes, S. (2008). *Transgender Euro-Study: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. ILGA Europe.
- Zurian, F. (2019). *Innovar e internacionalizar para las necesidades formativas en Estudios LGBTIQ+ en la Complutense atendiendo a la inclusión de la diversidad sexual e identidad de género en su oferta formativa*. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/57218/1/Memoria%20Proyecto%20Innovaci%C3%B3n%202018-2019%20%20%20DEF.pdf>