

Trabajo Final de Grado

Pre - Proyecto de Investigación

**Identidad transexual y discriminación laboral.
Estado de la situación en Uruguay.**

Estudiante: Mónica Julien López

C.I. 3.558.304-9

Tutor: Prof. Adj. Gabriel Eira Charquero

Montevideo. 30 de Julio de 2015

INDICE:

1 - Resumen	pág. 3
2 - Introducción	pág. 4
3 – Planteamiento del problema y preguntas de investigación	pág. 4
4 - Justificación	pág. 6
5 - Antecedentes	pág. 6
5.1 - Sobre el modelo de sexualidad regente	pág. 9
5.2 - Género	pág. 9
6 - Objetivo general y objetivos específicos	pág. 11
7 - Diseño metodológico	pág. 12
8 - Consideraciones Éticas	pág. 14
9 - Resultados esperados	pág. 14
10 - Cronograma general de ejecución	pág. 15
11 - Referencias bibliográficas	pág. 16

1 - RESUMEN

El siguiente anteproyecto se propone indagar sobre distintos aspectos de discriminación laboral a los que se ven expuestas las personas con identidad trans en nuestro país.

Se acepta que dicha discriminación posee dimensiones políticas (tanto como otros tipos de discriminación) pero este proyecto se enfoca en investigar también las implicancias teóricas y epistemológicas.

El propósito es realizar aportes cognitivos a la esfera de la Psicología Social por medio de la recuperación de relatos contextualizados y significativos de personas con identidad trans cuyas experiencias laborales hayan arrojado escenas y vivencias discriminativas.

El recorrido de lecturas del material conceptual y teórico en torno a la problemática proporciona territorios de pensamientos, explicaciones y categorías conceptuales que abren caminos para continuar los estudios específicos sobre cuestiones trans desde perspectivas psico-sociales.

Para la realización del proyecto se empleará una metodología cualitativa la cual nos permitirá estudiar nuestro campo de problema en su contexto natural, tal como sucede, intentando extraer o dar sentido a los fenómenos de acuerdo a los significados que las personas implicadas le asignen. El método que se prevé utilizar en el desarrollo del proyecto es el relato de experiencias con intercambios presenciales. Con respecto a las técnicas cualitativas, se trabajará con la observación participante y entrevistas etnográficas.

Palabras clave: Identidad trans, discriminación laboral.

2 - INTRODUCCIÓN

Iniciada una búsqueda sobre la discriminación laboral en general, dentro del plano internacional y local, le siguió una búsqueda específica sobre la discriminación al colectivo LGBT, tratando de enfocarnos en la discriminación a personas con identidad transexual.

Según la definición de la Organización del Tercer Sector *Transgender Europe* (2010),

(...) personas trans son las que tienen una identidad de género que es diferente al género asignado al nacer, y aquellas personas que desean retratar su identidad de género de manera diferente a su género asignado al nacer. Comprende a aquellas personas que sienten, que tienen, que prefieren o eligen presentarse de una forma que entra en conflicto con las expectativas del rol de género asignado al nacer, ya sea a través de lenguaje, vestimenta, accesorios, cosméticas o modificación corporal. (Lukomnic, J. 2013, p.1)

Identidades trans es un término que se utiliza para nombrar tanto a transexuales como a personas transgénero, por ende incluye aquellas personas que, viviendo en un género diferente del asignado al nacer, recurren o no a cirugías y/u hormonas. La característica de lo trans es la contingencia: no existen ni dos sexos “naturales” entre los cuales moverse, ni una relación obligatoria entre anatomía, identidad de género, expresión de género y sexualidad.

3 - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Desde hace varios años y en muchos países del mundo los gobiernos y las organizaciones tanto públicas como privadas han empezado a reconocer las desigualdades de la población LGBT, lo confirma un comunicado de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) al informar que la homofobia y transfobia son una realidad en el mercado laboral. (OIT, 2007) Las personas cuya orientación sexual no se ajusta al modelo heteronormativo en que vivimos y habitamos poseen un alto riesgo de ser objeto de discriminación.

La importancia de la temática radica en que se enmarca en problemas de vulneración de los Derechos Humanos; además, el trabajo y las actividades laborales constituyen un aspecto central en la vida de los seres humanos porque permiten, entre otras cosas, la satisfacción de necesidades práctico-económicas y psicológicas, pero más que nada porque abren un espacio fundamental de socialización.

Uno de los grandes motivos por los cuales las identidades trans generan tanta discriminación y rechazo social, asegura Sempol (2012), es que dejan en evidencia el carácter ficcional que vincula el sexo al género, ya que impugnan el paradigma de género binario (hombre-macho y mujer-hembra). (pp. 32-34)

Esta construcción binaria en que vivimos en torno a la sexualidad y el género dificulta la aceptación de otras personas cuyos cuerpos se encuentran en tránsito entre lo femenino y lo masculino, y viceversa, algunas de las cuales elijen vivir permanentemente en el tránsito y la ambigüedad. Por ello las personas transexuales representan uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión social, afirma Sempol en el mismo texto.

Para la población trans la inserción laboral representa un desafío por varios motivos, en un principio destacamos la falta de formación. Es muy común que por miedo al rechazo y a los posibles conflictos, o para iniciar el proceso de cambio, las personas trans interrumpan sus estudios. Hay un desconocimiento de herramientas para la búsqueda de empleo, así como también un miedo escénico ante una entrevista de trabajo, ocasionado por la falta de concordancia entre el aspecto físico, el género y el sexo al que pertenecen. Por esto es que su realidad laboral está atravesada por fenómenos de desempleo, precariedad, subempleo, exclusión y acoso. Un claro ejemplo es el de las mujeres transexuales que son rechazadas en casi cualquier profesión, por lo que algunas no ven otra salida para sobrevivir que dedicarse al mundo del espectáculo o la prostitución.

Sin embargo la transexualidad no comporta incapacidad de ninguna clase para el ejercicio de cualquier profesión, ya que ni la experiencia ni la actividad laboral, ni el nivel de formación van vinculados al género.

De acuerdo al marco de temas planteados en la cuestión del alto riesgo de la discriminación por la homofobia y la transfobia, el problema, en primera instancia, radica en el replanteamiento del modelo heteronormativo. Las identidades trans quebrantan los binarismos hombre-mujer, masculino-femenino, y ello posee dimensiones políticas, pero también teóricas y epistemológicas, lo cual lleva a dos preguntas iniciales:

¿Es posible construir una epistemología propiamente trans?

¿Cómo generar una epistemología que habilite al reconocimiento de la identidad trans?

Pero también el riesgo de la discriminación laboral trans lleva a pensar en el poder y en la gestión de políticas y programas de acción educativa para el cambio cultural que promuevan condiciones de respeto y aceptación de los trans: ¿Cómo se puede pensar distinta la relación entre sexualidad y poder?

Como se mencionara anteriormente la inserción laboral para la población trans representa un desafío muy complejo debido a la discriminación a la cual se ve expuesta: ¿Cuáles y de qué orden son las modalidades de discriminación de las personas con identidad trans?

4 - JUSTIFICACIÓN

En síntesis el desarrollo de este proyecto se justifica por:

- El derecho que todas las personas tienen a acceder a las prácticas laborales.
- El aporte al campo de la investigación en Psicología Social.
- La importancia de recuperar relatos de experiencias para la construcción y sistematización de conocimientos contextualizados y significativos.
- La seguridad de que la discriminación laboral a personas con identidad trans posee dimensiones políticas, pero también teóricas y epistemológicas.

5 - ANTECEDENTES

De la búsqueda de antecedentes a nivel mundial, regional y nacional sobre este tema en particular surge que se han realizado muy pocos estudios de forma directa o indirecta.

En España el trabajador social y sexólogo Isidro García (2010) investigó las dificultades de aceptación y relación de las personas trans en los entornos laborales en base a las dificultades específicas derivadas de la experiencia personal y social de la transfobia. Puntualizó las dificultades como: la carencia de educación formal, la evidencia del proceso transexualizador, la transfobia empresarial y la carencia de itinerarios específicos de inserción.

Particularmente una investigación titulada “Raros y Oficios. Diversidad sexual, mundo laboral: exclusión y discriminación” realizada en el año 2013 dio cuenta de algunas experiencias de personas LGBTI en torno al derecho al trabajo en tres ciudades de Colombia (Bogotá, Cartagena y Medellín). Cabe observar que la investigación incluye la categoría de personas “intersexuales”, motivo por el cual utilizan la sigla LGBTI.

En dicha investigación las personas LGBTI que trabajan o han trabajado como empleados, manifestaron que, en relación con otros compañeros y compañeras de trabajo, han sido ellos los que más han recibido presión y acoso laboral (los cargan de más trabajo, les generan más restricciones y no los vinculan a los grupos familiares y lazos de amistad). La gran mayoría de los entrevistados en la investigación de Raros y Oficios afirmó que ser LGBTI es una causa negativa a la hora de conseguir o mantenerse en el trabajo.

El siguiente fragmento del texto *Trabajo decente para personas LGBTI en la Región Caribe colombiana* (2013) resume la problemática:

Cabe señalar que la discriminación o exclusión laboral hacia la población LGBTI es abiertamente una acción prejuiciosa validada socialmente en términos de homofobia y transfobia que pone en riesgo la dignidad humana de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas. Esta exclusión se genera no solo por las pocas oportunidades de acceso al trabajo de esta población, sino también por una estructura laboral excluyente y negadora de la diversidad sexual y las identidades de género. Esto produce una invisibilización de estas personas en el ámbito laboral cuando logran acceder a él, unas condiciones estructurales de violencia física y simbólica, legitimada en los niveles articuladores del mundo laboral y un submundo amplio de desempleo y de precarización laboral. (p. 18)

Estela Serret (2009), en el artículo llamado “La conformación reflexiva de las identidades trans”, analiza cómo las identidades trans son identidades sociales transgresoras que quebrantan el binarismo simbólico imaginario hombre-mujer y que emergen de la confluencia entre diversas prácticas discursivas y cómo ese binarismo masculino-femenino se reconstruye y reconfigura en las sociedades modernas. El objetivo del artículo es mostrar que las llamadas identidades trans emergen como efecto reflexivo de la confluencia entre diversas prácticas discursivas.

Escobar (2013) indagó en la experiencia del cuerpo trans (transgénero o transexual) mediante una investigación que interrogó las dinámicas culturales por las cuales la construcción del cuerpo se torna eje político para ciertas subjetividades de las ciudades latinoamericanas. Del análisis de las entrevistas realizadas se elaboró un planteamiento sobre las diferentes formas de habitar el cuerpo y la identidad en el que propone que “la artificialidad de la construcción del cuerpo trans interpela los órdenes del sujeto en la modernidad predominante.” (p. 145)

Dentro de los conceptos teóricos, las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios. Son elaboradas por el Estado como parte de su compromiso con la ciudadanía para garantizar un cierto nivel de bienestar social a diferentes sectores de la población. Según Aguilar Astorga y Lima Facio (2009):

Quando se habla de política pública se hace alusión a los procesos, decisiones, resultados, pero sin que ello excluya conflictos entre intereses presentes en cada momento, tensiones entre diferentes definiciones del problema a resolver, entre diferentes racionalidades organizativas y de acción y entre diferentes perspectivas evaluadoras, estamos pues ante un panorama lleno de poderes en conflicto, enfrentándose y colaborando ante opiniones y cursos de acción específicos. (Los inicios del concepto, párr. 2)

Un punto importante a destacar es que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. La Declaración Universal de Derechos Humanos en el art. 23 establece que,

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que sea completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

5.1 Sobre el modelo de sexualidad regente.

Un recorrido por las lecturas de Warner, M. (1991) Cohen, C. (2005) y Butler, J. (1990) nos acercan a la definición de heteronormatividad y heterosexismo. El concepto de heteronormatividad fue planteado por Michael Warner en la introducción de “Fear of a Queer Planet” (1993) y hace referencia

“al conjunto de las relaciones de poder por medio de las cuales la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano” (p. 5).

Es decir que la heteronormatividad es el régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad es la única sexualidad normal, natural y aceptada, y también su correlato: la persecución y la marginación de las personas no heterosexuales.

Cathy J. Cohen (2005), por su parte y en la misma línea, define la heteronormatividad como la práctica y las instituciones "que legitiman y privilegian la heterosexualidad y las relaciones heterosexuales como fundamentales y 'naturales' dentro de la sociedad". (p. 24)

Además Gregory Herek definió al *heterosexismo* como “un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma de comportamiento no heterosexual, ya sea de identidad, relación o comunidad. (citado por Rosario-Hernández y otros, 2009, p. 107)

Es Judith Butler quien ha discurrido con más autoridad sobre el concepto de “matriz heterosexual” (o “heteronormatividad”). Según ella, la matriz heterosexual “preexiste en nuestra cultura al deseo del individuo y contribuye de manera decisiva a fijar roles, identidades y modalidades del deseo”. (2002, p. 363)

Por lo que se ve, la heterosexualidad constituye un modelo ideal que regula hasta lo más profundo de los seres humanos: el deseo y la identidad. La identidad, en materia de sexualidad se expresa en términos de “género”.

5.2 Género

En un artículo de Raquel Osborne y Cristina Molina, titulado “La evolución del concepto de género”, encontramos un primer acercamiento al concepto de género que refiere a “la operación y el resultado de asignar una serie de características,

expectativas y espacios —tanto físicos como simbólicos— al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como ‘hombres’ y ‘mujeres’.” (2008, p. 1)

El hecho de que se trate de una operación y de una serie de asignaciones, ha llevado a diversas corrientes de pensamientos a indagar en la naturaleza de dicho proceso. Para autoras como Judith Butler (2007) el *género* es un aparato discursivo que construye las identidades genéricas a través de prácticas de exclusión, del dictado de normas y la regulación de los comportamientos. Ese proceso mediante el cual las personas reciben significados culturales es una cuestión esencialmente discursiva que marca a los seres humanos con el género y desde él se marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. La identidad de género, señala Butler, no es expresiva del sexo anatómico de las personas, sino que esta relación es construida socialmente con mucho esfuerzo.

Por otro lado la socióloga Estela Serret se centró en distinguir los significados de los términos *género* y *sexo*. Según ella “sexo” se utiliza generalmente para expresar el dualismo biológico macho-hembra, y “género” indica la pertenencia psíquica y cultural a uno de los sexos. Para esta autora etiquetar a alguien como hombre o mujer “es una decisión social que parte del cuerpo sexuado para construir significados, pero que de ninguna manera puede limitarse a él.” (2009, p.84)

Según Lara-Cantú (1994), el sistema de géneros en la sociedad toma forma en los estereotipos de género, los cuales son el “deber ser” en función del sexo definido por cada una de las sociedades e incluyen un conjunto de creencias, prescripciones, reglas, expectativas y atribuciones —la mayoría de las veces implícitas— de cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres, es decir, definen lo que significa lo *masculino* y lo *femenino*. De esta manera se espera que exista una correspondencia exacta entre la biología de los individuos y la construcción sociocultural que representa el género.

Parafraseando a Marta Lamas (1992) el problema radica en que las características biológicas de los individuos no determinan su comportamiento, porque si así fuera, si el sexo (la biología) fuera lo que determinara el género, en todas las sociedades serían iguales las características consideradas como propias de cada género. Estudios antropológicos demostraron que existe una gran variación entre épocas y espacios geográficos respecto a lo que se considera femenino o masculino, dejando en evidencia que no existe un vínculo inmediato e inequívoco entre biología y comportamiento.

Ortiz-Hernández (2004), en su artículo “La opresión de minorías sexuales desde la inequidad de género”, sostiene que los “estereotipos de género” son inculcados y reforzados en las personas mediante el proceso de socialización dando origen a la identidad y el rol de género. La identidad de género se refiere a la experiencia subjetiva de pertenencia a uno de los géneros y es, a su vez, determinante del rol de género que refiere al papel que va a desempeñar el individuo en la sociedad. La identidad son las ideas, actitudes, deberes y prohibiciones de pertenecer a un género y no a otro, mientras que el rol comprende conductas, vestimenta, posturas, formas de expresión.

En ese sentido, la discriminación, conforme a Ortiz, es una forma de opresión en la que se niega el acceso a oportunidades, recursos y servicios a los individuos, sea por su orientación sexual o porque no se apegan a los estereotipos de género, teniendo como consecuencia una limitación en el desarrollo de las potencialidades de los individuos.

6- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar y producir conocimiento sobre discriminación laboral según relatos de personas uruguayas con identidad trans que poseen distintos niveles de escolarización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reconocer las nuevas y diversas identidades sexuales existentes en las esferas laborales de nuestro medio social.
- Identificar las condiciones de identidad de los sujetos trans mediante los relatos, los testimonios, las narraciones y los comentarios de los mismos.
- Analizar las causas y motivos de la discriminación que aparecen en los relatos de las personas trans.

7- DISEÑO METODOLÓGICO

Para la realización de este proyecto se trabajará con una metodología cualitativa. Esta metodología permitirá el acercamiento hacia el grupo de personas en las que haremos foco, permitiendo elucidar los diferentes significados que puedan emerger en el proceso. Al ser una metodología de carácter interpretativo y naturista a su objeto de estudio, nos permitirá estudiar nuestro campo de problema en su contexto natural, tal como sucede, intentando extraer o dar sentido a los fenómenos de acuerdo a los significados que las personas implicadas le asignan.

Como señalan Taylor y Bodgan (1992) esta metodología es inductiva y flexible, la cual nos permite ir comprendiendo los datos y no verificar o invalidar teorías preconcebidas. Dado que entienden al sujeto y al contexto desde una perspectiva holística, los mismos son considerados como un todo y, algo a destacar, estudian al sujeto en situación, no descontextualizado.

El método que se prevé utilizar en el desarrollo del proyecto es el “relato de experiencias” con intercambios presenciales. La elección de este método supone oponer los resultados de investigación a la crisis de significado y de visión social que abundan para con la población trans en Uruguay.

Esta metodología a su vez descriptiva logrará elucidar con mayor claridad los objetivos de esta investigación, dado que las representaciones, conceptos, valores e ideologías no son cuantificables, por lo que no resultaría eficiente una metodología cuantitativa.

Para el análisis de los datos que vaya arrojando la investigación se tomarán los pensamientos de Coffey y Atkinson (2003) quienes consideran que el análisis debe ser una actividad reflexiva y amplia en donde, si bien se procede de forma sistemática, se debe de ser flexible.

Por último, se procederá al ordenamiento y sistematización de los relatos, a efectos de procurar modos de circulación de los resultados hallados en base a exposiciones y publicaciones.

Con respecto a las técnicas cualitativas, trabajaré con la observación participante y entrevista etnográfica. La observación participante se define como “el proceso de aprendizaje a través de la exposición y el involucrarse el día a día o las actividades de rutina de los participantes en el escenario investigador.” (Kawulich,

2006, p. 3). Esta técnica será de gran utilidad dado que no sólo proporcionará descripciones de los acontecimientos, las personas y las interacciones que se observen, sino también la experiencia, la vivencia y la sensación de la persona que observa. La observación del contexto desde la perspectiva del/de la propio/a investigador/a tratará de ser no encubierta y no estructurada con el fin de condicionar el emergente que se dé en el proceso investigativo. (Iñiguez, 1999)

En cuanto a la entrevista etnográfica tal, como señala Rosana Gubber (2001), la considero una estrategia que permite el diálogo, donde queda privilegiado el carácter no directivo, lo cual permite favorecer la expresión de temas y términos más espontáneos y significativos para el entrevistado.

Para la selección de la muestra se tomará el procedimiento no probabilístico, con el cual la selección no depende de la probabilidad, sino de las variables relacionadas con las características de la investigación. De esta manera el proceso de selección es intencional ya que depende de la toma de decisiones del investigador.

La población que se pretende estudiar está formada por personas que se identifiquen como transexuales o transgénero, en una franja etaria entre 18 y 50 años.

Se pretende entrevistar a personas que tengan diferente nivel de escolarización a modo de tomar una muestra representativa de una escolarización evidentemente dispar. Se estima un mínimo de diez entrevistas en las cuales los relatos deberán tratar asuntos que determinen rechazos y discriminaciones en ámbitos de trabajo y empleo.

Es factible la concreción de este proyecto debido a que la investigadora cuenta con disponibilidad de tiempo, instrumentos y medios tecnológicos para realizar la investigación, pero también dispone de relaciones y vínculos para acceder a informantes y lograr el acceso a ámbitos específicos donde escuchar los relatos de las personas trans. Y además, es viable debido a los recursos cognitivos y el acceso a información calificada y académica sobre la temática que relaciona la identidad trans con la discriminación laboral.

8 - CONSIDERACIONES ÉTICAS

Dado el carácter social de la investigación es necesario considerar aspectos éticos. La metodología utilizada comprende la recolección de datos claramente sensibles para las personas participantes. Esta investigación se posiciona desde una ética dialógica que prioriza la confianza asignada a la investigadora desde los sujetos participantes, así como el respeto a las personas, la información y explicación de los objetivos y alcances del proyecto, y la forma en que serán tratados los datos obtenidos: ser utilizado con fines académicos, el respeto a la privacidad y el anonimato.

En nuestro país el Decreto 379/008 reglamenta la investigación con seres humanos y es a partir de este marco normativo que se proyecta realizar esta investigación, respetando los principios establecidos de integralidad, beneficencia, no malificencia, justicia, riesgo/beneficio y respeto por las personas.

De acuerdo con Leibovich (2000) las personas que formarán parte de la investigación deberán ser informadas de manera clara de la naturaleza y propósito de la investigación, así como de la naturaleza y características de su participación en la misma.

Debido a las particularidades de la metodología y las técnicas de recolección de datos se le entregará a cada participante un consentimiento libre e informado, en el cual se explicitará la naturaleza de la investigación y la confidencialidad de los datos obtenidos con el fin de que puedan manifestar voluntariamente y por escrito, su deseo de participar en el estudio.

9 - RESULTADOS ESPERADOS

- Registrar y analizar las causas y motivos de la discriminación que aparecen en los relatos de las personas trans.
- Generar evidencia de investigación nacional acerca de casos y tipos de discriminación según lo relatado por la población entrevistada.
- Contribuir con resultados científicos y empíricos que proporcionen mejoras en el desarrollo de políticas públicas para proteger los derechos de las personas trans.

10 - PLAN DE TRABAJO - CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Actividades	Tiempo estimado de ejecución (meses)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión bibliográfica	x	x										
Profundización de la lectura conceptual y ampliación del marco teórico.		x	x									
Elaboración y prueba de los instrumentos para el trabajo. Revisión, ajustes metodológicos y consentimientos informados.			x									
Elaboración de pauta de encuestas.	x	x	x									
Identificación y captación de los sujetos de estudio.			x	x								
Aplicación y grabación de las entrevistas a realizar.					x	x	x					
Desgrabación y registro escrito de las entrevistas.								x	x			
Categorización y análisis de la información.										x	x	
Elaboración de informe.											x	x

11 - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2009) *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe Final*. Parte I – Análisis jurídico. Autor.
Disponible en: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf
Fecha de recuperación: 15/09/2014
- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2009) *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe Final*. Parte II – Análisis jurídico. Autor.
Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgso-report-part2_es.pdf
Fecha de recuperación: 15/09/2014
- Aguilar Astorga y Lima Facio (2009) ¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas? En *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm
Fecha de recuperación: 6/06/2015
- Beauvoir, S. y otros (2008). La evolución del concepto de género. En *EMPIRIA Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Borgogno, U.; Ignacio, G. (2009). *La Transfobia en América Latina y el Caribe: Un estudio en el marco de REDLACTRANS*. Buenos Aires, Argentina.
- Butler, J. (2002). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona, Paidós.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires, Paidós.
- Capell, Ben. (2013) *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*. Future of Work Chair- ESADE Business School.
Disponible en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc199101_Una_cuestion_de_confianza_la_visibilidad_LGTB_en_el_lugar_de_trabajo.pdf
Fecha de recuperación: 3/3/2015
- Castañeda, W. (2013). *Trabajo decente para personas LGBTI en la región Caribe colombiana*. Corporación Caribe Afirmativo. (Sin dato de editorial ni ciudad).
Disponible en: idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=38777887
Fecha de recuperación: 3/3/2015
- Coffey, A y Atkinson, P (2003) *Encontrar sentido a los datos cualitativos*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Cohen, C. J. (2005). Punks, bulldaggers, and welfare queen: The radical potential of queer politics? En *Black Queer Studies. A critical Anthology*. Johnson, Patrick y Henderson, Mae, Duke University Press, Estados Unidos.
- Escobar C, M. R. (2013). La politización del cuerpo: Subjetividades trans en resistencia. *Nómadas (Col)*, (38) 133-149.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105127475009>
Fecha de recuperación: 20/05/2015

Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), (Marzo, 2009). *Diversidad sexual y ámbito laboral: Guía informativa*.
Disponible en: <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com/2009/03/la-discriminacion-de-la-diversidad.html>
Fecha de recuperación: 3/3/2015

García, Isidro (2010) *Efectos de la homofobia y transfobia. Aspectos sociales, familiares y laborales. Situación mundial y derechos humanos de los LGTB en el mundo*. Asociación Diversidad y Género. España.
Disponible en: www.diversidadygenero.org
Fecha de recuperación: 11/10/2014

García Ibañez, J. (s/df) *La discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género. Homofobia, transfobia y Derechos Humanos*. Laboratorio de Sociología Jurídica. Universidad de Zaragoza.
Disponible en: <http://www.tiempodelosderechos.es/docs/may12/homofobia.pdf>
Fecha de recuperación: 3/3/2015

Gubber, R (2001) *La Etnografía: Método, Campo y Reflexividad*. Bogotá: Norma.

Iñiguez, L. (1999) *Investigación y evaluación cualitativa: bases teóricas y conceptuales*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Kawulich, B. (2006) La observación como método de recolección de datos. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2).
Disponible en: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466/998>
Fecha de recuperación: 6/06/2015

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, VIII(30) 173-198.
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>
Fecha de recuperación: 13/12/2014

Lara-Cantú, M. A. (1994). Masculinidad y femineidad. En Consejo Nacional de Población, *Antología de la sexualidad humana I*. México, Conapo/Miguel Ángel Porrúa.

Leibovich, A. (2000). La dimensión ética en la investigación psicológica. En *Revista de Investigaciones en Psicología*, Año 5, 1, 41-61.

Lukomnic, J. (2013) *La Identidad de Género en las Políticas Sociales: Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans*. Dirección Nacional de Políticas Sociales MIDES y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
Disponible en: http://www.academia.edu/8008783/La_Identidad_de_Ge_nero_en_las_Poli_ticas_Sociales_Informe_de_monitoreo_de_las_pol%C3%ADticas_de_inclusi%C3%B3n_para_poblaci%C3%B3n_trans
Fecha de recuperación: 9/10/2014

Naciones Unidas, Asamblea General. *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948).
Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr>
Fecha de recuperación: 6/03/2015

- Ni3n Celio, S. (2011) *Hacia un plan nacional contra el racismo y la discriminaci3n. Diagn3stico discriminaci3n en el 3mbito laboral*. Informe final, Montevideo, Ministerio de Educaci3n y Cultura.
 Disponible en: http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/10904/1/d-informe_ambito_laboral.pdf
 Fecha de recuperaci3n: 14/05/2015
- Oficina Internacional del Trabajo (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. INFORME DEL DIRECTOR GENERAL Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaraci3n de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96 a. reuni3n, 2007 Informe I (B). Ginebra.
 Disponible en: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf
 Fecha de recuperaci3n: 6/3/2015
- Ortiz Hernandez, L. (2004). La opresi3n de las minor3as sexuales desde la inequidad de g3nero. *Pol3tica y Cultura*, 22, 161-182.
 Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/267/26702209.pdf>
 Fecha de recuperaci3n: 14/05/2015
- P3rez, A., Correa, G. y Casta3eda, W. (2013). *Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminaci3n y exclusi3n*. Bogot3, Ed. Escuela Nacional Sindical y Corporaci3n Caribe Afirmativo.
 Disponible en: http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Raros_y_oficios.pdf
 Fecha de recuperaci3n: 14/05/2015
- Rosario-Hern3ndez, E., Rovira Mill3n, L. V., Luna Cruz, C. F., Neris, M. & Acevedo, G. (2009). Saliendo del cl3set en el trabajo: La relaci3n entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicol3gico. *Revista Puertorrique3a de Psicolog3a*, 20, 103-143.
 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233216361006>
 Fecha de recuperaci3n: 02/05/2015
- Rubio Arribas, F. J. (2009). Aspectos sociol3gicos de la transexualidad En *N3madass*, (21)
 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18111521019>
 Fecha de recuperaci3n: 14/04/2015
- Sempol, D. (2012) *Pol3ticas p3blicas y diversidad sexual. Hablando de derechos. Charlas de formaci3n en derechos humanos*, 7. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
 Disponible en: http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/20120/1/librillo_07.pdf
 Fecha de recuperaci3n: 13/02/2015
- Serret, E. (2009). La conformaci3n reflexiva de las identidades trans. En *Revista Sociol3gica*, (M3xico) 24(69), 79-100.
 Disponible en: www.revistasociologica.com.mx/pdf/6905.pdf
 Fecha de recuperaci3n: 14/04/2015
- Tamayo S3ez, M. (1997). Cap3tulo 11. El An3lisis de las pol3ticas p3blicas. En R. Ba33n y E. Carrillo compiladores *El an3lisis de las pol3ticas p3blicas*. Madrid, Ed. La nueva Administraci3n P3blica.
 Disponible en: <http://www.uch.edu.ar/wp-content/uploads/2013/04/Tamayo-Saez.pdf>
 Fecha de recuperaci3n: 23/3/2015

- Taylor, J.S y Bogdan, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Editorial Paidós
- Toro-Alfonso, J. (2012). El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual. En *Terapia Psicológica*, 30(2). 71-76
Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082012000200007&script=sci_arttext
Fecha de recuperación: 3/05/2015
- Uruguay, Poder Ejecutivo. (2008). Decreto N° 379/008 Investigación en Seres humanos. Se autoriza. El Derecho digital.
Disponible en: <http://www.elderechodigital.com.uy/smu/legisla/D0800379.html>
Fecha de recuperación: 15/06/2015
- Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social (2013). *Políticas públicas y diversidad sexual Análisis de la heteronormatividad en la vida de las personas y las instituciones*. Informe final. Montevideo, MIDES, 2013.
Disponible en:
file:///C:/Users/2101170/Downloads/politicas_publicas_y_diversidad_sexual.pdf
Fecha de recuperación: 9/07/2014