



Universidad
Zaragoza

1542

Trabajo Fin de Grado

EL COLECTIVO TRANSEXUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE ARAGÓN (THE TRANSSEXUAL COLLECTIVE IN THE ARAGON LABOR MARKET)

Autoría:

DANIEL MORA PASCUAL

Directora:

MARIA MONTSERRAT NAVARRETE LORENZO

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2024

*“Toca continuar peleando hasta bailar un
día sobre los estamentos del mundo
terminal del odio y la crueldad. Te espero
con los zapatos de baile puestos”*

Alana Portero

RESUMEN

El colectivo transexual ha estado invisibilizado y perseguido durante décadas en nuestro país. En esta investigación se pretende poner en valor las trabas y dificultades que cada día enfrentan las personas transexuales, en el ámbito laboral, con un enfoque específico en la Comunidad Autónoma de Aragón. Se abordará la situación actual del mercado de trabajo para las personas transexuales, a través de un análisis secundario de datos completado con un cuestionario exploratorio. Se analizará el impacto del cupo trans a través de análisis secundario de fuentes disponibles, una medida innovadora de la ley trans aragonesa, que reserva un 1% de puestos de trabajo, en las administraciones públicas para este colectivo.

En definitiva, se pretende contribuir a un entorno laboral que promueva la inclusión y la equidad para todas las personas, sin importar su identidad de género, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y diversa.

ABSTRACT

The transgender community has been invisible and persecuted for decades in our country. This research aims to highlight the obstacles and difficulties that transgender people face daily, particularly in the workplace, with a specific focus on the Autonomous Community of Aragón. The current situation of the labor market for transgender people will be addressed through secondary data analysis complemented by an exploratory questionnaire. The impact of the trans quota will be analyzed through secondary analysis of available sources, an innovative measure of the Aragones trans law that reserves 1% of jobs in public administrations for this group.

Ultimately, the aim is to contribute to a work environment that promotes inclusion and equity for all people, regardless of their gender identity, thus contributing to the construction of a more just and diverse society.

PALABRAS CLAVE: Transexualidad, Estudios Sociolaborales, Empleo, Cupo trans y Doble discriminación.

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA EMPLEADA..6
2- COLECTIVO TRANS: SU SITUACION Y SUS DERECHOS. NORMATIVA LEGAL DE APLICACIÓN EN ARAGÓN.7
3- LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL TRANSEXUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.....11
I- LA SITUACIÓN LABORAL POR EDAD.13
II- EL TIPO DE CONTRATO Y SU DURACIÓN.....16
III- LA DISCRIMINACIÓN EN PROCESO DE SELECCIÓN Y ACOSO EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO.....18
4- ANÁLISIS DE LA RESERVA DE PLAZAS EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN EN EL AÑO 2023. EL CUPO TRANS.....21
5- ESTUDIO DE CAMPO.26
6- REFLEXIONES FINALES.....29
7- CONCLUSIÓN.31
8- BIBLIOGRAFÍA.....34
9- ANEXO.....38

1- INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA EMPLEADA.

La elección de abordar este TFG, “*el colectivo transexual en el mercado de trabajo de Aragón*”, viene de un entusiasmo especial de poder introducirme con libertad en esta materia y poder conocer no sólo las dificultades y los retos que cada día hacen frente las personas transexuales en nuestro país, sino también el compromiso de las administraciones públicas en su labor de acceso al empleo público en Aragón. De sobra es conocido que durante muchos años ser Lesbiana, Gay, Transexual, Bisexual o Intersexual (en adelante: LGTBI), ha sido una amenaza y objetivo de persecución y discriminación en muchas partes del mundo. En 71 países es considerado ilegal el matrimonio entre personas del mismo sexo y en 11 de ellos castigado con la pena de muerte (BBC news mundo, 2018).

Por ello, el objeto principal de este trabajo se centrará en la población transexual y su relación con el mercado laboral, así como en el conocimiento de la labor que desempeñan las administraciones públicas aragonesas en la promoción del empleo de las personas transexuales.

El enfoque metodológico empleado para este estudio se basa en una revisión bibliográfica de toda índole y de autoría variada, que abarca desde investigaciones de análisis cuantitativos y estudios sociológicos de la situación de las personas transexuales en nuestro país, hasta análisis cuantitativos de la oferta de empleo que centrarán su atención dentro del mercado trabajo de la Comunidad de Aragón.

Además, se emplearán datos de elaboración propia, a partir de los datos facilitados en los diversos estudios; para analizar objetivamente los fenómenos estudiados, se realizará un análisis detallado de la oferta pública de empleo en Aragón, utilizando los datos de los últimos años para comprender como ha ido evolucionando e impactando en la Comunidad y, por último, se ampliará con un estudio de campo a través de un cuestionario que recoge las cuestiones más relevantes expuestas en el mismo.

Todo ello, con el objetivo de explorar el mercado de trabajo transexual, analizar la situación de este colectivo y comparar y contrastar los datos proporcionados por las diversas fuentes oficiales que, al mostrarse de una manera conjunta permiten dar una visión más completa, aunque no definitiva del objeto de estudio.

2- COLECTIVO TRANS: SU SITUACION Y SUS DERECHOS. NORMATIVA LEGAL DE APLICACIÓN EN ARAGÓN.

Este primer apartado se adentra en la comprensión y análisis del colectivo transexual, centrándose en su definición, evolución de derechos y la normativa legal que rige en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Es crucial conceptualizar el término de transexualidad, este concepto debe abarcar la diversidad de identidades de género, que van más allá de las categorías binarias tradicionales. Lejos de entrar en la comparativa transexual – travesti – transgénero, [que conviene conocer, ya que muchas veces se mezclan estos conceptos] la definición de transexualidad, que me gustaría utilizar en mi investigación por su elegancia, precisión y respeto es *“persona cuya identidad de género es diferente de su sexo asignado por nacimiento”* (Asociacion de Psicología Americana, 2011). Mención especial quería darle al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos (en adelante: TEDH), cuando jurisprudencialmente estableció en julio de 2002 (Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 11 de julio, 2002), que la definición del sexo -género de una persona va mucho más allá de la apreciación de sus órganos genitales externos.

La autodeterminación de género o la libre determinación de la identidad, viene respaldada por nuestro ordenamiento desde la reciente aparición de 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* (también conocida como: ley trans). Esto supone que los poderes públicos tratarán a una persona según su identidad de género libremente expresada y que las personas transgénero tengan la posibilidad de cambiar su nombre y género en el Registro Civil a través de un proceso administrativo (Caballero, 2021).

Reconocer el derecho a la libre determinación de la identidad de género implica considerar una serie de elementos que trascienden la mera modificación del nombre y sexo legal. Incluye aspectos como la autodeterminación personal, la capacidad de autodefinición y gestión del propio cuerpo, el reconocimiento de las diversas expresiones de género y el respeto al principio de no conflicto de derechos. Este enfoque implica la consideración como contrario a derecho de cualquier exigencia o procedimiento que vulnere el ejercicio de otros derechos fundamentales, estableciendo así un marco que va más allá de la mera formalidad legal (Gonzalez, 2020).

Entre las múltiples lecturas exploradas, una que ha capturado especialmente mi atención, y quiero destacarla por su profundo componente emocional, proviene de la Unión Europea (en adelante: UE),

concretamente de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA¹), habla de la importancia intrínseca de salvaguardar los derechos fundamentales y todo lo que ha costado conseguirlos.

Esta perspectiva emocional que comentaba se aclara cuando el concepto de identidad de género se describe como el “*deseo férreo de vivir y recibir aceptación*”, o cuando se referencia la enorme presión familiar, social y laboral que sufren las personas LGTBI y en concreto las personas trans, pudiendo llegar a coartar esta libertad de autodeterminación y recordándonos que detrás de cada principio legal hay historias personales, luchas y triunfos: “*La mayoría de las personas trans no demandan que se les preste apoyo médico porque se sientan enfermas, sino por los obstáculos sociales que encuentran a su libre desarrollo como personas que realizan una manifestación libre de su género*”. (Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea., 2020)

Con el transcurso de los tiempos, hemos sido testigos de una evolución significativa en los derechos de las personas LGTBI y trans, desde sus inicios en España, con la *Ley 13/2005, de 1 de julio*, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio a personas del mismo sexo, hasta otras tan actuales como controvertidas (para algunos) como la reciente entrada en vigor ley trans mencionada en apartados anteriores. La actualidad social impera, y ha sido muy debatido en numerosos medios de comunicación que en algunas Comunidades Autónomas, como la Comunidad de Madrid se están recortando derechos en materia trans². Se plantea la posición de un gobierno conservador en la comunidad de Madrid, con políticas de este cariz y un gobierno progresista, desde el gobierno central, que promulga y lleva a cabo nueva normativa para proteger y ampliar derechos LGTBI.

Los pilares principales de estas normas internacionales sobre derechos humanos han sido principalmente: la Declaración universal de los Derechos Humanos (en adelante: DUDH) y la Organización de las Naciones Unidas (en adelante: ONU). Desde una falta de reconocimiento trans, hasta avances progresivos en áreas como la identidad de género, el acceso a la atención médica y la protección contra la discriminación.

¹ Su nomenclatura viene dada por sus siglas en inglés: European Union Agency for Fundamental Rights.

² (Puentes, 2023; Domínguez Fuentes , García Leiva , & Hombrados Mendieta , 2022). La reforma de la normativa trans en la CCA autónoma de Madrid, supone las siguientes variaciones:

- Desaparición de los términos “autodeterminación” y “autodefinición”.
- Los menores de doce años no podrán adecuar su documentación autonómica.
- Las terapias de conversión siguen estando prohibidas pero se elimina del artículo el término “identidad de género”
- Se eliminan las infracciones y la inversión de la carga de prueba.

Se pueden destacar algunos hitos importantes en materia internacional:

- (2006) La redacción de los principios de Yogyakarta³ fue un avance importante para la expresión e identidad de género. (Principios de Yogyakarta, 2006)
- (2011) Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, bajo el epígrafe: *"Orientación sexual e identidad de género en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas"*, su aprobación abrió el camino al primer informe oficial de las Naciones Unidas. (Diario Oficial de la Union Europea, 2011)
- (2014 – 2016) El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas publica la resolución 27/32 y nace el informe *"Living free and equal"*⁴. (Naciones Unidas, 2014)
- (2016 – 2024) se estableció un experto independiente sobre la orientación sexual e identidad de género, en junio de 2016 mediante la resolución 32/2 del Consejo de Derechos Humanos con una duración inicial de tres años, el mandato fue renovado en junio de 2019 a través de la resolución 41/18, y posteriormente en julio de 2022 mediante la resolución 50/10.

En el contexto de la UE, a lo largo de los tiempos se han ido sumando diversos organismos, y se ha ido publicando directivas de trasposición obligatorias para los Estados Miembros, que ha llevado a una adaptación de las legislaciones nacionales a estos cambios. Estas normas y resoluciones establecen un marco legal que insta a los Estados a reconocer y respaldar la libre expresión de identidad de género, prohibir la

³ (Díaz, 2020) Los Principios de Yogyakarta, elaborados por expertos, no son legalmente obligatorios para los Estados, pero son significativos por dos razones. Primero, reafirman obligaciones existentes en los tratados internacionales de derechos humanos, interpretando estas obligaciones para proteger a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Segundo, buscan garantizar que los Estados respeten la vida, integridad física, libre expresión y vida privada de todas las personas, ofreciendo una interpretación de estas obligaciones para asegurar que todos disfruten de estos derechos.

⁴ (Organización Nacional de las Naciones Unidas, 2024) Este estudio recopila muchos ejemplos de medidas concretas que se han tomado en todo el mundo con el fin de luchar contra la discriminación y la violencia, así como otras formas de violaciones de derechos por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Se centra mayoritariamente en las acciones de los Estados entre los que se incluyen gobiernos locales y nacionales, parlamentos, sistemas judiciales y fuerzas de seguridad. El objeto del estudio es suscitar reflexiones y debates sobre la implementación de medidas para tratar la infinidad de violaciones de derechos humanos a las que están sujetas las personas LGBTI, y a animar los esfuerzos por evaluar y mejorar la efectividad de estas medidas y su armonización con normas internacionales de derechos humanos.

discriminación en este contexto, brindar apoyo médico a las personas trans y establecer procesos legales claros para garantizar este derecho de manera efectiva.

En el contexto español, el 16 de febrero de 2023 se aprobó 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, mencionada con anterioridad. Ocho son los países que ya permiten el cambio de sexo sin requisitos, seis de ellos pertenecen a la unión europea. España será el noveno y el séptimo de la unión (Trujillo, 2023).

En el contexto específico, en la Comunidad Autónoma de Aragón, la normativa legal aplicable al colectivo trans es la *Ley 4/2018, de 19 de abril*, que reconoce el derecho de toda persona a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, identidad y expresión de género y orientación sexual. La CA de Aragón es junto con Andalucía, Canarias, La Rioja, Madrid, Navarra y Valencia, una de las Comunidades Autónomas españolas⁵ que cuentan con normativa autonómica específica en materia trans e incluyen leyes y políticas relacionadas con el reconocimiento de la identidad de género, la igualdad de derechos y oportunidades, así como las medidas de protección contra la discriminación.

⁵ Tienen ley LGTBI autonómica: Andalucía, Aragón, Valencia, Madrid, Baleares, Cantabria, Castilla la mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Murcia y Navarra.

3- LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL TRANSEXUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Ante la brevedad inexcusable de este trabajo, y la inversión temporal que supondría realizar esta aproximación sociolaboral, para este apartado realizaré un análisis de la información más relevante obtenida en el siguiente estudio: *“Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans”* (Andrade, Rubio Llona, Soler Fraile, Rodenas Perez, & Gomez Fernandez , Abril 2022)⁶. Este estudio analiza la realidad trans desde una investigación sociológica cuantitativa y cualitativa en la que se analiza una muestra representativa de 552 personas que forman parte del colectivo transexual y que refleja las trabas y los desafíos que enfrentan estas personas por querer ser libres. Se completará esta información con las historias de vida y además con el estudio de campo realizado.

Se ha realizado una búsqueda exhaustiva de bibliografías, artículos e informes y apenas existen estudios a este respecto, salvo los que se han utilizado para esta TFG; cierto es que la población trans ha sido objeto de estudio pero ninguno se centraba en el empleo o no servían para este trabajo.

En cuanto a la descripción de la muestra se refiere, cabe resaltar que todos los puntos mencionados a continuación, se aplican al colectivo trans en edad de 16 a 30 años⁷:

- Representa al 51 % de la población.
- En edad de 16 a 30, es donde el 59% inicia su proceso de transición.
- Concentran la mayoría de los que tienen la adaptación de la documentación al género, que supera el 50%⁸.
- Es en este rango de edad, donde se concentran el porcentaje mayor de personas con estudios universitarios que es del 21,21%.
- La mayoría de las encuestadas sintieron, ser víctimas de muchos obstáculos a lo largo de su vida que han entorpecido su formación, desarrollo y crecimiento profesional, señalando una serie de desafíos a los que tienen que hacer frente:
 - La discriminación, transfobia y el acoso escolar, que afectan su experiencia educativa al revelar su identidad de género.

⁶ Los datos que se muestran son objeto de un total de 552 personas encuestadas con la particularidad de que todas ellas pertenecen al colectivo trans.

⁷ Se elige este grupo de edad por suponer el inicio de la carrera laboral y por el volumen poblacional que representa.

⁸ En este sentido se observa que el 60% de los hombres tienen adaptado dicho documento frente al 48% de las mujeres.

- Limitaciones económicas que obstaculizan su continuación en la formación, perpetuando la precariedad y restringiendo el desarrollo académico en coherencia con su identidad.
- La carencia de respaldo familiar y afectivo, tanto emocional como financiero, conduce a la exclusión social y limita las oportunidades educativas.
- Las repercusiones psicológicas derivadas del acoso, la transfobia y las dificultades económicas intensifican la vulnerabilidad y excluyen a las personas trans, generando un impacto significativo en su bienestar mental y su integración sociolaboral.
- El 15% son personas inmigrantes que se encuentran en situación regular en España ⁹, y es importante reconocer que dentro de este grupo hay subsectores que enfrentan desafíos significativos. Éstas a menudo se encuentran en una situación precaria debido a la falta de recursos, dificultades para acceder a sistemas básicos como internet y la carencia de documentación legal adecuada. Estas barreras los colocan en una posición vulnerable, en riesgo de exclusión social. La mayoría de los que se encuentran en esta situación, la prostitución se convierte tristemente en la única alternativa viable para cubrir sus necesidades básicas y sobrevivir. Este ciclo de marginalización subraya la urgente necesidad de abordar las inequidades sistémicas que perpetúan estas realidades y trabajar hacia soluciones que garanticen un acceso equitativo a los recursos y derechos fundamentales para todos los miembros de la sociedad. En Aragón, existe un servicio dedicado a la inserción laboral de mujeres transexuales, respaldado por la Dirección General de Igualdad y Familias del Gobierno de Aragón, abarcando desde la ayuda para acceso al servicio hasta la inclusión en el mercado de trabajo, con todas las trabas y obstáculos que durante ese proceso pueden sucederse. (Marco, 2023).

Ciñéndonos a la situación sociolaboral de las personas trans, se van a utilizar gráficos de elaboración propia a través de la información contenida en el estudio exploratorio y análisis de datos secundarios. Hay que señalar que el estudio del que se obtiene la información tiene como propósito explorar la situación sociolaboral de los individuos encuestados. Sobre las personas empleadas, es sobre las que vamos a ceñir nuestra investigación.

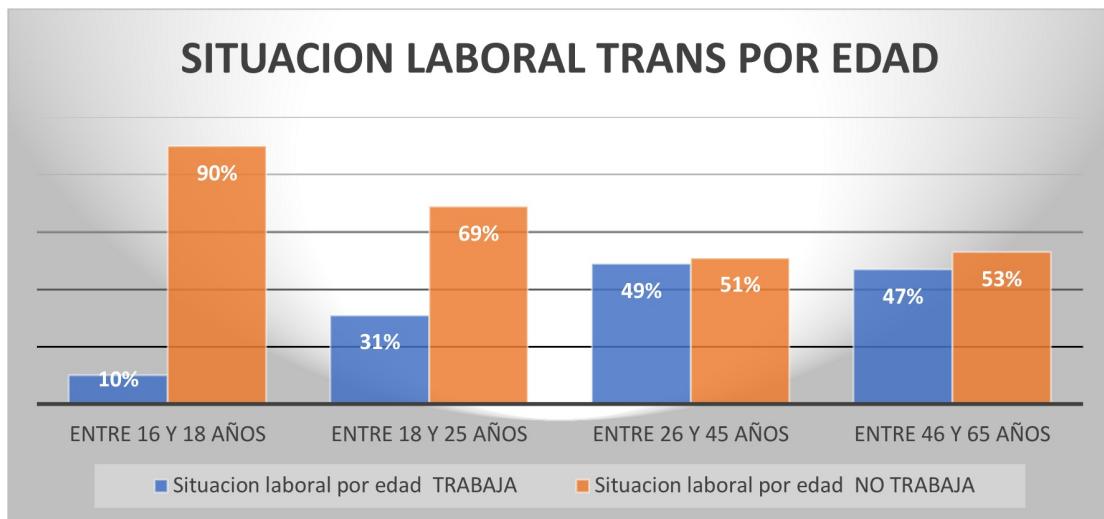
En cada uno de los siguientes apartados, encontrarás lo que he denominado *“Historias reales: compartiendo la verdad”* en estos aparecerán los relatos de personas transexuales a través de entrevistas que cuentan sus propias historias de vida¹⁰.

⁹ Este dato revela por tanto que el 85% de la población son de origen español.

¹⁰ Este apartado se fundamenta a partir de los anexos de (Andrade, Rubio Llona, Soler Fraile, Rodenas Perez, & Gomez Fernandez , Abril 2022), que dedican a compartir las entrevistas a través de historias de vida.

I- La situación laboral por edad.

En este primer gráfico se reflejan los datos de la situación del empleo transexual según los diferentes grupos de edades que se reflejan en la misma. Los siguientes van a comenzar a poner de manifiesto la situación y la dificultad que enfrenta este colectivo.



Gráfica 1: Situación laboral por edad. Elaboración propia a partir de los datos facilitados en la muestra.

Como se puede apreciar, con la información disponible en el gráfico, se puede identificar una tendencia hacia un mayor porcentaje de empleo laboral entre las personas trans a medida que avanzan en edad, pero sin ánimo de concluir con esta afirmación, analicemos cada bloque por separado:

- En el primer grupo demográfico, que abarca edades entre los 16 y los 18 años, observamos que un 90% se encuentra desempleado, mientras que solo un 10% está empleado o trabaja. No obstante, este dato podría no ser alarmante, ya que al compararlo con las tasas generales de las personas que trabajan en ese rango de edad, que podemos encontrar en fuentes empíricas como el INE, las disparidades no son significativas. Debemos de considerar que estas edades representan un periodo inicial en la vida laboral, donde muchas personas están aún en proceso de formación y no han completado sus estudios.
- El segundo grupo demográfico que se refleja en la gráfica es el comprendido entre el bloque de edad de 18 a 25 años, un periodo importante que refleja una dinámica laboral significativa para las personas trans. Según revela los datos de las personas encuestadas, únicamente un 31% de

este grupo cuenta con empleo, mientras que el 69% restante se encuentra desempleado. Estos años representan un momento crucial, donde la formación académica concluye para dar paso al ingreso al mercado laboral. Sin embargo, es en este punto donde suelen manifestarse las primeras discriminaciones o diferenciaciones laborales, ya que el porcentaje de empleo promedio general es superior.

- El tercer bloque del gráfico, que representa a la población trans encuestada en edades comprendidas entre los 26 y 45 años, presenta los datos más preocupantes de toda la muestra. Dentro de este grupo demográfico activo, observamos que un 49% está empleado, mientras que el 51% aún no ha conseguido empleo o está desempleada. Estos números son cuanto menos alarmantes, especialmente porque la tasa de empleo de las personas trans se sitúa 30 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo general en ese rango de edades, denotando la existencia de barreras que limitan las oportunidades laborales para las personas trans. Algunas de las razones, que pueden advertir esta baja tasa pueden ser por discriminación, transición genital, salud mental y el nivel educativo, donde solo un 17.4% posee estudios universitarios (Federación Estatal de lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales , 2023) . Esta baja tasa de titulación podría representar otra barrera adicional. Respecto a la formación:
 - El 4% no terminó los estudios primarios.
 - El 21,7% tienen estudios obligatorios.
 - El 26,1% tienen Bachillerato.
 - El 21,7% estudió Formación Profesional.
 - El 17,4% estudios Universitarios.
 - 5,8% estudios de Postgrado.
- El último tramo, que comprende las edades entre 46 y 55 años, muestra la tasa más alta de empleo entre las personas transexuales, alcanzando un 53%, poniendo de manifiesto un panorama más alentador. Aunque este dato es el más favorable dentro del abanico analizado, aún se sitúa ligeramente por debajo de la tasa porcentual de empleo general, aunque en un porcentaje inferior que en los casos expuestos anteriormente.

En definitiva, el análisis detallado del gráfico revela una serie de tendencias significativas en el empleo de personas trans a lo largo de las diferentes etapas etarias. Sin embargo, queda claro que aún persisten barreras o desafíos importantes, que requieren atención y medidas para que la igualdad sea real y efectiva.

“He tenido muchas dificultades para encontrar empleo. Desde que terminé la carrera universitaria he pasado por un montón de sitios. He sentido que no se me ha valorado como a otras personas por una mera condición identitaria”.

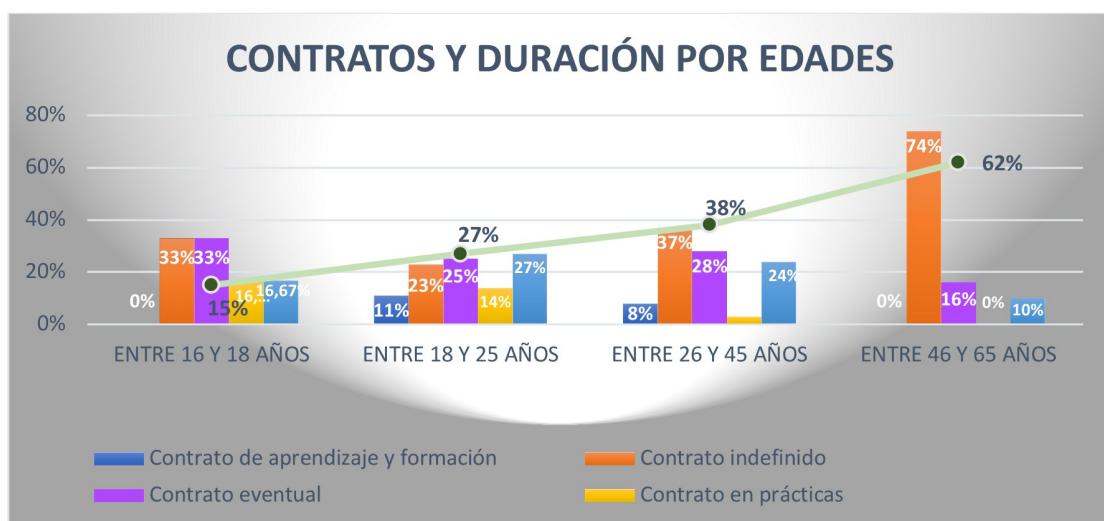
“Debido a problemas de aceptación de la familia y mi transición, he tardado mucho en dedicarme a lo que quería. No poder ir a la universidad por estar en situación de abandono familiar; tenía que sobrevivir sola esperando la operación y trabajar; imposible estudiar”.

“Estaba en el instituto cuando entré en depresión y abandoné bachiller. Intenté recuperarlo, pero entonces empecé a buscar la hormonación y desarrollé un trastorno de ansiedad generalizada.”.

Historias reales: compartiendo la verdad 1: deficiencia en el nivel de estudios alcanzados motivado por la discriminación, falta de medios, apoyo y consecuencias psicológicas.

II- El tipo de contrato y su duración.

Este gráfico 2 muestra los datos entre el tipo de contrato laboral, la edad y la duración de más de un año. Se examinan cuatro grupos de edad comprendidos entre los 18 y los 65 años, y se consideran distintos tipos de contratos que los individuos tienen en el momento del análisis. Estos contratos pueden variar desde contratos de aprendizaje y formación, eventuales, a tiempo parcial, hasta contratos en prácticas y contratos indefinidos, en cada grupo de edad de la muestra estudiada.



Gráfica 2: *Tipo de contrato, edad y duración. Elaboración propia a partir de los datos facilitados en la muestra.*

Los dos bloques más llamativos son comprendidos entre los 18 a los 45 años, y analizando ambos conjuntamente, podemos observar una clara evidencia de precariedad en el empleo, inestabilidad del empleo de las personas trans caracterizado por la eventualidad y parcialidad, la escasa presencia de contratos indefinidos y el bajo porcentaje de contratos de duración superior al año.

- La eventualidad y parcialidad: son aspectos destacados en este análisis, ya que el conjunto de contratos eventuales y parciales representa más del 52% del total de contratos en las franjas de edad consideradas. De manera individual, los contratos eventuales constituyen un porcentaje significativo, alcanzando un 26.5%, mientras que la parcialidad, con un 25.5%, también ejerce una influencia notable en el resultado global. Estos datos contrastan negativamente con el 30% de contratos indefinidos dentro de este mismo rango de edad.
- La escasa presencia de contratos indefinidos: la ausencia significativa de contratos indefinidos también refuerza la inestabilidad laboral que enfrentan las personas trans. Este fenómeno se hace evidente al comparar la proporción de contratos indefinidos durante el tercer trimestre del año 2022

¹¹ (cuando se realizaron las observaciones y se recogieron las muestras que se están analizando). En Aragón, el 80.9% de la población trabajadora tenía contratos indefinidos, sin embargo, para las personas trans, según los datos recopilados en la tabla, la cifra se reduce considerablemente, ubicándose en un 42% ¹², lo que representa una diferencia de 38 puntos porcentuales.

- La contratación temporal es predominante: del total de contratos celebrados por personas trans, el 64% tienen una duración inferior al año, algo que llama poderosamente la atención. Dentro de estos dos grupos, esta cifra se desglosa en un 27% para las edades entre 18 y 25 años, y un 38% para aquellos entre 26 y 45 años. Sin embargo, se abre un abismo a la esperanza cuando vemos que a medida que aumenta la edad, también lo hacen los contratos de duración superior al año y por tanto indefinidos, representando al 62% de la población transexual¹³. En consecuencia, disminuye la proporción de contratos de duración inferior a una semana, y no se registran datos al respecto en la muestra.

En conclusión, el análisis de los datos revela una situación preocupante en cuanto al trabajo y estabilidad laboral de las personas trans se refiere, especialmente en el rango de edades entre 18 y 45 años. La inseguridad laboral se manifiesta claramente a través de la predominancia de contratos eventuales y parciales, la ausencia significativa de contratos indefinidos y que la mayoría de los contratos firmados por personas trans tienen una duración inferior al año.

“A veces de un año, a veces de 3 meses, a veces de un mes, a veces de una semana, a veces de 15 días, a veces de 3 días...”

“Me llaman cuando me necesitan para cubrir puestos”

“Odiaba todo de ese trabajo, pero tenía que hacerlo para poder pagarme los estudios. Y además cuando se enteraron de que era trans dio la completa y total casualidad de que decidieron degradarme de puesto para ponerme durante el mes que me quedaba de contrato como sustituto en tiendas aun sabiendo que yo no tengo coche para desplazarme cada día a una tienda distinta en cada punta de la Comunidad de Madrid y que además ese

¹¹INE: Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad. Porcentaje para Aragón en el tercer trimestre de 2022: 80,90%.

¹² Contabilizando todas las edades (18-65).

¹³ En el último bloque entre 46 y 55 años.

último mes cobrase la mitad de lo que habian estado cobrando los otros. Ah, y el día que me llamaron para firmar el finiquito fue justo el día antes de Nochebuena, para empezar con alegría la navidad, vaya”

Historias reales: compartiendo la verdad 2: precariedad laboral caracterizada por la eventualidad y la temporalidad de empleo.

III- La discriminación en proceso de selección y acoso en el trabajo por razón de identidad de género.

En este último apartado, vamos a tratar la percepción de discriminación de personas trans y el acoso en el puesto de trabajo con identidad de género (Vidal, 2021) es precisamente, en esta propia identidad de género en algo en lo que no he querido incidir a lo largo de la investigación por su elevada sensibilidad, pero me parece adecuado darle su pequeño espacio en líneas posteriores.

Las personas transexuales, algunas cuando nacen, otras cuando alcanzan su adolescencia y otras en su madurez, *“cada una de ellos cuando sienten que es su momento”*, deciden un proceso de transformación hormonal ya que la identidad de género que la biología les asignó no se corresponde con lo que se sienten identificados. Hay personas, que nacen con el cromosoma X y deciden transitar al Y, porque se sienten la identidad femenina, otros a la contra, porque sienten una identidad masculina y otros simplemente no se sienten identificado con ninguno de ellos.

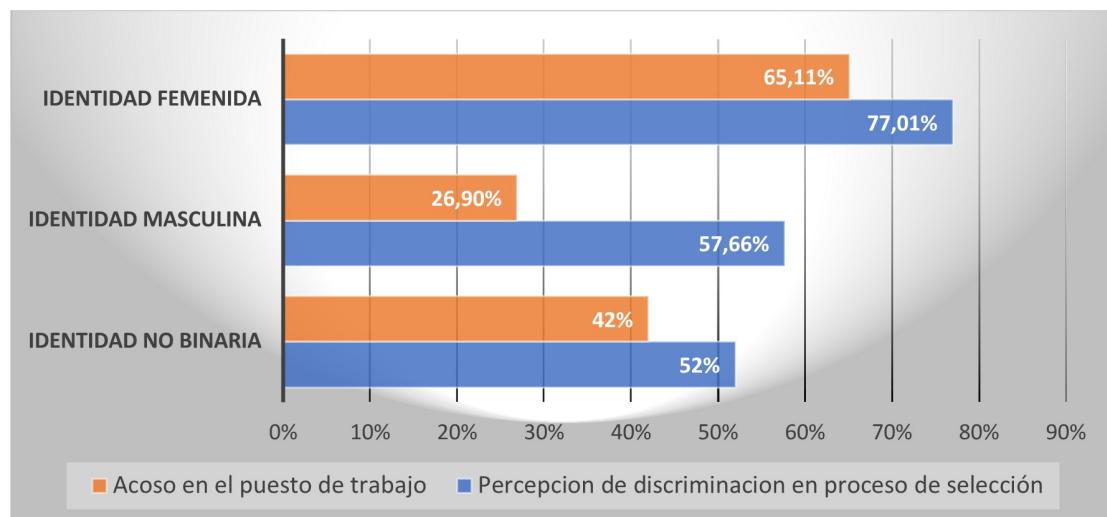
El problema radica en que muchas de estas personas, simplemente por ser quienes son, experimentan discriminación en los procesos de selección laboral y, lo que es aún más preocupante, acoso debido a su condición.

El reciente informe publicado por el sindicato Union General de Trabajadores, avala estas afirmaciones, y alerta que en los últimos tiempos se están produciendo cada vez más agresiones tránsfobas, y advierte que es necesario eliminar el sesgo discriminatorio en los procesos de selección para las personas trans y articular protocolos contra el acoso por razón de identidad o expresión de género. Un 70% de las personas transexuales considera que no es aceptada socialmente y muchas de ellas reconocen que han sido expulsados de los procesos de selección por razón de su identidad.

Además este informe de UGT revela un alarmante aumento del 20% en los casos de violencia dirigida hacia personas trans y no binarias en entornos laborales. Más del 50% de los encuestados trans reportan haber sido víctimas de algún tipo de agresión verbal recientemente. Este índice ha crecido del 32% en 2020 al 53% en 2023. En el 86% de los incidentes, la violencia verbal se ha repetido en más de dos ocasiones, evidenciando patrones de acoso sistemático. Estas conductas constituyen formas de acoso hacia personas trans; sin embargo, solo el 5% de los casos son denunciados. (Unión General de Trabajadores, 2023).

Ciñéndonos a los datos del gráfico 3 que se muestra a continuación y:

- Comentando la relación discriminación – identidad: llama negativamente la atención que aquellas personas transexuales que sienten una identidad femenina declaran haber sufrido discriminación en el 77% de las personas encuestadas. Aquellas que se identifican con el género masculino y no binario, han sentido discriminación en un 57% y en un 52% respectivamente.
- Comentando la relación acoso - identidad: vuelve a llamar negativamente la atención que aquellas personas trans que sienten una identidad femenina confiesan que en un 65% han sido acosadas en su lugar de trabajo, no solo por sus superiores sino también por sus propios compañeros. La identidad no binaria se lleva el segundo con un 42%. El menor porcentaje es para aquellas personas trans que se sienten identificadas con el género masculino que representa una diferencia de 38 puntos porcentuales si lo comparamos con la identidad femenina quedándose en un 27%.



Gráfica 3: Gráfica de elaboración propia a partir de los datos facilitados en la muestra.

Para concluir, la interrelación entre la percepción de discriminación en los procesos de selección hacia personas trans y el acoso en el lugar de trabajo debido a su identidad de género revela una realidad alarmante. La discriminación y el acoso afectan desproporcionadamente a quienes se identifican con una identidad femenina (doble discriminación; por ser mujer y por ser transexual) y no binaria, evidenciando la necesidad de eliminar el sesgo discriminatorio en los procesos de selección y establecer protocolos efectivos contra el acoso por razón de identidad o expresión de género en los entornos laborales. Los datos muestran una preocupante tendencia al alza en la violencia y agresiones tránsfobas, lo que destaca la necesidad de abordar este problema en la sociedad y en el ámbito político.

“En el ámbito laboral, también hay mucha gente que hace la transición cuando se jubilan para no perder el trabajo, y eso es triste porque en ese momento ya tienen todos los rasgos definidos y es mucho más difícil hacerlo”

“Si ves que el ambiente puede resultar hostil y tienes la ventaja de tener un aspecto binario de género a veces es mejor callarse para no tener problemas”.

“No sé, es algo que lo quise llevar con naturalidad y no se lo tengo por qué explicar a nadie. Creo que lo que uno es o cómo vive no tiene por qué aclararlo. Mi documentación es de mujer y como tal me identifico y ya.”

Historias reales: compartiendo la verdad 3. La discriminación en el mercado laboral.

4- ANÁLISIS DE LA RESERVA DE PLAZAS EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN EN EL AÑO 2023. EL CUPO TRANS.

El año 2018 en Aragón supuso un gran avance en materia LGTBI, con el gobierno autonómico de coalición del momento, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) junto con la Chunta Aragonesista (CHA) se aprobaron dos textos de gran importancia en esta materia: el 19 de abril, las cortes de Aragón aprueban por unanimidad una ley que supondrá un avance en derechos de las personas transexuales en la CA de Aragón, la *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Es precisamente en ese mismo año, cuando también entrará en vigor la ley de igualdad LGTBI en Aragón, conocida como *Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón*.

Entre los objetivos de la ley trans de Aragón (Observatorio de la Desigualdad de Aragón, 2021), que es en la que vamos a centrar el foco de atención, se encuentra establecer un marco normativo para garantizar la libertad de expresión de la identidad de género y el respeto a la integridad física y psicológica, promoviendo políticas públicas para la integración de personas trans y reconoce el derecho a la autodeterminación de género, eliminando la patologización. Para menores, se requiere consentimiento informado de los representantes legales, pero se valora su opinión. Se asegura el acceso a tratamientos médicos necesarios para su bienestar, con alternativas en casos de negativa de los padres. Las administraciones públicas se comprometen con el desarrollo integral de los menores trans.

Teniendo la transversalidad como ámbitos de aplicación los siguientes:

- Ámbito sanitario, regulando los derechos de las personas en el Sistema Aragonés de Salud (en adelante: SALUD)
- Ámbito educativo, contemplando la inclusión de medidas de respeto y formación.
- Ámbito laboral, fomentando la igualdad y la no discriminación en el empleo.

En el título IV de la ley 4/2018, se regulan una serie de medidas que deben de regir en el ámbito laboral y en la Responsabilidad Social Empresarial. En concreto y referenciando los artículos 27 y 28, cuanto estos se refieren a las políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo y a las acciones en el ámbito de la responsabilidad social. El texto contempla: "*se incluirán medidas de formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión encaminadas a la inserción y sostenibilidad en el empleo*" a través medidas que dispersen o neutralicen las desigualdades de trato, dificultades en el acceso al empleo,

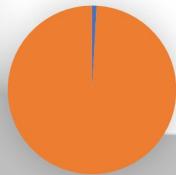
impulsando campañas de control de cumplimiento y asegurando incorporación de subvenciones dirigidas a empresas para realizar correcciones en el seno de sus organizaciones. Además se contempla el llamado cupo trans para el acceso a las administraciones públicas. *“En las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”* (Boletín Oficial del Estado, 2018).

El cupo trans que recoge esta ley es uno de los elementos que más polémicas y debates ha generado. Según lo que se establece en la normativa reguladora, Ley 4/2018, un uno por ciento de las plazas debe reservarse a personas trans, lo que se traduce en términos matemáticos que, a partir de cien plazas se guardara una para personas transexuales. Si partimos de la premisa, como hemos analizado en esta investigación, que los elementos que rigen las relaciones laborales de las personas trans están caracterizados por su precariedad, temporalidad e inestabilidad, parece razonable conceder esa ayuda por parte de las administraciones a las personas que acrediten encontrarse en esa situación.

Reservar unas plazas para personas que sufren discriminación a través de cupos en concursos públicos no fue novedad de la ley trans, ya que existen otras medidas de acción positivas destinadas a personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y desempleados, que hayan generado posiblemente menos controversia y no por ello puede alegarse que sea una causa de discriminación positiva. Sin embargo, estas medidas excluyen a otros grupos que pueden ser igualmente vulnerables, ya no solo pertenecientes al colectivo, que también requieren atención y cuidado por parte de las administraciones. Hasta que la sociedad no elimine la discriminación contra las personas trans en el ámbito laboral privado y se logre una verdadera igualdad, seguirá siendo necesario reservar estas plazas. El colectivo trans es un colectivo claramente perjudicado, con mucha estigmatización social que necesita de las administraciones y de la colaboración ciudadana para salir adelante.

El impacto laboral del cupo trans fue analizado en el estudio: *“Análisis sobre la reserva de plazas en el empleo público para personas transexuales en Aragón”* (Palacios, 2022). En ella, se analizan las plazas publicadas en la CA de Aragón en el intervalo abril 2018- octubre 2022, y del cual, se pueden extraer los siguientes resultados y conclusiones:

Aplicabilidad cupo trans sobre datos reales



Pone de manifiesto que de aproximadamente un total de 5480 plazas que fueron ofertadas en ese lapso temporal, tanto por el Gobierno de Aragón, como por los municipios y las provincias, como por la DGA, la afectación de este cupo trans en términos reales supuso un alcance total de 69 personas, lo que traducido en términos porcentuales, el cupo trans supone del total un 1,25% frente al 98,75 % que es el número de plazas convocadas.

Gráfica 4: Porcentaje de plazas reservadas a personas trans. Gráfica de elaboración propia a partir de los datos proporcionados en el análisis sobre la reserva de plazas en el empleo público para personas trans.

El dato analizado en su conjunto supone el cumplimiento de la obligatoriedad de reserva de plazas trans que marca la normativa, sin embargo, este dato aparece enmascarado ya que no siempre parece cumplirse. Pongamos como ejemplo los siguientes: el 1 de julio de 2021 se publicaron oposiciones de auxiliar administrativo, con un montante de 352 plazas y el 3 de julio de 2020 para auxiliar de enfermería con un total de 238 plazas y se reservaron 2 y 1 respectivamente. Por lo que, en estos casos, no se cumplió lo que se establece en el artículo 27.3 y esa reserva de plazas del uno por ciento, que debería de haber sido de 3 y 2 respectivamente.

A continuación se muestra un análisis de las plazas de las últimas convocatorias y se examina si aquellas que tenían obligatoriedad de reserva del cupo lo han hecho y el impacto que ha tenido en aquellas plazas que, legalmente no tenían obligatoriedad y que sin embargo lo hicieron. El siguiente cuadro plasma de manera real y actualizada la convocatoria de las oposiciones públicas con mayor número de plazas, desde finales del 2022 – 2023, su estudio y su reserva del cupo trans:

Fecha de publicación - normativa reguladora de aprobación de plazas - designación.	Plazas totales	Cupo trans
15/12/2022 – DECRETO Sección Quinta 9310/2022 - Oferta de Empleo Público para el año 2023 del Ayuntamiento de Zaragoza. (Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, 2022)	256	2

20/12/2022 - ORDEN ECD/1900/2022, de 20 de diciembre - Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Cuerpo de Profesores de música y Artes escénicas, Cuerpo de Profesores de Artes plásticas y diseño y Cuerpo de Profesores Especialistas en sectores singulares de Formación Profesional (Boletín Oficial de Aragón, 2022)	93	1% (redondeo por enteros al primer decimal) 2
28/12/2022 - ORDEN ECD/1899/2022, de 20 de diciembre - Cuerpo de Profesores de enseñanza Secundaria, Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional (Boletín Oficial de Aragón, 2022)	388	1% (redondeo por enteros al primer decimal) 6
08/02/2023 - ORDEN ECD/110/2023, de 8 de febrero - Cuerpo de Profesores de enseñanza Secundaria, así como procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por el funcionariado del citado Cuerpo. (Boletín Oficial de Aragón, 2023)	64	1% (redondeo por enteros al primer decimal) 1
27/12/2023 - DECRETO 297/2023, de 27 de diciembre - oferta de empleo público para 2023 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón. (Boletín Oficial de Aragón, 2023)	939	8
27/12/2023 - DECRETO 300/2023, de 27 de diciembre - oferta de empleo público para el año 2023 en el ámbito de personal estatuario del Servicio Aragonés de Salud.	1020	1% (redondeo por enteros al

(Boletín Oficial de Aragón, 2023)		primer decimal)
		10
TOTAL	2760	29

Tabla 1: Elaboración propia a partir de la información contenida en los referenciales bibliográficos.

En líneas generales; podemos observar que la medida laboral recogida en la Ley 4/2018, se está cumpliendo, aunque habría que ir estudiando su evolución en el tiempo y conocer realmente cuantas de esas plazas son ocupadas por personas trans y cuáles de ellas se acaban acumulando al cupo de libre acceso, pero cierto es que en muchas de ellas no existía la obligatoriedad de reservar un cupo específico para este colectivo, por ser de municipales o provinciales, y muchas administraciones publicas tuvieron presente esta medida.

En esta línea (Palacios, 2022) analizó una problemática que se plantea en torno a la desertificación de las plazas y su acumulación al cupo general “*Los datos presentados en los apartados anteriores demuestran que el número de solicitudes por personas trans a estas plazas reservadas es muy inferior al número plazas ofertadas. No se sabe cuál es la razón exacta, pero la recomendación es facilitar la información sobre las convocatorias que reservan plazas para personas trans a las organizaciones, asociaciones y colectivos LGTB y estudiar el motivo por el que no hay solicitudes a estas plazas*

”. Esto podría ser debido los desafíos adicionales y a la baja tasa de formación de este colectivo. Reservando este estudio para posibles análisis posteriores, ya que los datos proporcionados en la tabla anterior son recientes y todavía no se han celebrado las pruebas de acceso, no se puede realizar todavía.

5- ESTUDIO DE CAMPO.

En el contexto de mi investigación, he trasladado la idea central del mismo a un cuestionario exploratorio que ha sido respondido en su mayoría por personal universitario, utilizando la plataforma de Google Forms. El objetivo es ver la sensibilidad y perjuicios hacia ese colectivo, sirviendo de complemento para ver las percepciones y la imagen que las personas que realmente se van a enfrentar a los cambios sienten acerca del mismo.

Este cuestionario ha sido diseñado recopilando los datos y las ideas más relevantes de la investigación, para conseguir abordar los objetivos a través de las preguntas planteadas. Se analizarán los resultados obtenidos, y destacaré las tendencias y características más significativas, proporcionando así una comprensión profunda de los temas abordados en mi estudio y otros aspectos no tratados pero complementarios.

Un total de cien personas han participado en el cuestionario, abarcando una diversidad de edades y géneros. Del conjunto de participantes, el 46,7% son mujeres y el 53,3% son hombres.

Para comenzar, se hicieron preguntas relativas a los acrónimos LGTBI, transexualidad y al proceso de transición que enfrentan las personas trans. Se puede destacar que el 73,3% de los encuestados afirman conocer el significado de todas las siglas del acrónimo LGTBI, mientras que únicamente el 13,3% conoce a alguna persona trans. Notablemente, la mayoría de los encuestados, el 93,3% manifiesta su disposición de apoyar a un amigo que desee iniciar una transición, sin condiciones ni discriminación, sin embargo, un 6,7% lo respectaría pero consideran que estas personas están enfermas; aunque la Organización Mundial de la Salud sacara la transexualidad, como enfermedad, de su lista en el año 2018.

La discriminación y el rechazo hacia el colectivo trans también fue otro elemento que consulté en el cuestionario, y uno de los que más polarización encontré entre sus respuestas. El 60% de los participantes considera que el colectivo LGTBI, y en particular las personas trans, enfrenta una alta vulnerabilidad y discriminación. Asimismo, el 26,7% señala la presencia cotidiana de “discursos de odio” en los medios de comunicación por parte de ciertos sectores políticos. Por otro lado, un pequeño porcentaje, el 13,3% opina que la transfobia es algo pasado y que estas personas pueden vivir con total libertad sin ser señaladas.

En relación con la intervención frente a la agresión transfóbica, se observa que un 53,3% de los participantes estaría dispuesto a intervenir de inmediato, mientras que un 46,7% optaría por contactar a las

autoridades y actuar como testigo en caso necesario. Es reconfortante constatar que ninguno de los 100 encuestados seleccionó la opción de no intervenir.

Además, otro aspecto abordado en el cuestionario fue la percepción sobre la efectividad de la implementación de charlas sobre identidad de género en los colegios. Una abrumadora mayoría, representada por el 86,6%, indica que este enfoque ayudaría a prevenir que los niños se sientan señalados desde temprana edad, apoyando así a quienes enfrentan discriminación y sensibilizando a la sociedad en general. Se destaca que, según este grupo mayoritario, la educación en este tema promovería la tolerancia, sin implicar necesariamente que los niños adopten identidades trans. En contraste, el 13,3% opina que la responsabilidad de educar a los hijos recae exclusivamente en los padres, y que la enseñanza de estos temas debería ser competencia exclusiva del ámbito familiar.

El cupo trans ha sido uno de los elementos más llamativos de la investigación y por supuesto, también fue uno de los elementos centrales del cuestionario. Se planteó esta pregunta a modo de respuesta breve, para conocer distintas opiniones y estas fueron algunas de las más llamativas del cuestionario:

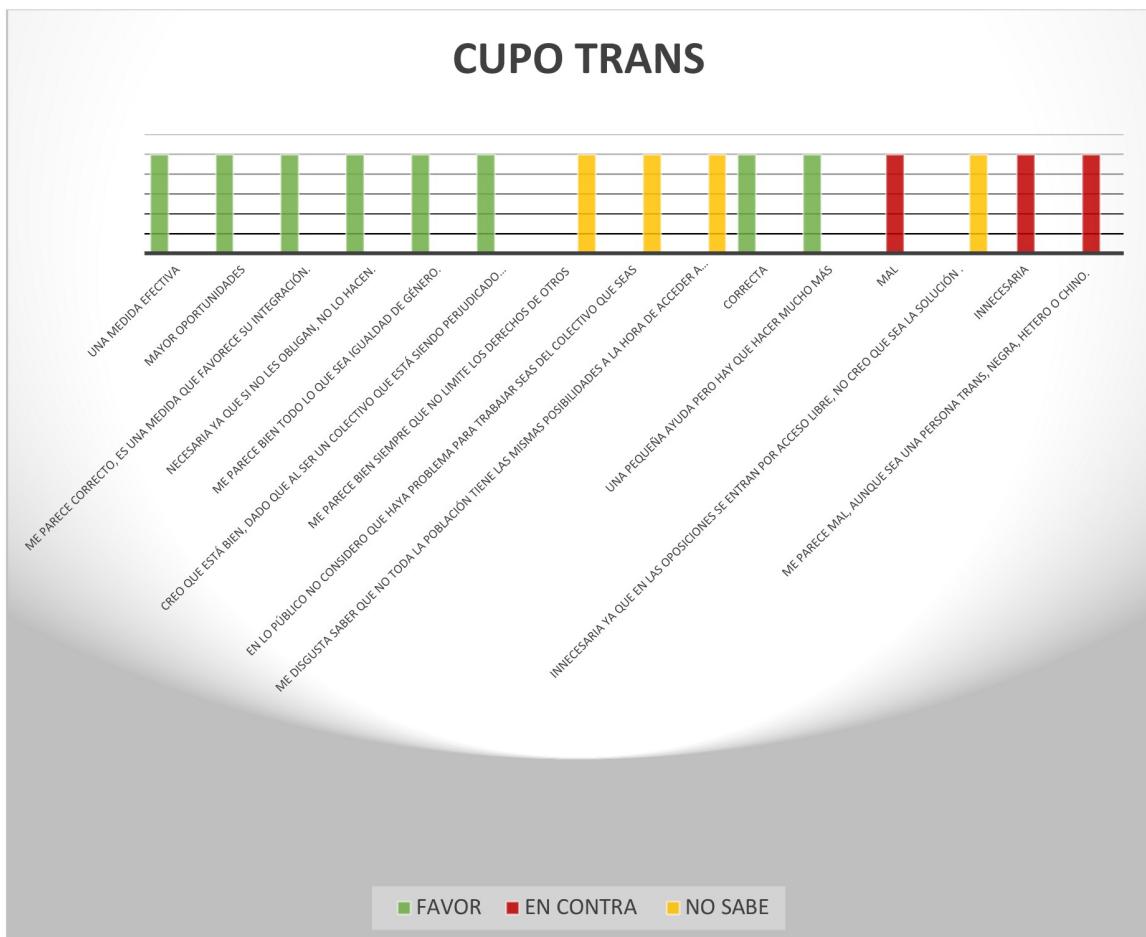
- A una mayoría, el cupo trans les parece una buena medida, así lo manifestaron:
 - *“Una medida efectiva”*
 - *“Mayores oportunidades”*
 - *“Correcto, una buena medida de integración”*
 - *“Me parece bien todo lo que sea igualdad de género”*
- Sin embargo, otros no parecen estar muy de acuerdo con el cupo trans, estás son las manifestaciones, minoritarias:
 - *“No sabría decir, entiendo que si es cierto que en el sector privado estén discriminados se favorezca en la administración. Sin embargo, me disgusta saber que no toda la población tiene las mismas posibilidades a la hora de acceder a una plaza pública.”*
 - *“Me parece mal, aunque sea una persona trans, negra, hetero o chino. Creo que esto es una propaganda política, que más que beneficiar al colectivo trans le perjudica fomentando una mala fama. Por ende, creo que el mercado laboral no se puede dejar llevar por cuestiones de género, sino que por competencias.”*

La situación real entre el número de contratos indefinidos, que según datos empíricos, refleja la situación de la población en general, y los estudios sociodemográficos analizados que se centran en la comunidad trans, subraya una serie de opiniones fundamentadas en:

- *“Ignorancia y rechazo de los empleadores.”*

- “Discriminación hacia las personas transexuales, desconocimiento de este colectivo”
- “Miedo a lo desconocido, el qué dirán puede mucho desgraciadamente”
- “Supongo que dependerá de a qué se quieran dedicar. En lo privado entiendo que puede haber más prejuicios por el jefe y que se niegue a contratar una persona trans, pero en el público no creo que haya problema, lo único que tienen que hacer es sacarse su plaza como el resto.”

Para concluir el cuestionario, consideré hacer una breve reflexión. En mi opinión el cine y la cultura tienen un arma muy poderosa capaz de influir en la sociedad y traspasar las barreras de los hogares, lo que no se cuenta, no existe o se invisibiliza. En la última pregunta planteaba la relevancia de la representación trans en películas o series, invitando a los encuestados a compartir el nombre de una producción donde la transexualidad fuera el eje central. La ausencia de respuestas en esta pregunta indica que aún queda un largo camino por recorrer; muchos de los participantes no pudieron mencionar ninguna película que abordara este tema, entiendo por tanto la necesidad de una mayor inclusión y representación de las experiencias trans en la industria audiovisual de nuestro país.



Gráfica 5: Gráfica de elaboración propia a partir de 15 de las respuestas más comunes obtenidas del estudio de campo a partir de la encuesta de respuesta corta.

6- REFLEXIONES FINALES.

A lo largo de la investigación se ha intentado conocer las situaciones que abordan las personas transexuales en nuestro país y se han mostrado diferentes ideas desde una perspectiva neutral. Sin embargo en este último apartado me gustaría hacer ciertas aclaraciones.

Es sonado, que en la CA de Madrid, se ha llevado a cabo una retrocesión en materia de derechos trans a través una modificación de la Ley *la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid*, me surge entonces la pregunta *¿Es justo que se pueda retroceder en derechos sociales que tanto han costado conseguir?* La lucha por la adquisición de derechos por parte de este colectivo, tan vulnerado, con tantas dificultades es algo que se remonta a tiempos muy pasados. Hasta hace prácticamente un par de décadas, estas personas no gozaban de ninguna protección, ni encontraban apoyo en las administraciones en sus procesos de transición, con muchas de ellas enfrentándose a la explotación sexual sin que esto supusiese una preocupación social, lejos de una burla por parte de los cómicos de la época. Por ello, toda retrocesión en materia de derechos parece muy injusta y contraproducente, en un estado social y democrático de derecho en el que la idea es que *“todos quepamos”* y se implante el respeto, de una vez, hacia todos los colectivos históricamente marginados.

Y precisamente, hablando de colectivos vulnerados, en la investigación hemos comprobado que la identidad, es decir, el cómo se siente una persona, influye en la discriminación que enfrenta en el ámbito laboral. En esta línea, las personas transexuales que nacieron con órganos genitales masculinos y no sienten esa asociación, por sentirse mujer, padecen doble discriminación, por ser mujer y por ser transexual. Esta doble discriminación por ser mujer y trans refleja una realidad dolorosa que debe ser abordada con determinación, siendo la educación una herramienta clave para abordar el machismo y la transfobia.

Muchos debates, en periódicos, televisión, y de críticos de gran envergadura ponen cuestionamiento el cupo trans que recogió la ley de Aragón y que está presente en otras comunidades. Argumentan que la reserva de plazas a este colectivo es una discriminación hacia el resto de los opositores por allanar el camino para conseguir plaza en la administración pública. Sin embargo, no analizan y algunos ni se preocupan por conocer *“las bambalinas”*, lo que hay detrás, los obstáculos y problemas que enfrenta ese colectivo. No debería de ser cuestión de cuotas ni cupos, pero es un paso más hacia una verdadera igualdad.

Es preocupante y vergonzoso observar actos que día tras día enfrenta lucha y siente este colectivo:

- Vandalizaciones: “4 de marzo de 2024: *La placa a La Veneno, de nuevo vandalizada al ser quemada y golpeada*” (Europa Press, 2024)
- Transfobia “20 de marzo de 2024: “*Dios no se equivoca, nadie nace en un cuerpo equivocado*” (La Sexta Noticias, 2024)
- Agresiones, “24 de febrero de 2024: “*Cataluña cerró 2023 con récord de agresiones por LGTBIfobia: el 25% son contra personas trans.*” (Pérez, 2024)
- Insultos “21 de febrero de 2024:” *Condenada una simpatizante de Vox por negar el género de una mujer trans por no operarse y llamarla “maricón con tetas”* (Borraz, 2024).

Son comportamientos que la sociedad ha asumido ya como una habitualidad, siendo marzo de 2024 cuando escribo este texto, en contra de estas personas transexuales y LGTBI que se manifiestan prácticamente exacerbadas y amparadas en las corrientes y discursos políticos de la ultraderecha, sectores católicos e incluso la derecha más conservadora.

La transfobia no puede ser entendida como una opinión, protegida por la “libertad de expresión”, sino como un acto de odio.

7- CONCLUSIÓN.

En este Trabajo de Final de Grado, se ha realizado un análisis del colectivo transexual en el mercado de trabajo de Aragón y en él se han determinado y analizado con suficiente juicio los siguientes elementos:

- Situación y derechos de las personas transexuales: Se conceptualiza la transexualidad como la identidad de género diferente del sexo asignado al nacer, según la Asociación de Psicología Americana (2011), y se destaca la jurisprudencia del TEDH que amplía la definición de sexo-género más allá de los genitales. La Ley 4/2023 para la igualdad de las personas trans refuerza la autodeterminación de género en España, permitiendo el cambio de nombre y género en el Registro Civil. La autodeterminación de género implica no solo modificar el nombre y sexo legal, sino también respetar la capacidad de autodefinición y gestión del propio cuerpo. La Agencia de Derechos Fundamentales de la UE subraya la importancia de proteger los derechos fundamentales de las personas trans y el impacto emocional de su lucha por la aceptación. La evolución de los derechos trans en España se enmarca en un contexto de avances internacionales, como los Principios de Yogyakarta y resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU. En Aragón, la Ley 4/2018 reconoce el derecho a la autodefinición respecto al cuerpo, identidad y expresión de género, y se une a otras comunidades autónomas con normativas específicas que promueven la igualdad de derechos y protección contra la discriminación.
- Análisis cuantitativo del mercado de trabajo basado en fuentes secundarias: A lo largo del estudio se revela que la población trans enfrenta múltiples obstáculos que dificultan su inserción sociolaboral. Las principales barreras incluyen la discriminación, la transfobia, el acoso escolar, las limitaciones económicas, la falta de apoyo familiar y afectivo, y las repercusiones psicológicas derivadas de estas experiencias negativas. La situación sociolaboral se presenta especialmente desafiante para las personas trans en edad de 16 a 30 años, donde se concentran la mayoría de los procesos de transición y adaptación de documentación. En este rango de edad, los porcentajes de empleo son considerablemente bajos, y la precariedad laboral es elevada, caracterizada por contratos eventuales y parciales. Las tasas de empleo aumentan ligeramente en los grupos de edad más avanzados, pero persisten barreras significativas. La discriminación en los procesos de selección y el acoso en el lugar de trabajo son comunes, afectando de manera desproporcionada a las personas trans con identidad femenina y no binaria.
- Cupo trans: En el año 2018, Aragón logró importantes avances en derechos LGTBI con la aprobación de dos leyes clave por el gobierno de coalición del PSOE y la CHA. La Ley 4/2018, de

Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación, y la Ley 18/2018, de Igualdad y Protección Integral contra la Discriminación por Orientación Sexual, Expresión e Identidad de Género. La Ley 4/2018, centrada en los derechos de las personas transexuales, establece un marco normativo para garantizar la libertad de expresión de identidad de género, el acceso a tratamientos médicos y el derecho a la autodeterminación de género, eliminando la patologización. Una medida destacada de esta ley es el "cupo trans", que reserva un 1% de las plazas en las ofertas de empleo público para personas transexuales, buscando mitigar la discriminación laboral. Sin embargo, el cumplimiento de esta reserva ha sido irregular, y en algunos casos, no se ha alcanzado el porcentaje establecido. El análisis de la implementación del cupo trans en 2023 muestra que de las 2760 plazas ofertadas, y analizadas, 29 fueron reservadas para personas transexuales, cumpliendo el 1,05% de la reserva. A pesar de este cumplimiento general, algunos concursos específicos no respetaron completamente la normativa, indicando la necesidad de un seguimiento y ajustes constantes, por el contrario, también se observa que muchas administraciones locales y provinciales han implementado la reserva de plazas trans aunque no estaban obligadas a hacerlo, reflejando un compromiso con la igualdad. Sin embargo, la baja tasa de solicitudes por parte de personas trans a estas plazas plantea desafíos para la efectividad completa de esta medida de acción positiva.

- Estudio de campo: El estudio de campo respondido en su mayoría personal de la comunidad universitaria, a través de un cuestionario en Google Forms, mostró una alta disposición de apoyo a las personas trans (93,3%), aunque persisten percepciones erróneas (6,7% considera la transexualidad una enfermedad). Un 60% de los encuestados percibe alta discriminación contra la comunidad trans y un 26,7% reconoce discursos de odio en los medios. La mayoría apoya la educación sobre identidad de género en colegios (86,6%) para prevenir discriminación, aunque algunos creen que esta enseñanza debería ser responsabilidad de los padres (13,3%). El cupo trans en el empleo público es visto positivamente por la mayoría, aunque algunos lo consideran injusto.

Aunque se ha avanzado en el reconocimiento, protección y creación de nuevos derechos para las personas trans, tanto en un contexto nacional como en la Comunidad de Aragón, la lucha por la igualdad en el ámbito social y laboral continua. Es imprescindible que se mantenga el compromiso con la implementación efectiva de leyes, la educación de los jóvenes como futuras generaciones y sensibilización de la sociedad. El apoyo integral a las personas trans para superar las barreras persistentes y lograr una verdadera inclusión y equidad, sin que sean discriminados y señalados, porque al final de todo, lo único que nos queda es el respeto por los demás en una vida demasiado corta para ser infeliz.

*“Ahora toca bailar y que suene el
ruido por encima de la transfobia”*

Alana Portero

8- BIBLIOGRAFÍA

Domínguez Fuentes , J. M., García Leiva , P., & Hombrados Mendieta , M. I. (22 de Febrero de 2022). *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Madrid .

Agencia de Derechos Fundamentales de la Union Europea. (2020). *Union de la Igualdad: Estrategia para la igualdad de las personas LGTBIQ 2020- 2025*. Bruselas.

Andrada, M. P., Rubio Llona, A., Soler Fraile, M. J., Rodenas Perez, M., & Gomez Fernandez , J. (Abril 2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. Ministerio de igualdad. Direccion general de diversidad sexual y derechos LGTBI.

Asociacion de Psicologia Americana. (2011). *Guidelines for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People*. Londres.

BBC news mundo. (6 de Septiembre de 2018). Los 5 países y dos territorios donde castigan con pena de muerte las relaciones homosexuales.

Boletín Oficial de Aragón. (19 de Abril de 2018). Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Boletín Oficial de Aragón. (28 de Diciembre de 2022). Orden ECD/1899/2022, de 20 de diciembre, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y Cuerpo de Profesores Especialistas en Sec- tores. Zaragoza.

Boletín Oficial de Aragón. (20 de Diciembre de 2022). Orden ECD/1900/2022, de 20 de diciembre, por la que se convoca procedimiento se- lectivo de ingreso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas, Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño. Zaragoza.

Boletín Oficial de Aragón. (27 de Diciembre de 2023). Decreto 297/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2023 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón. Zaragoza.

Boletín Oficial de Aragón. (27 de Diciembre de 2023). Decreto 300/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2023 en el ámbito de personal estatuario del Servicio Aragonés de Salud. Zaragoza.

Boletín Oficial de Aragón. (20 de Diciembre de 2023). Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Boletín Oficial de Aragón. (8 de Febrero de 2023). Orden EC/110/2023, de 8 de febrero, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, así como procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por el funcionariado del citado.

Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza. (15 de diciembre de 2022). Aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2022 (OEP 2022) del Ayuntamiento de Zaragoza, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL). Zaragoza.

Boletín Oficial del Estado. (19 de abril de 2018). Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. Zaragoza.

Boletín Oficial del Estado. 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.

Borraz, M. (21 de febrero de 2024). Condenada una simpatizante de Vox por negar el género de una mujer trans por no operarse y llamarla “maricón con tetas”. *El Diario*.

Caballero, Á. (2021). *¿Qué es la autodeterminación de género, la principal novedad de la 'ley trans'?* Obtenido de RTVE: <https://www.rtve.es/noticias/20210629/autodeterminacion-genero-novedad-ley-trans/2113920.shtml>

Comision Interamericana de los Derechos Humanos. (2020). Informe sobre las personas Trans y de género diverso y sus derechos sociales, culturales y ambientales. *Relatoria Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales*.190.

Diario Oficial de la Union Europea. (21 de Septiembre de 2011). *Orientación sexual e identidad de género en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.*

Diaz, C. P. (22 de Julio de 2020). *Qué Juridico*. Obtenido de <https://queeridico.es/que-son-los-principios-de-yogyakarta/>

Europa Press. (8 de Marzo de 2024). La placa a La Veneno, de nuevo vandalizada al ser quemada y golpeada. *Europa Press.*

Federación Estatal de lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales . (2023). *Las personas trans y su relacion con el sistema sanitario* . Madrid .

Gonzalez, L. S. (2020). El derecho a la libre determinacion de la identidad y la expresión de género. *Diario juridico* , pág. 7.

La Sexta Noticias. (20 de Marzo de 2024). Nuevos comentarios tránsfobos del obispo de Orihuela: "Dios no se equivoca, nadie nace en un cuerpo equivocado".

Marco, S. G. (2023). *Empujando los márgenes. Empleabilidad de mujeres trans en situación de alta vulnerabilidad*. Zaragoza.

Naciones Unidas. (2014). LIVING FREE & EQUAL. *What states are doing to tackle violence and discrimination against lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people.*

Observatorio de la Desigualdad de Aragón. (2021). *La Ley Trans en Aragón*. Zaragoza: Policy Brief.

Organizacion Nacional de las Naciones Unidas. (2024). *Vivir libres eiguales: Qué están haciendo los estados para abordar la violencia y discriminación contra las personas LGTBI*. Nueva york y Ginebra.

Palacios, S. G. (2022). *Analisis sobre la reserva de plazas en el empleo público para personas transexuales en Aragón recogida en la "LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón"*. Zaragoa.

Pérez, A. (23 de Enero de 2024). 24 de febrero de 2024: "Cataluña cerró 2023 con récord de agresiones por LGTBIofobia: el 25% son contra personas trans.". *El país*.

Principios de Yogyakarta. (2006). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*.

Puentes, A. (23 de Diciembre de 2023). ¿Qué cambia con la nueva "ley trans" de ayuso?, ¿Por qué la anterior era "más avanzada"? Las claves del retroceso por expertos. *El País*, pág. 5.

Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 11 de julio, 25680/94 (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 11 de Julio de 2002).

Trujillo, N. L. (16 de Febrero de 2023). *Newtral*. Obtenido de Aprobada definitivamente la ley trans y LGTBI que permitirá cambiar el sexo legal sin requisitos a partir de los 14 años: <https://www.newtral.es/aprobada-ley-trans-lgtbi/20230216/>

Unión General de Trabajadores. (20 de Octubre de 2023). *UGT*. Obtenido de Las personas Trans son las que sufren más discriminaciones en el empleo y en su acceso.: <https://www.ugt.es/las-personas-trans-son-las-que-sufren-mas-discriminaciones-en-el-empleo-y-en-su-acceso>

Vidal, L. S. (2021). Más allá del cupo laboral trans: identidad, género y debate legislativo. 109.

9- ANEXO

Estudio de campo: cuestionario enviado a los participantes.

El Colectivo Transexual en Aragón. A continuación te planteo un cuestionario sencillo, con un total de diez preguntas cortas y breves, que serán utilizadas como fuente complementaria para la elaboración de mi Trabajo de Final de Grado.

Se garantiza en todo momento el anonimato de toda la encuesta.

Pregunta 1: Selecciona tu género:

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Prefiero no decirlo

Pregunta 2: ¿Conoces el significado de todas las siglas de LGTBI?

- Sí
- No
- De casi todas

Pregunta 3: ¿Conoces a alguien que sea transexual?

- Sí
- No

Pregunta 4: ¿Discriminarías a uno de tus amigos, si mañana te confesara que: "*no me siento identificado con mi cuerpo y quiero iniciar una transición*"?

- No, no lo discriminaría, es más lo apoyaría sin ningún tipo de condicionante.
- Lo aceptas, pero no entiendes que haya pasado tanto tiempo sin contártelo.
- Lo respeto, aunque consideras que las personas transexuales están enfermas.
- Si, "Dios no se equivoca". El género es invariable a lo largo de la vida.

Pregunta 5: ¿Crees que aún sigue existiendo discriminación y rechazo hacia las personas transexuales?

- Si, considero que dentro del colectivo LGTBI, es el más vulnerado y discriminado.
- Si, todos los días somos partícipes de "discursos de odio" en los medios de comunicación por parte de determinados sectores políticos.
- No, la transfobia es algo pasado. Estas personas pueden vivir con total libertad sin ser señaladas.

Pregunta 6: Si estás volviendo a casa, y de repente observas que alguien está siendo objeto de una agresión transfóbica, ¿intervendrías?

- Si, sin pensármelo.
- Si, pero sólo si la persona a la que están agrediendo es conocido/amigo.
- No, pero inmediatamente contactaría con las autoridades y en el caso de que fuera necesario, actuaría como testigo.
- No haría nada. Cada cual que se defienda como pueda.

Pregunta 7: ¿Crees que si se establecieran charlas en los colegios sobre identidad de género conseguiríamos atajar de una manera más contundente la discriminación trans?

- Si, de esta manera se evitaría que desde pequeños, estas personas se sientan señaladas, ayudando a las que lo sufren y concienciando a la sociedad de que porque sus hijos reciban este tipo de educación no necesariamente tienen que volverse trans, sino más tolerantes.
- Si, pero desde una perspectiva neutral.
- No, es tarea de los padres educar a sus hijos como consideren y en la enseñanza de esta materia es de su competencia.

Pregunta 8: (respuesta corta) Si acudimos a fuentes oficiales como el INE, podemos observar que en la actualidad un 80,9% de la población activa entre 18-25 años tienen un contrato indefinido. Por contra, estudios sociodemográficos estiman que tan solo un 23% de personas transexuales tienen un contrato indefinido. ¿A qué crees que puede ser debido?

Pregunta 9: (respuesta larga) Desde la entrada en vigor de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, las Administraciones públicas Aragonesas tienen la obligación de reservar una plaza, en aquellas convocatorias que superen las cien, a personas transexuales: "En las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales" ¿Qué te parece esta medida del "cupo trans"?

Pregunta 10: (respuesta corta) ¿Podrías darme el nombre de la última película/ serie que hayas visto, que entre sus tramas, la transexualidad sea el eje central?

Recomendación: Por último me gustaría darte las gracias y recomendarte el visionado de la reciente y galardonada película 20.000 especies de abejas, en la que se habla del proceso de transición y aceptación de una niña, y de su entorno, que desde pequeña siente que nació en el cuerpo equivocado.

Muchas Gracias
