



Las desventajas laborales de las personas **transgénero** en Puerto Rico: La sociedad, el estado y la educación como influencias de las políticas y prácticas en el ámbito laboral.

THAIS SHAREELIZ TORRES CASTRO  
DOCTORANDE

AMALIA MORALES VILLENA  
DIRECTORA DE TESIS

Tesis Doctoral

Programa de Doctorado en Estudios de la Mujeres,  
Discursos y Prácticas de Género

**Las desventajas laborales de las personas  
transgénero en Puerto Rico: La sociedad, el  
Estado y la educación como influencias de las  
políticas y prácticas en el ámbito laboral.**

Doctorandx

Thais Shareeliz Torres Castro

Directora

Amalia Morales Villena



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Granada | octubre, 2022

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales  
Autor: Thais Shareeliz Torres Castro  
ISBN: 978-84-1117-591-3  
URI: <https://hdl.handle.net/10481/77981>

**Diseño de portada y contraportada / Front and back cover design:**

**Luis M. Rodríguez (LuisMi Dinamita)**

Le doctorande, Thais Shareeliz Torres Castro y la directora de tesis, Amalia Morales Villena garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por le doctorande bajo la dirección de la directora de tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otrxs autorxs al ser citadxs, cuando se han utilizado sus trabajos, sus resultados o publicaciones.

The doctoral candidate, Thais Shareeliz Torres Castro and the thesis supervisor Amalia Morales Villena guarantee, by signing this doctoral thesis, that the work has been carried out by the doctoral candidate under the direction of the thesis supervisor and to the best of our knowledge, the rights of other authors to be cited, when their work, results or publications have been used, have been respected in the realization of the thesis.

Granada, octubre 2022

Directora de tesis

Doctorande

Fdo. Amalia Morales Villena

Fdo. Thais Shareeliz Torres Castro



---

## **Las desventajas laborales de las personas transgénero en Puerto Rico: La sociedad, el Estado y la educación como influencias de las políticas y prácticas en el ámbito laboral.**

---

“Discrimination against gender non-conforming people happens because of a system that rewards conformity and not creativity. Rather than celebrating people who express themselves on their own terms, we repress them” (Vaid-Menon, 2020, p. 27).

«La discriminación hacia las personas de género no normativo se debe a un sistema que premia la conformidad y no la creatividad. En lugar de celebrar a las personas que se expresan en sus propios términos, les reprimimos» (Vaid-Menon, 2020, p. 27).





---

## Agradecimientos

---

Como en matemáticas, el orden de operación no altera el producto, cada una de las personas aquí mencionadas son y han sido igual de importantes para la creación de esta tesis. Para comenzar, quiero dar las gracias a las personas que fueron lxs agentes claves de información para esta tesis y a la comunidad TRANS de Puerto Rico en general, está tesis no hubiera sido posible definitivamente sin ustedes, sin la apertura que tuvieron a compartir sus historias de vida conmigo y con aquellxs que lean esta tesis. A través de los agradecimientos quiero reafirmar mi compromiso con la comunidad y reivindicar que **LAS VIDAS TRANS IMPORTAN**.

Quiero agradecer también a mi pareja, Tom, gracias por tu apoyo, por tus cuidados, por tu acompañamiento en esta tesis, que por el momento ha sido de las cosas más duras pero más satisfactorias en mi vida, gracias por las largas horas de revisión de mi español boricua bestial a uno más "académico", *whatever that means*, gracias por todos los cuidados a través del proceso, desde hacerme la comida, limpiar nuestro hogar, escucharme llorar y reír por la tesis, hasta comprarme unas Heinekens de *reward* por mi trabajo. You are the cheese of my plate ♥

Agradezco enormemente a la directora de la tesis, Amalia Morales, sin tus guías, consejos y dirección no hubiera llegao' a ningún lado. Gracias por el acompañamiento tan grato que ha sido. Gracias por siempre motivarme a más y confiar en mi trabajo, pero también agradezco tus cuidados desde el día uno, jamás olvidaré nuestra primera reunión en la cual me dijiste "somos colegas, es un proceso de acompañamiento". También te agradezco la paciencia que has tenido, porque a pesar de que se me presentaron obstáculos en el camino,

fuieste como faro, no me dejaste perder mi Sur nunca (sí sí el sur, porque el norte está *overrated*). No podía pedir mejor directora.

Agradezco a la Dra. Gisela Negrón, pues creó los lazos para que mi estancia doctoral en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras fuera posible, dado que era la primera vez que recibían unx estudiante doctoral de la UGR. Gracias a esto, esta tesis doctoral puede optar a la mención internacional. Gracias por todos tus consejos, que siempre han ido acompañados de cariño.

A mí familia, gracias infinitas porque siempre están puestas pa' mis inventos y locuras, definitivamente que sin les Castros y les Torres, no sería yo. Ustedes han sido parte y propulsores de todos mis logros, lo que soy se lo debo a ustedes. Gracias especiales a mis padrinos, quienes han hecho todo lo posible para que triunfe académicamente, toda la tesis la escribí en la compu que me regalaron, GRACIAS.

Gracias infinitas a mami, quien me enseñó a ser feminista desde siempre, el día que tomó la decisión más difícil de su vida, ser mamá tan joven. Quien me enseñó a pelear por lo que me merezco y que el amor y la bondad te puede llevar muy lejos, mira dónde me trajo.

Aquí una descripción gráfica de nuestra relación, gracias por tanto y gracias por existir.

**IMAGEN Nº 1: APOYO DE MI MAMITA PARA CUMPLIR MIS SUEÑOS.**



Fuente: Classroomemes. (2022).

Thank you to my Welsh-English family, thank you for opening your home to me and for all the support y'all give me every day. Special thanks to Alyson, all of our calls for happy and not so happy days, definitely as good as therapy.

Gracias a mis amigas, a mi *cooperativa las 5 muchachas*, les llevo. A mi familia escogida, tanto en Granada como en PeErre, gracias por el apoyo y el acompañamiento. En especial a Dora, que por dicha o por desgracia, me motivó a hacer este doctorado y ahí no se quedó, me dio hospedaje todas las veces que necesite ir a Granada para los cursos. Al grupo de *Abyayala Investiga*, les agradezco todos los conocimientos y cariño que me han compartido.

**A todes GRACIAS TOTALES, les llevo en el corazón ♥**





---

# Índice

---

<b>ACRÓNIMOS</b> .....	<b>9</b>
<b>GLOSARIO EN CONSTRUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>UN CHIN DE MI TESIS: A MODO DE INTRO</b> .....	<b>12</b>
<b>¿QUÉ ES LA QUE HAY CON LA COMUNIDAD TRANS EN PUERTO RICO?</b> .....	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO 1: MÉTODOS Y TÉCNICAS / ¿DESDE DÓNDE LO HACEMOS Y CÓMO?....</b>	<b>21</b>
1.1 TODOS LOS CAMINOS ME CONDUJERON AQUÍ .....	23
1.2 NO HAY RECETA PERFECTA PARA ESCRIBIR.....	27
1.3 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN, OBJETIVOS Y OTRAS PERIPECIAS DE HACER UNA TESIS. ....	32
1.4 APROXIMACIÓN A LOS OBJETIVOS A TRAVÉS DE METODOLOGÍA CUIR Y LA NO-METODOLOGÍA.	35
1.5 VÍAS CUALITATIVAS PARA LA RE/COLECCIÓN, RE/MEMORIA Y RELATOS SOBRE LAS EXPERIENCIAS LABORALES .....	39
1.6 LO MÍNIMO QUE SE PUEDE HACER EN UNA INVESTIGACIÓN CON COMPROMISO ÉTICO .....	42
1.6.1 <i>Técnicas de cuidado para con lxs participantes</i> .....	42
1.6.2 <i>¿Podría una persona cisgénero estudiar a la comunidad TRANS? La yuxtaposición de no ser de experiencia TRANS, pero investigar a la comunidad TRANS.</i> .....	44
1.7 AGENTES DE CONOCIMIENTOS: ¿QUIÉNES SON LXS PROTAGONISTAS DE ESTA INVESTIGACIÓN? .....	48
1.8 TRIAL AND ERROR.....	52
<b>CAPÍTULO 2: CONCEPTUALIZACIÓN DEL MARCO TEÓRICO / ¿Y ESTO POR DÓNDE VA?</b> .....	<b>57</b>
2.1 CONCEPTOS CLAVES PARA ENTENDER LAS TRANS-GRESIONES .....	59
2.2 DEL OTRO LAO' DE LA NORMATIVIDAD: LAS TRANSGRESIONES DE GÉNERO A TRAVÉS DE LX TRANS, LX NO BINARIE, LX CUIR, LX DISIDENTE .....	77
2.3 «NO SOMOS UNA TEORÍA». LAS TRANSGRESIONES DE GÉNERO PARA ENTENDERLAS HAY QUE VIVIRLAS.....	83
2.4 LA EXPRESIÓN DE GÉNERO: EL YO A TRAVÉS DE OTROS OJOS .....	87
2.5 LA COLONIALIDAD DEL GÉNERO: ¿ES EL GÉNERO ALGO IMPERIALISTA/BLANCO?.....	89
2.6 LAS ORGANIZACIONES NO SABEN MANEJAR LA PATERÍA Y LO CUIRNES .....	91
<b>CAPÍTULO 3: MARCO HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO / WHERE IS THE MORRO? ....</b>	<b>103</b>
3.1 EL ARCHIPIÉLAGO BORICUA: LA TROPI-COLONIA DEL SIGLO 21 Y SUS EFECTOS.....	105
3.2 RESISTENCIAS DESDE LAS ARTES .....	119
3.3 IMPACTO DE COLONIALIDAD-IMPERIAL EN EL CONCEPTO DE GÉNERO EN PUERTO RICO.....	123
<b>CAPÍTULO 4: JAYAERA TQIABLG+ BORICUA</b> .....	<b>127</b>

4.1 HISTORIA E IMPULSADORXS DE LA LUCHA DE LA COMUNIDAD TQIABLG+ BORICUA EN PUERTO RICO Y LA DIÁSPORA .....	130
4.2 EL TRANS-FEMINISMO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN, LUCHA POLÍTICA Y LUCHA CONTRA LAS INEQUIDADES EXISTENTES. ....	136
<b>CAPÍTULO 5: EL FALLO DEL ESTADO PARA CON LA COMUNIDAD TRANS EN PUERTO RICO .....</b>	<b>139</b>
5.1 UNA EDUCACIÓN SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	142
5.2 EL DERECHO LABORAL TRANS BORICUA Y OTROS DERECHOS (NEGADOS).....	148
5.3 DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO Y LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO: SU ROL COMO VELADOR DE DERECHOS LABORALES.....	158
5.4 UNIDAD ANTI-DISCRIMEN (UAD) DEL DTRH: SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	161
5.5 NO HACE FALTA LEY SI HAY PRÁCTICAS INCLUSIVAS DE RECURSOS HUMANOS.....	165
<b>CAPÍTULO 6: (RE)DESCUBRIMIENTOS Y ANÁLISIS / ¿QUÉ SE HA ENCONTRADO? .....</b>	<b>169</b>
6.1 ¿EN QUÉ EMPLEO ME SENTIRÉ COMODX Y BIENVENIDX? .....	174
6.2 LOGRAR CONSEGUIR ‘AL MENOS’ UNA ENTREVISTA: OBSTÁCULOS Y RESISTENCIAS .....	178
6.3 DESCONOCIMIENTO DE IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO .....	183
6.3.1 <i>El binarismo de género y la segregación en el espacio de trabajo desde una perspectiva TRANS.....</i>	<i>190</i>
6.4 UNA APROXIMACIÓN A VIOLENCIAS LABORALES HACIA LA COMUNIDAD TRANS.....	196
6.4.1 <i>La dicha de tener apoyo y respeto en el espacio laboral.....</i>	<i>198</i>
6.4.2 <i>Espacios (no) ocupados por la comunidad TRANS .....</i>	<i>199</i>
6.5 LA IGLESIA Y EL ESTADO: JUECES, JURADOS Y VERDUGOS DE LAS VIDAS TRANS.....	203
6.6 MISCELÁNEAS: EFECTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DEL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO .....	208
6.6.1 <i>Las interseccionalidades con la identidad TRANS.....</i>	<i>210</i>
6.6.2 <i>Violencia post mortem: la (des)transición forzada de identidades TRANS....</i>	<i>214</i>
6.7 «NO SE PUEDE HACER NINGUNA DECISIÓN SOBRE NOSOTRES SIN NOSOTRES». POR Y PARA LA COMUNIDAD TRANS: PRÁCTICAS QUE GENERAN CAMBIO.....	216
6.8 LA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD TRANS, ¡SPOILER ALERT! EXISTE CON TODO Y LEY QUE LES PROTEGE EN PUERTO RICO.....	235
<b>CHAPTER 7: (IN)CONCLUSIONS .....</b>	<b>239</b>
7.1 CONTRIBUTIONS & LIMITATIONS ON THIS RESEARCH AND RECOMMENDATIONS FOR FUTURE RESEARCH ON TRANS LABOR EXPERIENCES .....	243
7.2 FINAL THOUGHTS AND REFLECTIONS: FROM ONE QUEER PERSON TO YOU.....	244
<b>CAPÍTULO 7: (IN)CONCLUSIONES .....</b>	<b>247</b>
7.1 CONTRIBUCIONES Y LIMITACIONES DE ESTA INVESTIGACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES SOBRE EXPERIENCIAS LABORALES TRANS .....	251

7.2 PENSAMIENTOS Y REFLEXIONES FINALES: DE UNA PERSONA CUIR PARA TI .....	253
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>255</b>
1.1 REFERENCIAS TRANSGRESIVAS .....	257
1.2 REFERENCIAS ACADÉMICAS .....	265
<b>ANEJOS</b> .....	<b>289</b>

---

## Índice de Figuras

---

FIGURA Nº 1: FUENTES BIBLIOGRÁFICAS PRIMARIAS. ....	37
FIGURA Nº 2: DISCRIMEN LABORAL POR IDENTIDAD DE GÉNERO.....	102
FIGURA Nº 3: COMPARATIVA DEL HIMNO DE PUERTO RICO ANTES Y AHORA.....	117
FIGURA Nº 4: POLÍTICA PÚBLICA DEL ESTADO SOBRE LA COMUNIDAD TRANS. ....	141
FIGURA Nº 5: ESTADÍSTICAS DE QUERELLAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.....	164
FIGURA Nº 6: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS .....	173

---

## Índice de Imágenes

---

IMAGEN Nº 1: APOYO DE MI MAMITA PARA CUMPLIR MIS SUEÑOS. ....	X
IMAGEN Nº 2: DAFO SOBRE LA COMUNIDAD TRANS EN PUERTO RICO. ....	19
IMAGEN Nº 3: QUE A TU TEORÍA NO LE FALTE CALLE. ....	31
IMAGEN Nº 4: LA FELICIDAD DE VIVIR SIN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. ....	32
IMAGEN Nº 5: DEJAR FLORECER EL GÉNERO.....	57
IMAGEN Nº 6: PUERTO RICO EN VENTA. ....	103
IMAGEN Nº 7: MAPA DE LAS ISLAS DEL CARIBE .....	106
IMAGEN Nº 8: MAPA DEL ARCHIPIÉLAGO DE BORIKÉN.....	106
IMAGEN Nº 8: BANDERAS DE PUERTO RICO.....	116
IMAGEN Nº 9: PA' FUERA LOS GRINGOS.....	122
IMAGEN Nº 10: MÁS PATERÍA, MENOS FUNDAMENTALISMO .....	127
IMAGEN Nº 10: LUCHEMOS POR LOS DERECHOS LABORALES TRANS.....	139
IMAGEN Nº 11: LEY Nº 22 EN ARROZ Y HABICHUELAS.....	150
IMAGEN Nº 12: CAUSALES DE DISCRIMINACIÓN .....	163
IMAGEN Nº 13: LAS DESVENTAJAS DE TRANSCIONAR EN EL EMPLEO .....	169
IMAGEN Nº 14: LA RESILENCIA: NAVAJA DE DOBLE FILO .....	231
IMAGEN Nº 15: ASPIRACIONES DE UNX ALIADX .....	239
IMAGEN Nº 16: RESPETO Y AMOR: HERRAMIENTAS DE INCLUSIÓN.....	247
IMAGEN Nº 17: .....	255
IMAGEN Nº 18: .....	289



---

## Índice de Anejos

---

ANEJO 1: GUIÓN DEL GRUPO FOCAL.....	291
ANEJO 2: PROTOCOLO DE GRUPO FOCAL.....	293
ANEJO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	296
ANEJO 4: CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	298
ANEJO 5: APROBACIÓN DEL ESTUDIO POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UGR .....	300
ANEJO 6: INSTRUCCIONES PARA PRESENTAR UNA QUERRELA ANTE LA UAD .....	301
ANEJO 7: ESTADÍSTICAS DE LA UAD.....	302

---

## Resumen

---

El género es una construcción social que atraviesa toda nuestra vida y definitivamente, más todavía cuando se transgrede la concepción social del género. Esta construcción social que se considera «natural» resulta en una desigualdad para todxs aquellxs que no cumplen con los estereotipos de género. El propósito de esta tesis doctoral es investigar las experiencias de la comunidad TRANS en el mundo laboral en Puerto Rico para crear un panorama de cómo su derecho al trabajo se ve quebrantado por la construcción social de género. La investigación se llevó a cabo en la Universidad de Granada, sin embargo, las entrevistas se realizaron en la ciudad de San Juan, Puerto Rico entre 2018 y 2022. Las experiencias reflejadas en esta tesis son contadas desde la perspectiva de la comunidad TRANS, para así ilustrar lo que sucede en la búsqueda de empleo y/o sus experiencias dentro de las organizaciones. Los relatos recogidos son reflejo de sus experiencias en diferentes situaciones relacionadas al entorno laboral; van desde la creación de su CV hasta el día a día en su lugar de trabajo.

Esta investigación fue posible gracias a la metodología de investigación cualitativa/cuir. Los relatos que pudimos recolectar para esta tesis se centran en su narrativa y sus experiencias. Los datos indican que las experiencias laborales de la comunidad TRANS son mayoritariamente negativas. Muestran cómo la discriminación laboral sigue existiendo, a pesar de que en Puerto Rico existe una ley que prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de identidad de género. Los resultados de esta tesis han evidenciado que la discriminación puede provenir de diferentes niveles jerárquicos en las organizaciones, desde los cargos directivos hasta lxs compañerxs de trabajo y/o lxs clientes. La discriminación puede manifestarse a través de diferentes

## Resumen

medios como insultos y comentarios fuera de lugar y/o agresiones físicas. Para concluir, las personas entrevistadas ofrecieron varias recomendaciones sobre cómo cambiar esta situación y enfatizamos que es importante crear un cambio social para proteger la vida de las personas TRANS.

**Palabras clave:** Transgénero, discriminación laboral, género, ambiente laboral, Puerto Rico

---

## Abstract

---

Gender is a social construct that intersects our life and definitely more when you transgress the societal idea of gender. This social construct that is considered “natural” results in inequality for all those who do not comply with gender stereotypes. The purpose of this doctoral thesis is to look into the labor market experiences of the TRANS community in Puerto Rico to create an overview of how their right to work is being shattered by the social construct of gender. The research was carried out in the University of Granada, however the interviews were carried out in San Juan, Puerto Rico between 2018 and 2022. These experiences are told from the community's perspective to illustrate what's going on while job hunting and/or their experiences within organizations. The stories gathered are about their experiences in different situations related to the work environment; they range from creating their CV to their day-to-day experiences in their workplace.

This research was possible through qualitative/queer research methodology. The stories that we could gather for this thesis focus on their narrative and their experiences. The data gathered indicates that the labor experiences of TRANS people are majoritarily negative experiences. They show that employment discrimination still exists, even though in Puerto Rico a law prohibits discrimination in the workplace on the basis of gender identity. The results of this thesis have shown that discrimination can come from different levels of hierarchy in organizations: from managerial positions to co-workers and/or clients and it can manifest through different means like insults and out-of-place comments and/or physical acts of aggression. To conclude, people interviewed offered some recommendations on how to change this situation

## Abstract

and we emphasize that it is important to create a social change in order to protect TRANS lives.

**Key words:** Transgender, work discrimination, gender, work environment, Puerto Rico

---

## Acrónimos

---

<b>BLS</b>	Departamento de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (U.S. Bureau of Labor Statistics en inglés)
<b>DE</b>	Departamento de Educación de Puerto Rico
<b>DTRH</b>	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
<b>EEOC</b>	La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission en inglés)
<b>FEMA</b>	Agencia Federal para el Manejo de Emergencia (Federal Emergency Management Agency en inglés)
<b>OATRH</b>	Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico
<b>OCALARH</b>	Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos
<b>OSHA</b>	La Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (Occupational Safety and Health Administration en inglés)
<b>PROMESA</b>	Junta de Control Fiscal sobre Puerto Rico (Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act en inglés)
<b>TQIABLG+</b>	Trans, Queer, Intersex, Asexual, Bisexual, Lesbianas, Gays y otras diversidades sexuales y de género
<b>TERF</b>	Feminista Radical Trans-Exclusionaria (Trans-Exclusionary Radical Feminists)
<b>UAD</b>	Unidad Anti-Discrimen del DTRH

---

## Glosario en construcción

---

Glosario en construcción, ya que cada día algunos de los términos aquí mencionados van evolucionando por tanto estas definiciones no son finales. Además, estas son las definiciones en el contexto de esta tesis, pero cada persona puede darle la definición que más se ajuste a su experiencia.

<b>Artistx:</b>	Una persona que es activista a través de algún medio de arte, por ejemplo el baile.
<b>Binder:</b>	Una prenda interior de compresión que se usa para aplanar los pechos.
<b>Butch/ Bucha:</b>	Una persona percibida como femenina con una expresión de género que es considerada usualmente como masculina.
<b>Cisgénero/ Cis:</b>	Persona que se identifica con el género asignado al nacer.
<b>Cuir/ Queer:</b>	Es un término sombrilla sobre las diversidades sexuales y diversidades de identidad de género fuera del binarismo. También diversidad en tipos de relaciones, por ejemplo, el poliamor, amor libre, etc.
<b>Deadname:</b>	Nombre otorgado al nacer, que no se ajusta a tu identidad de género y por tanto lo cambias. Nombre por el cual una persona no desea ser nombrada.
<b>Drag performer:</b>	Performear un género a través de expresiones de género, manierismos o estereotipos.
<b>Expresión de género:</b>	La forma en que una persona muestra su género a través de la ropa, manierismos, nombre escogido, corte de cabello, etc.
<b>Feminista Radical Trans Exclusionaria (TERF):</b>	Feministas que sólo aceptan mujeres cisgénero en la categoría mujer y rechazan a las mujeres de experiencia TRANS y a otras identidades.
<b>Femme:</b>	Expresión de género que se asocia a los estereotipos de género femeninos. Por ejemplo, llevar pelo largo y vestidos.
<b>Intersex:</b>	Persona que tiene características cromosómicas, genitales y/o hormonales que no encajan en el imaginario biológico binario.

<b>Macharranes:</b>	Personas machistas.
<b>Masc:</b>	Expresión de género que se asocia a los estereotipos masculinos. Por ejemplo, llevar el pelo corto y barba.
<b>No binarie/No binario/NB:</b>	Persona que no se identifica dentro del binarismo de genero hombre-mujer.
<b>Patx/ Pata/ Pato:</b>	Una palabra utilizada peyorativamente en Puerto Rico para referirse a personas de diversidad sexual. Sin embargo, en muchas ocasiones es utilizada en esta tesis para reapropiarnos de la palabra y reivindicar la patería.
<b>Patería:</b>	Proviene de la palabra patx y significa cuando una persona tiene características que la sociedad le atribuye a lxs patxs.
<b>Passing:</b>	Cuando el género percibido por los demás es el género con el que te identificas, dentro del imaginario binario.
<b>Tokenizar/ Tokenización/ Tokenismo</b>	Es la práctica de hacer un esfuerzo, que solo es simbólico, de incluir grupos minoritarios en el trabajo con el objetivo de crear una imagen inclusiva que no refleja la realidad.
<b>Transgénero/ TRANS:</b>	Es un término sombrilla que cobija a las personas que no se identifican con el género asignado al nacer.
<b>Triggering</b>	Algo que afecta a tu estado emocional, manifestándose como agobio o una angustia extrema.
<b>Vogue/ Voguing:</b>	Un tipo de danza expresiva originada en New York por la comunidad cuir/TRANS negra.
<b>Patologización:</b>	Convertir algo en una condición médica y por tanto tratarlo como una enfermedad que la única vía para curar es a través de la medicalización.



---

## Un chin de mi tesis: a modo de intro

---

Esta investigación es resultado de cinco años de arduo trabajo, sudor y muchos dolores de espalda. A través de esta tesis hago un recorrido de aperturas y cierres que se dieron por medio de la investigación. Las investigaciones, no sólo aportan conocimientos sino sentimientos que cambian la vida de lx<sup>1</sup>s investigadorxs (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Es por esto que este trabajo de investigación no sólo representa el final de una etapa académica, sino que también marca un antes y un después en Thais Shareeliz. Como lo mencioné en su día en el taller epistémico-corporal impartido por lx profesorx García Dauder, hacer esta tesis ha sido también un proceso de duelo, ya que mi identidad se ha visto en jaque en su construcción.

Esta investigación se ha dado desde una perspectiva transfeminista pues es el sentimiento que me atraviesa y me motiva, por tanto, se ve reflejado (al menos eso espero) en la escritura y la realización de esta tesis. Por medio de los siete capítulos que la componen y que se interconectan unos con los otros, dibujo y represento las experiencias laborales a las que se enfrenta la comunidad TRANS en Puerto Rico, que en su mayoría tienden a ser experiencias negativas. Como hemos indicado, el objetivo principal de esta tesis siempre fue el de compilar y representar en la academia otro aspecto de la cotidianidad de las vidas TRANS, donde el enfoque no fuera patologizante como lo son las experiencias laborales. La patologización de las experiencias TRANS se debe a «que las narrativas transgénero suelen estar determinadas por el gremio de

---

<sup>1</sup> A través de la tesis se hará el uso del lenguaje inclusivo género neutro con el uso de la letra «x» o la letra «e».

la medicina, y no por nuestras propias experiencias» (Vaid-Menon, 2020; p.53).

Es por esto que es importante destacar que, dentro de la misma comunidad TRANS en Puerto Rico, se ha hecho visibilización de la nula empleabilidad a la que se enfrenta la comunidad TRANS. Por tanto, no encontrarás en esta tesis nada que no haya dicho antes la propia comunidad. Además del objetivo principal, esta tesis se marcó varios objetivos específicos que, para poder alcanzarlos, fue preciso el uso de la metodología cualitativa *cuir*; aspectos que describo con mayor profundidad en el capítulo 1 dedicado al proceso metodológico. También, a través de este capítulo, hago una breve descripción de lxs agentes de conocimientos/participantes en esta tesis, tanto porque son quienes le dan sentido y razón de ser a esta tesis, y sin los cuales esta tesis no hubiera sido posible.

Las desventajas laborales existen por el *cis*/tema<sup>2</sup> heteropatriarcal, es por esto que, mediante el segundo capítulo, hago un recorrido por los conceptos que entiendo son el andamiaje para la discriminación laboral. En concreto, me enfoco en el concepto «género» como constructo social y cómo los supuestos sobre este concepto no dejan cabida a identidades/experiencias disidentes de género. Por consiguiente, estos imaginarios de género se escurren en el ámbito laboral, creando una experiencia hostil en el ámbito de trabajo para las personas de experiencia TRANS. A través de la tesis utilizamos el término «personas de experiencia TRANS», esto se debe a que unx participante compartió sus saberes, donde me expresó que la transgresión de género es una

---

<sup>2</sup> Un juego de palabras, combinación de la palabra sistema y *cis*género. Resaltando que el sistema se rige por un sistema de género binarista.

Un chin de mi tesis: a modo de intro

experiencia, donde dicha experiencia es individual y que cada unx experimenta su género de forma distinta.

Para continuar, en el tercer capítulo pongo a Puerto Rico en el mapa, entrelazo los conceptos anteriormente citados y hablo de las resistencias a un concepto de género hegemónico y colonial. Además, como las artes han sido vía de resistencia.

Luego, por medio del capítulo cuatro se representan las luchas y rechazos de la comunidad TRANS y QIABLG+, puesto que esta comunidad siempre ha sobrevivido y ha dado respuestas a las inequidades que viven, ante el silencio y la inacción por parte del Estado. Al contrario, el Estado, como se muestra en el capítulo cinco no protege las vidas TRANS, sino que toma decisiones y medidas que provocan más daño. El Estado es el medio de crear inequidades e injusticias hacia la comunidad TRANS, sin embargo, la cultura, la iglesia, la educación y la sociedad se entrelazan e influyen en el Estado. *¿Qué es el estado si no es más que la propia sociedad y el reflejo de sus prácticas?*

En el capítulo seis presentamos el análisis el engranaje de los resultados y el análisis, apoyándonos en todos los constructos que se discutieron y debatieron en los capítulos anteriores. No obstante, creo preciso indicar que el análisis comienza desde la primera palabra, dado que se me hizo imposible separar las secciones por bloques estáticos. Como resultado, lo que encuentras en esta tesis es una discusión de un lado para otro en todas las secciones. A pesar de que abordar los temas por separado representaba una dificultad para mí, había que cumplir con ciertos estándares de la academia:

(introducción-antecedentes-metodología-marcoteórico/histórico-resultados-análisis-conclusiones),

Desde mi perspectiva somos contradicciones y a pesar de no gustarme la academia y sus estándares, aquí estoy. Para finalizar la tesis, más que un cierre o conclusión, veo las últimas hojas como oportunidades y aperturas tanto en la academia como en la calle (quizás son mis deseos de también cumplir con mis objetivos intangibles).

He hecho esta tesis con mucho cariño y con mucho respeto, intentado cumplir con los requisitos éticos de toda investigación, lo cual espero que se hayan transmitido en la escritura. Para la comunidad TRANS espero que sea una tesis que les represente, a pesar de que tal vez el contenido sea *triggering* para ellos. A las TERFS, los macharranes, los transfóbicos, los fundamentalistas, los intolerantes, los fachas, espero que esta tesis sea el primer paso para su deconstrucción y un mejor entendimiento, porque otras formas de vivir son posibles y la equidad es necesaria.

Quisiera cerrar este apartado con unas reflexiones de Alok Vaid-Menon, unx artistx, autorx, poetx y comediante de experiencia TRANS. A través de sus redes sociales recibe muchos comentarios provenientes de personas que se sienten con el derecho de hacer comentarios insultantes sobre su identidad y su expresión de género, comentarios arraigados en el odio y la transfobia. Para estas personas Alok Vaid-Menon tiene contestaciones arraigadas en el amor:

“My friend! I don't know who needs to tell you this, so I will just do it. You are hurting. You mistake your armor as an identity & your pain as a personality. You are climbing a tree that bears no fruit. Ascending a ladder that goes nowhere. What you seek isn't here with me, it's within you. This isn't about my freedom, it's about your repression. You resent me because I live what you fear. I love you because I have no fear. I'm sorry you have been told you can't express yourself. You can. I promise” (Vaid-Menon, 2022b).

«¡Amigx mío! No sé quién necesita decirte esto, así que lo haré yo. Estás dolidx. Confundes tu coraza con tu identidad y tu dolor con tu personalidad. Te estás trepando a un árbol que no da frutos. Subiendo una escalera que no va a ninguna parte. Lo que buscas no está aquí conmigo, está dentro de ti. No se trata de mi libertad, sino de tu represión. Me guardas odio porque vivo lo que temes. Te amo porque no tengo odio. Siento que te hayan dicho que no puedes manifestarte. Sí puedes. Te lo garantizo» (Vaid-Menon, 2022b).

“Hi friend! Can you at least be honest about what's going on here please? I am your mirror. Every time you point a finger at me, three fingers are pointed back at yourself. This is not about my hair, this is about your heartbreak. I'm sorry beauty norms keep you feeling inadequate. I believe you're beautiful not because of what you look like, but because of who you are. I, for one, am so happy to be a human being, not a statue. Like the earth, my body blooms. It's taken a long time to get here, but I am grateful to finally rest in this luscious garden. Next time you feel compelled to offer unsolicited advice to strangers, redirect that energy to yourself. Ask: What part of me is being provoked? Shower it with love. Love is the antidote to fear. Rooting for you” (Vaid-Menon, 2022a).

«¡Hola amigx! ¿Puedes al menos ser honestx sobre lo que está pasando aquí, por favor? Yo soy tu reflejo. Cada vez que me señalas con el dedo, tres dedos te señalan a ti mismx. No se trata de mi pelo, se trata de tu desamor. Lamento que los cánones de belleza te hagan sentir inadecuadx. Creo que eres hermosx no por tu aspecto, sino por lo que eres. Yo, por mi parte, estoy muy feliz de ser un ser humano, no una estatua. Como la tierra, mi cuerpo florece. Me ha costado mucho llegar hasta aquí, pero estoy agradecidx de poder descansar por fin en este espléndido jardín. La próxima vez que te sientas obligadx a ofrecer consejos no solicitados a extrañxs, redirige esa energía hacia ti mismx. Pregúntate: ¿Qué parte de mí está siendo provocada? Ríégala con amor. El amor es el antídoto del miedo. Te apoyo» (Vaid-Menon, 2022a).

---

## ¿Qué es la que hay con la comunidad TRANS en Puerto Rico?

---

Antes de comenzar de lleno con el tema de investigación, a través de un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de la comunidad TRANS en Puerto Rico, pretendo mostrar los antecedentes de investigaciones relacionadas a este tema. Además, presento un compendio de conocimientos adquiridos mediante conversatorios a los que asistí. Estos conversatorios tenían como objetivo informar sobre la situación actual en Puerto Rico para la comunidad TRANS. La razón por la cual presento una mezcla de conocimientos de la academia y la calle es porque, a mi juicio, estos conocimientos se entrelazan. Asimismo, sirven para reivindicar y visibilizar el trabajo y los conocimientos que la comunidad TRANS nos comparte de forma GRATUITA.

Los documentos académicos, usados en este contexto como fuentes primarias, de los cuales he extraído la información para el análisis DAFO son los siguientes:

1. Rodríguez-Madera, S. L. (2009). *Género trans: transitando por las zonas grises*.
2. Rodríguez-Madera, S. L. (2012). TRANS-acciones de la carne: criminalización de mujeres Trans puertorriqueñas que ejercen el trabajo sexual.
3. Rodríguez-Madera, S. L., Ramos-Pibernus, A., Padilla, M. y Varas Díaz, N. (2015). Radiografía de las comunidades trans en Puerto Rico: Visibilizando femineidades y masculinidades alternas.

¿Qué es la que hay con la comunidad TRANS en Puerto Rico?

4. Rodríguez-Madera, S. L., Padilla, M., Varas-Díaz, N., Neilands, T., Vasques Guzzi, A. C., Florenciani, E. J. y Ramos-Pibernus, A. (2017). Experiences of violence among transgender women in Puerto Rico: An underestimated problem.
5. Padilla, M. B., Rodríguez-Madera, S., Ramos-Pibernus, A. G., Varas-Díaz, N. y Neilands, T. B. (2018). The social context of hormone and silicone injection among Puerto Rican transwomen.
6. Rodríguez-Madera, S. L., Varas-Díaz, N., Padilla, M., Pibernus-Ramos, A., Neilands, T. B., Rivera-Segarra, E., Pérez-Velázquez, C. y Bockting, W. (2019). “Just like any other patient”: Transgender stigma among physicians in Puerto Rico.
7. Padilla, M. y Rodríguez-Madera, S. (2021). Embodiment, gender transitioning, and necropolitics among transwomen in Puerto Rico.

Otras fuentes de conocimiento, usadas como fuentes primarias son las siguientes:

1. *Alianza de diversidades Queer y Diversxs PR*. (22 de mayo de 2020). Queer Injection.
2. *Pública Espacio*. (11 de junio de 2020). La realidad en la comunidad trans y NB.
3. *Teatro Público*. (17 de mayo de 2020). Cuerpxs trans en escena.
4. *Brut America*. (8 de marzo de 2021). House of Grace: Meet the Trans Youth of Puerto Rico.

IMAGEN N° 2: DAFO SOBRE LA COMUNIDAD TRANS EN PUERTO RICO.

		Prácticas Positivas	Prácticas Negativas
Origen Interno	Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LA FAMILIA ESCOGIDA REPRESENTA UN APOYO, VALIDACIÓN Y REAFIRMACIÓN DE SU IDENTIDAD DE GÉNERO.</li> <li>• FUNDACIÓN DE CASAS, QUE REPRESENTAN UN HOGAR PARA LA COMUNIDAD TRANS.</li> <li>• FORMAS DE RELACIONARSE HORIZONTALMENTE Y CON RESPETO.</li> <li>• SIEMPRE SE ESTÁN REINVENTANDO PARA GENERAR INGRESOS.</li> <li>• CREAN GRUPOS DE APOYO.</li> <li>• REPRESENTAN UNA MANERA DE VIVIR SIN PEDIR NI PERDÓN NI PERMISO.</li> <li>• DECONSTRUCCIÓN DEL BINARISMO DE GÉNERO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A PESAR DE QUE MUCHXS MIEMBRXS DE LA COMUNIDAD TRANS OFRECEN APOYO EN LOS PROCESOS HORMONALES, UNA MALA PRÁCTICA DE ADMINISTRACIÓN DE HORMONAS O DE SILICONA REPRESENTA UN PELIGRO PARA SU SALUD.</li> <li>• ALGUNAS PERSONAS DENTRO DE LA MISMA COMUNIDAD TRANS INVALIDAN LAS EXPERIENCIAS DE LXS OTRXS SI NO SE LLEVA A CABO UNA TRANSICIÓN.</li> </ul>
	Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LA COMUNIDAD TRANS REPRESENTA UNA NUEVA FORMA DE SER Y EXPRESAR EL GÉNERO.</li> <li>• EXISTE LA CLÍNICA TRANSLUCENT, LA CUAL OFRECE SERVICIOS ESPECÍFICOS PARA LA COMUNIDAD TRANS (SE ENCUENTRA SOLO EN SAN JUAN).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EL <i>BULLYING</i> RECIBIDO EN ESPACIOS FAMILIARES, EN LA ESCUELA O EN OTROS ESPACIOS AFECTA SU SALUD MENTAL, POR LO CUAL MUCHXS LLEGAN A CONTEMPLAR EL SUICIDIO.</li> <li>• SON ECHADXS DE SU HOGAR POR SU IDENTIDAD DE GÉNERO.</li> <li>• EL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD PONEN EN PELIGRO SUS VIDAS.</li> <li>• EL AMBIENTE CONSERVADOR SOCIOPOLÍTICO EN PUERTO RICO NO DEJA CABIDA PARA IDENTIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO DIVERSXS Y COMO RESULTADO SON PENALIZADXS.</li> <li>• VIOLENCIA SISTEMÁTICA: EN SERVICIOS DE SALUD, EDUCACIÓN, VIVIENDA, ETC.</li> <li>• EL USO DEL BAÑO EN ESPACIOS PÚBLICOS GENERA VIOLENCIA.</li> <li>• ASESINATOS Y CRÍMENES DE ODIOS.</li> <li>• FALTA DE VISIBILIZACIÓN E INCLUSIÓN.</li> <li>• COMO RESULTADO DE LA EXCLUSIÓN LABORAL, SE VEN OBLIGADXS A REALIZAR TRABAJOS QUE REPRESENTAN UN MAYOR PELIGRO, POR EJEMPLO EL TRABAJO SEXUAL.</li> <li>• PRECARIEDAD ECONÓMICA.</li> <li>• NECROPOLÍTICA.</li> </ul>
Origen Externo			

Fuente: Elaboración propia a través de la herramienta *Canva*.





---

## **Capítulo 1: Métodos y técnicas / ¿desde dónde lo hacemos y cómo?**

---

«He estado repensando mis posturas ante como navego espacios médicos y académicos, especialmente cuando estos no son gestados por personas de la comunidad cuir, y la verdad es que es algo de lo cual necesito pausar -mi participación en estos espacios. Lo hago público porque aun teniendo mi correo electrónico accesible en mi página tengo ya en mis dm's unas 5 invitaciones a participar en espacios donde mi participación se entiende como una tokenizante y re-victimizante, en donde mi labor ni mi tiempo son debidamente remunerados. Esto en definitiva es algo en lo que he decidido participar con consentimiento por ignorancia y por pensar en lo que para mí hace un tiempo igualaba a visibilización. No quiero seguir estando al servicio de personas cis-centristas y/o transmedicalistas que no están conscientes de como nos incluyen en estos espacios, y no le daré más paso en mi vida. Abrazos» (Pó, 2022).



A través de este capítulo se hará un recorrido sobre las técnicas metodológicas y técnicas de cuidados que fueron utilizadas a lo largo de esta investigación conducente al título de doctorx por la Universidad de Granada. En este capítulo se hace un viaje a través de todo lo que ha hecho que esta tesis fuera posible. El objetivo principal de esta investigación ha sido conocer y mostrar las experiencias<sup>3</sup> laborales de la comunidad TRANS en Puerto Rico, por tanto, se utilizaron todas las técnicas que creímos apropiadas para alcanzar este objetivo. Principalmente nos hemos servido de la memoria<sup>4</sup> de las personas que integran y son parte de la comunidad TRANS en Puerto Rico. Esta investigación se llevó a cabo entre 2018 y 2022, centrándose en la ciudad de San Juan, Puerto Rico.

Si investigar cualquier tipo de discriminación es complicado, hacerlo en el ámbito laboral lo es aún más, pero esta complicación aumenta cuando nos preguntamos ¿Qué sucede cuando lxs sujetxs protagonistas de la investigación son personas de experiencias TRANS? Este colectivo de personas, transgresores en muchos aspectos de su vida, inspiran a transgredir todas las normas, incluidas las metodologías de investigación.

## **1.1 Todos los caminos me condujeron aquí**

---

Como investigadorx siempre hay algo que incendia esa curiosidad que abre las puertas a la investigación, en este caso, a la investigación de tesis. Por tanto, para mí es importante destacar de dónde surgió la llama que encendió mi curiosidad por el tema escogido. En la búsqueda de mi identidad, me pierdo

---

3 Las experiencias las entendemos como el concepto en *Digital ethnography: Principles and practice* (2016), que se describe a la experiencia como una vía crítica para abordar o responder a los problemas y preguntas de la investigación sobre cómo otras personas se encuentran/se sienten/son en el mundo.

4 Memoria como la capacidad de recordar eventos o situaciones que han pasado.

y me sigo encontrando en todo aquello que lxs otrxs llaman disidente/otredad/desencajadx. Entonces, desde allí, desde la periferia en la que me encuentro, como persona cuir/caribeñx/migrante, nació mi interés por la problemática laboral a la que se enfrenta la comunidad TRANS en Puerto Rico. En mi relación con mi cuerpo/mente/sentir, me siento identificadx dentro de la comunidad TQIABLG+<sup>5</sup> y como resultado siempre me ha interesado todo lo relacionado a la misma, porque me parece ser la comunidad que va más alineada a mis intereses y pasiones.

Como resultado, un día decidí ver el documental *Mala Mala* (Santini y Sickels, 2014) donde ambxs directorxs presentan la vida de diferentes personas de experiencia TRANS mientras viven en Puerto Rico. En este documental se muestra que una de las mayores barreras para la comunidad TRANS en Puerto Rico es encontrar trabajo. Desde ese momento me interesó el tema sobre los derechos laborales de la comunidad TRANS. El interés por el tema va ligado a mis emociones y mi descontento al conocer la situación de inequidad en la que se encuentra la comunidad TRANS en Puerto Rico. Las emociones atraviesan nuestras tesis, tanto a lxs participantes como a quien investiga y sería reforzar el androcentrismo académico si no se nombran (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Además, las emociones son una mezcla de nuestros sentimientos y nuestros pensamientos que nos permiten «mirar más de cerca los resultados de la investigación» (Franceschi, 2014, p. 273).

Antes de comenzar los estudios doctorales, el área de conocimiento en el que me había formado y que mejor dominaba era el mundo empresarial. Mis antecedentes académicos antes de esta tesis se limitaban a la contabilidad y los recursos humanos, por tanto, el proceso de metodología siempre lo he tratado

---

<sup>5</sup> Utilizo este acrónimo, para descentralizar el LGBTQIA+ y poner delante aquellas comunidades que pareciera que son de añadidura.

como un proceso de contabilidad de costos. La metodología que aquí se presenta es una metodología *WIP* (de las siglas en inglés *Work in Process* / trabajo en proceso), puesto que es una combinación de metodologías y técnicas de investigación.

En el 2015, decidí cursar un máster, dónde dentro de los requisitos de culminación de máster se encontraba la realización de una disertación. Decidí incorporar mi yo activistx a mi disertación, titulada *Inclusive policies in the workplace for the LGBTQ community in Puerto Rico* (2016). Este trabajo versaba sobre cómo las políticas de recursos humanos podían hacer el ámbito laboral más inclusivo para la comunidad TQIABLG+. Debido a la limitación de tiempo no pude hacerlo exclusivamente sobre la comunidad TRANS puertorriqueña. Sin embargo, tuve la oportunidad de entrevistar a una persona que se identificaba como una persona de experiencia TRANS, quien expresó su vulnerabilidad a través de estas palabras:

«Siento que nosotros, los transexuales, somos los que más sufrimos. Incluso cuando las organizaciones dicen que tienen y practican políticas inclusivas, yo sigo en la calle prostituyéndome. La gente en Puerto Rico puede ser muy cruel con nosotros» (Torres-Castro, 2016, p. 41)

Estas expresiones evidencian que, a pesar de que en Puerto Rico exista una ley que prohíbe el discrimen laboral por razón de identidad de género tanto en lo privado como en lo público (*LexJuris de Puerto Rico*, 2013), la realidad es que esta comunidad continúa siendo vulnerabilizada laboralmente debido a que carecen de oportunidades reales para ser empleadx.

Por razones de tiempo, en ese momento no pude indagar más en este problema social en mi disertación de máster y por consiguiente decidí comenzar mis

estudios doctorales para profundizar en esta vulneración de derechos humanos que sigue teniendo lugar en Puerto Rico. Esto es un ejemplo de cómo partir desde la experiencia y conocimiento que fueron compartidos en la investigación previa.

Existe un conocimiento situado donde lx investigadorx como sujeto, se convierte no solo investigadorx sino político, no puede separar sus vivencias y su persona de la investigación y desde dónde parte (Haraway, 1988). El conocimiento situado puede explicarse como la relación que tiene el sujetx investigadorx con la problematización del tema que estudia (Selister-Gomes, et al., 2019). Esto se debe a que «lo emocional y lo personal no pueden ser separados de lo conceptual» (Gregorio Gil, 2014, p. 299). Este conocimiento busca resaltar la realidad social y trata de gestionar un cambio (Selister-Gomes, et al., 2019). Para una transformación social, hay que moverse entre los espacios fronterizos de la academia y la militancia, con todo lo que supone esto, incomodidad y tensiones (Gandarias, et al. 2021). A su vez, hay que juzgar hasta qué punto podemos quebrantar los ideales académicos, porque cuidado que te reprobaban por no contar con los estándares básicos de la academia. La construcción de esta tesis, aunque el intento es transgredir, también se ha hecho el *checklist* de lo que no nos podemos saltar, por ejemplo, el apartado metodológico.

En el caso de esta tesis, se recogen las vivencias de las personas TRANS a la hora de encontrar trabajo y sus experiencias dentro del ámbito laboral. En su mayoría, estas experiencias se centran en la poca o nula empleabilidad a la que tienen acceso, situación que requiere un cambio **YA**. Preguntarnos a quién beneficia nuestro trabajo, cómo lo escribimos, a quién lo dirigimos, son preguntas claves para una tesis con objetivo de transformación social (Ruiz Trejo y García Dauder, 2018). Estas preguntas han estado constantes a través

de esta tesis y es por esto que este apartado metodológico utiliza técnicas de cuidado tanto para lxs participantes como para la ética de la investigación.

En un Estado capitalista, como lo es Puerto Rico, la persona que no trabaja no cuenta con la oportunidad de tener acceso a recursos básicos como comida, vivienda y cuidados médicos. La inequidad social no es más que el producto de la actividad capitalista que, aunque dicen crear las mismas oportunidades para todxs, la realidad es que solos aquellxs con un mejor posicionamiento dentro del sistema capitalista son quienes se benefician. Entretanto, los grupos marginados ya sea por género, clases, raza, etc. se enfrentan a barreras que no le permiten llegar, acceder a las oportunidades existentes (Muller, 2013). El tener empleo y disponer de poder adquisitivo en un sistema capitalista es sin duda la única vía para sobrevivir en el sistema y al propio sistema.

## **1.2 No hay receta perfecta para escribir**

---

En esta investigación se han utilizado las técnicas de investigación que creímos más adecuadas para alcanzar los objetivos de investigación, tomando en cuenta la gravedad y sensibilidad del asunto investigado.

La primera pregunta que se presentó es *¿para quién queremos escribir y por qué?* Responder a esta pregunta fue muy importante y nada fácil, ya que no sería prudente escribir una tesis sobre la comunidad TRANS y utilizar un lenguaje binario. Por tanto, a través de toda la tesis se han utilizado palabras en su expresión neutral utilizando la «x» o «e» para escribir en género neutro e inclusivo. Esta investigación tiene el propósito de hacer eco de los reclamos que la comunidad TRANS tiene sobre el discrimen en sus vidas, específicamente laborales, algo que no ha sido investigado anteriormente desde el contexto puertorriqueño, ya que la academia ha investigado las vidas



TRANS solo desde la mirada patologizante y no ve otras barreras a las que esta comunidad se enfrenta. Como estudiante de Administración de Empresas y como transfeminista vi la urgencia de investigar la interseccionalidad de los temas de trabajo y perspectiva de género.

¿Por qué es importante el lenguaje inclusivo? Es importante ya que el lenguaje binario/sexista ha sido utilizado históricamente para invisibilizar y descartar a las minorías de diversidades de género (*Mentes Puertorriqueñas en Acción*, 2021). Dentro de estas minorías se encuentra la comunidad TRANS y por tanto, es primordial que durante toda la tesis se respetara la inclusividad y los pronombres de lxs sujetxs que nos dieron la oportunidad de escuchar sus historias, fuentes primarias para la creación artesanal de esta tesis.

Por otro lado, el vocabulario utilizado, aunque quizás algunas veces peca de ser simplista, tiene una razón, dado que la meta es que cualquier hijx de vecinx puede entender lo que se ha escrito. El objetivo es que esta tesis no sea solo para la academia, sino que trascienda las bibliotecas. La idea es reflejar las experiencias de la comunidad TRANS, las violencias a las que se enfrentan e intentar dar recomendaciones que se ajusten para crear un cambio positivo en sus vidas.

Aunque esta tesis doctoral se presenta y se defiende frente a personas con experiencia en el ámbito académico, la idea es evitar el sentimiento de formalismo vacío que describe Carmen Gregorio Gil en *Traspasando las fronteras dentro-fuera: Reflexiones desde una etnografía feminista* (2014), quien por más que dedicó su libro a las personas protagonistas de su investigación no sintió que escribió para ellas sino para cumplir con los estándares de la academia. Por otra parte, escribir siguiendo normas y expectativas académicas puede llegar a ser para le/el/la escritora que pertenece

a una minoría, un proceso rígido, excluyente y poco estimulante (Glasby, 2019). Según estx autorx, continuar escribiendo bajo los parámetros académicos es reforzar los estándares que premian «la normatividad y la heterosexualidad masculina blanca» (p. 26). La meta es que sea un conocimiento compartido y que cualquiera pueda tener acceso a esta información, que se transforme en saberes comunitarios y que no solo llegue a los hombres cis<sup>6</sup>hetero blancos de la academia. Precisamente se tomaron todas las medidas para evitar esto, ya que esta tesis busca reflejar las experiencias de la comunidad TRANS en Puerto Rico y con mucho respeto buscamos representarlx e indagamos alternativas para que haya un cambio positivo en sus experiencias. Sin embargo, no les estoy dando voz ni visibilidad, solo abro un espacio para que los reclamos de la calle lleguen a la academia.

Veo la escritura de la tesis como una vía para la escritura cuir (que es lo que se pretende) como transgresión a la normatividad incluso dentro de la academia/escritura formal. Según Stacey Waite (2019), una parte esencial de escribir *queertexts*<sup>7</sup> es transgredir y romper con todas las normas impuestas, contradecirnos, aceptar que no todo debe tener un orden coherente, utilizar palabras que solo existan en nuestros idiomas. También indica que no necesariamente debemos presentar resultados y lo más destacado es el uso del *yo* como término intercambiable con el *ellxs*, porque al final somos seres sociales y todo a nuestro alrededor repercute en nuestras vidas. Por consiguiente, no debería ser un *yo* versus *lxs otrxs*.

---

6 Cis, forma costa de hacer referencia a la palabra cisgénero. Una persona cisgénero es una persona que se identifica con el género asignado al nacer (Diversxs, 2021).

7 Queertext es como *lxs autorxs* se refiere, pero podría traducirse al español como escritos cuir.

Por el contrario, según Alok Vaid-Menon (2021), no hay un *ellxs* y un *nosotrxs*, «la pregunta debería ser ¿puedes ayudarme a liberarme?, no ¿puedes ayudarme a ayudarte?» (0.11.28 segundos)<sup>8</sup>; como si el binarismo de género no nos afectara a *todxs* por igual. Alok recalca cómo ese imaginario binario nos separa en un *ellxs* y un *nosotrxs*, cuando en realidad todo ese imaginario es un concepto colonial que se utilizó para reprimir a personas de pueblos originarios, personas negras, personas de color y personas racializadas. Desde su punto de vista, para combatir este imaginario impuesto, son precisamente las personas TRANS y de género no conforme quienes deben estar liderando esta lucha, dado que al final son *lxs unicxs* que cuestionan y buscan la raíz de la existencia del binarismo. Dicho de otro modo, para que haya un verdadero conocimiento, debe haber un desplazamiento entre cómo podemos ayudar al *otrx* a través de investigaciones y reconocer que ese conocimiento que genera cambio también es de beneficio para *lxs* investigadorxs. El escribir desde metodologías *cuir* y feministas es combatir e identificar la homofobia, resistir y desafiar el *statu quo* y mostrar y eliminar las instituciones de opresión (Glasby, 2019).

---

<sup>8</sup> Bibliografía completa sobre el vídeo puede encontrarse en las referencias. El audio puede encontrarse en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/1SovB8DUniC7EwCg3hRgCM?si=siP0f5gsTYywL6xhEWvluw>

Como conclusión visual de esta sección, la siguiente imagen representa mis sentires. En este caso siempre dejar claro que la teoría/las formas de escribir académicamente no pueden desvincularse de lo que sucede en el día a día en la sociedad. A su vez reconocer que el conocimiento no solo se genera en la academia, sino también desde la calle.

**IMAGEN Nº 3: QUE A TU TEORÍA NO LE FALTE CALLE.**



Fuente: Hernán. (2021).

### 1.3 Metodología de investigación, objetivos y otras peripecias de hacer una tesis.

---

IMAGEN N° 4: LA FELICIDAD DE VIVIR SIN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Así sería el mundo sin metodología de la investigación...



Fuente: Normas Apa. (2021).

Deseo partir con esta foto ya que captura esa dificultad de escoger una metodología de investigación ideal para alcanzar los objetivos. Por tanto, durante este capítulo se habla sobre técnicas metodológicas que se aproximan, que contribuyen a cumplir los objetivos. Durante las secciones anteriores surgieron las incógnitas sobre ¿para quién, por qué y cómo se escribió esta tesis? La siguiente incógnita es ¿cuáles fueron los objetivos y cuáles fueron las vías para alcanzar dichos objetivos?

Como ya avanzábamos en la presentación, el objetivo principal de este estudio fue recolectar las experiencias de la comunidad TRANS en Puerto Rico en el ámbito laboral. Inconscientemente se hizo uso del verbo *recolectar* en uno de los tantos borradores de esta tesis y en el proceso de correcciones Amalia, la directora de tesis, señaló el uso de dicho verbo y su relación con la cosecha. Ahora conscientemente se usa el verbo, como metáfora, de esas historias que fueron compartidas; que nos han dado sus frutos, frutos que generan conocimientos, frutos que alimentan a la academia a través de esta tesis. Además, reivindico que hay otras tantas historias que la comunidad TRANS tiene que aportar que se pudren por la invisibilización, vulneración y silenciamiento de sus voces.

La tarea de alcanzar el objetivo se hizo a través de los relatos de personas de experiencia TRANS en sus vivencias en general y particularmente sobre sus vivencias en su intento de inmersión en el mercado laboral. Además, intentamos conocer cómo estas vivencias -fuera de lo laboral- terminan afectándoles en su vida profesional. La información recolectada trasciende el ámbito laboral, ya que hay cruces entre lo laboral y lo personal.

Así, este objetivo nace como contranarrativa, ya que la comunidad TRANS es una comunidad que continúa siendo patologizada (Schilt y Westbrook, 2009; Dray, et. al. 2019; Vaid-Menon, 2020). La patologización de las personas de experiencia TRANS da cabida a que sean violados sus derechos humanos y que continúen recibiendo violencias (Davy, Sørliie, y Schwend, 2018). Dicha patologización también se transfiere en las investigaciones, tanto biomédicas como índole social y antropológicas; estas investigaciones donde reproducen «dinámicas de patologización y objetivización» (Suess, 2014, p. 135). Las investigaciones sobre la comunidad TRANS suelen limitarse a solo aspectos médicos o psiquiátricos donde se les niega la posibilidad de comprender otros

aspectos de su vida (Namaste, 2000). Un ejemplo de estos aspectos al que no se le presta atención es el trabajo. Otras veces cuando se incluye a la comunidad TRANS en investigaciones laborales, suelen englobarles en la comunidad LGBT, ignorando sus necesidades directas y específicas (Law, et. al. 2011; Ozturk y Tatli, 2016).

Este objetivo principal es amplio y maleable por lo cual se crearon unos objetivos más definidos, que se han dividido los objetivos en dos categorías. La primera categoría sería los objetivos tangibles, esos que a través de la tesis se han resuelto/alcanzado/explicado versus los objetivos utópicos/intangibles/deseables que, aunque difícil de demostrar se sienten y se desean.

Dentro de los objetivos tangibles se encontraban los siguientes:

- Explorar y desarrollar un entendimiento de cuáles son las experiencias en el campo laboral de las personas de experiencias TRANS en Puerto Rico.
- Estudiar cuál es la perspectiva que las personas transgénero tienen sobre las desventajas o ventajas en el campo laboral a las que se enfrentan y desde su punto de vista por qué estas ocurren.
- Crear una serie de recomendaciones que promuevan la equidad laboral para la población TRANS puertorriqueña desde su punto de vista, creadas por ellxs y para ellxs.

Por otro lado, también fue necesario definir objetivos utópicos/intangibles/deseables, que son los siguientes:

- Crear un impacto a través de la tesis que genere un cambio social tanto en lo laboral como en todos los aspectos de la vida, que logre

combatir el discrimen y estigma que vulnerabiliza<sup>9</sup> la comunidad TRANS en Puerto Rico.

- Desarrollar empatía laboral hacia la comunidad TRANS en Puerto Rico por parte del Estado, la sociedad y las organizaciones.
- Abrir el diálogo tanto en el Estado como en la sociedad, sobre a las barreras a las que se enfrenta esta comunidad.
- Politizar y activizar la tesis, que trascienda la academia, teniendo un mayor impacto fuera, confiando en que las recomendaciones sean puestas en práctica.

Estos últimos objetivos son intangibles ya que no hay forma de medir si realmente esta tesis creará o no un efecto de cambio social.

## **1.4 Aproximación a los objetivos a través de metodología cuir y la no-metodología**

---

Si en el apartado anterior se habla sobre la inexistencia de la forma perfecta para escribir una tesis, en este insistimos en que tampoco existe una opción perfecta sobre la metodología. Sin embargo, reconozco que dentro mis conocimientos la forma más adecuada dentro de los parámetros académicos es la investigación cuir. A pesar de eso, hay que reconocer que algunas estrategias para la investigación y escritura pueden llegar a ser inadecuadas o quedarse cortas a la hora de recoger y/o representar experiencias y memorias (Glasby, 2019). Aun así, consideramos que, el método cuir, es un método cualitativo que permite investigar los problemas sociales, partiendo desde las voces de lxs mismxs protagonistas a quienes estos problemas afectan. Son

---

<sup>9</sup> Esta conjugación ha nacido de las entrevistas, ya que unx participante me hizo énfasis en que la comunidad TRANS no es vulnerable, sino que le vulnerabilizan.



estxs quienes definen e interpretan estos problemas desde sus contextos, alejándose del punto vista científico y mostrando las realidades vividas (Espinar-Ruiz, 2006).

Como resultado, el uso de una metodología cualitativa, nos permite profundizar sobre las experiencias de vida de lxs participantes en la investigación (Borboa-Quintero, 2012). Lxs participantes atribuyen sus significados y sus subjetividades, recuperando la subjetividad de lxs individu@s como un espacio de conocimiento (Hernandez, et. al., 2014).

Una metodología cualitativa se puede interpretar como un acercamiento a intentar entender a las personas, lo que dicen y lo que hacen (Myers, 2013). Sin embargo, no se ha seguido una metodología cualitativa rígida donde se utiliza una sola técnica. Se ha utilizado una metodología cuir, esa que combina diferentes métodos de recolección de datos más allá del análisis de textos y entrevistas, sino una mezcla de técnicas que pueden o no ser contradictorias (Halberstam, 2008). Las fuentes de información no se han limitado a libros y entrevistas, sino que incluyen fuentes multidisciplinarias y no necesariamente académicas (¿o sí porque generan conocimientos?) como *Facebook*, Podcasts, *Instagram*, documentales, música, talleres, otros. Estas fuentes fueron escogidas para recolectar las vivencias de las personas *TRANS* desde sus experiencias y saberes, por y para la comunidad *TRANS*. Esta decisión de incluir fuentes multidisciplinarias se hizo con la intención de recoger el discurso narrativo desde la comunidad *TRANS*, pues están en estos espacios, y desde ahí lanzan sus reflexiones, ideas, denuncias.... La mayoría de las cuales queda muchas veces fuera de la academia. En su mayoría son recursos digitales, ya que se reconoce que, en la era del internet, las redes sociales, las plataformas y dispositivos digitales generan e influyen en las experiencias (Pink, et. al. 2016).

Algunas de estas fuentes son:

**FIGURA Nº 1: FUENTES BIBLIOGRÁFICAS PRIMARIAS.**

Nombre	Autorxs/Creadorxs/Coordinadorxs	Tipo de fuente
Alokvmenon	Alok Vaid-Menon	Instagram
Mala Mala	Santini y Sickles	Documental
Lxs Cuerpxs trans en escena	Teatro Público Inc.	Taller
Queer Injection	Alianza de diversidades queer y Diversxs PR	Conversatorio
La realidad en la comunidad trans y NB	Pública Espacio	Conversatorio
Imaginándonxs	Espicy Nipples	Podcast
La Sobrilla Cuir	La Sombrilla Cuir	Facebook
Putxs Curpxs	WetJustice	Taller- Conversatorio
Casablanca	María José	Canción

Fuente: Elaboración propia

Dentro de las técnicas cualitativas, nos centramos en las historias de vida. Las historias de vida como herramienta metodológica para re-apropiar, re-producir y re-informar historias que han sido invisibilizadas e ignoradas por el heteropatriarcado, el eurocentrismo y el falocentrismo (Beorlegui, D., 2019). Las historias de vida representan una reivindicación de las historias de vida que no suelen ser contadas y/o escuchadas. Esto se debe a que las historias de vida oral es un «método crítico como un género de interrogación» (Petö y Waaldijk, 2011, p.80). Las historias de vida logran transmitir y reproducir los acontecimientos por lxs mismxs actores sociales (Arjona y Checa, 1998). Como se mencionó antes, ninguna técnica es perfecta y las historias de vida

no son la excepción. A través de la historia de vida no se crea un conocimiento generalizado ya que se recopila información de más de una historia de vida (Arjona y Checa, 1998).

Sin embargo, el objetivo en esta investigación no es crear generalizaciones, sino recolectar las experiencias de lxs participantes que regalaron un pedacito de sus historias de vida. Un reto que presentan las historias orales es la subjetividad afectada por más subjetividad, ya que el rol de investigadorx puede incurrir en una influencia que suponga un cambio en el relato de la historia contada (Kirby, 2008). No obstante, son historias de vida que son escuchadas por otra persona que también las interpreta desde la subjetividad, entonces **¿no son todos los procesos de investigación subjetivos?**

Le autorx Kirby (2008) genera una serie de cuestionamientos sobre el uso de la historia oral, que van desde cómo la clase, raza y género del investigadorx pueden afectar las respuestas de lxs informantes mientras que de parte de lxs informantes se cuestiona cuán fiable es la memoria de estxs. Por otro lado, Kirby aconseja una serie de prácticas que pueden reducir esas influencias. Por ejemplo, lx investigadorx debe crear un ambiente de respeto y que no se sienta lx informante amenazdx por lx investigadorx ni la atmósfera en la que se encuentra, a mayor comodidad se estima que lx informante será más libre y segurx de compartir sus historias.

A través de las entrevistas realizadas para la creación de esta tesis siempre se mantuvo un acuerdo con lxs participantes de generar un espacio seguro, así como técnicas de cuidado que se detallan más adelante. Por otro lado, dentro del mismo artículo, Kirby (2008) explica cómo la intersubjetividad no tiene por qué ser algo negativo, ya que dentro de la fenomenología le permite al investigadorx ver más allá de la subjetividad y dentro de las subjetividades

intentar encontrar e interpretar el porqué de las cosas. Podría entenderse como ir deshilachando los relatos de lxs informantes en la búsqueda de conocimiento de lo que nos rodea.

Por otra parte, una crítica a las fuentes orales es el papel que desempeña la memoria en los relatos. Esto se debe a que la memoria puede entenderse como imágenes que quedan guardadas, pero a su vez son constantemente maleadas por las experiencias de vida y la subjetividad de lx informante; estas imágenes son expuestas a «necesidades del presente o de las expectativas del futuro» (Llona, 2012, p.21). Por el contrario, también se puede ver a la memoria como la razón de lo que somos y lo que nos brinda nuestra identidad (Llona, 2012), entonces sin memoria no contaríamos con una identidad propia e individual. Por consiguiente, a través de las historias de vida que se generan desde la memoria, se crean fuentes de información y conocimiento de lxs informantes sobre su identidad y sus experiencias como entes sociales. En esta tesis, esas memorias son un enlace entre experiencias pasadas y el día a día de lxs participantes.

## **1.5 Vías cualitativas para la re/colección, re/memoria y relatos sobre las experiencias laborales**

---

La vía principal por la cual se recolectó las memorias e historias de vida sobre las experiencias laborales de las personas de experiencia TRANS fue a través de entrevistas semi-estructuradas alineadas a los objetivos de la tesis. Estas experiencias se recogieron por medio de la narración de lxs participantes. El uso de **entrevistas semi-estructuradas profundas**, se utilizaron como un proceso de inmersión en la vida de lxs participantes (Ruiz Olabuénaga, 2012). Las entrevistas se dieron por dos medios, unas cara a cara y otras *online* ya

que la situación pandémica del COVID-19 no permitió que algunas fueran en persona. Las entrevistas fueron de carácter retrospectivo y reflexivo sobre pasadas y presentes experiencias laborales.

Se comenzó mediante una pregunta clave, «¿Qué ventajas y desventajas laborales existen en Puerto Rico para la comunidad TRANS?». Antes de hacer las entrevistas, mientras hacía una estancia doctoral en la Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras, tomé un curso sobre metodologías de investigación con la profesora Gisela Negrón. Le mostré el boceto de lo que serían las preguntas, antes estaba formulada solo con la palabra *desventajas*, por lo cual me recomendó añadir la palabra *ventajas* a esta pregunta ya que partía de la suposición que no había ventajas y la reformulé con su sugerencia. Lo que hizo que esta pregunta fuera una sacudida y marcaba el paso para reacciones emocionales y de aturdimiento por parte de lxs participantes, dado que no entendían cómo la palabra ventaja podía estar en la pregunta.

Como resultado, esto lxs invitaba a relatar todo lo negativo/desventajoso que desde su perspectiva existe en el ámbito laboral como prueba de que no existen *ventajas*. A través de las entrevistas, se fueron hilando historias de sus experiencias laborales, historia que compartían una narrativa común entre lxs participantes entrevistadxs. Lo que representa esta repetición es un entrelazamiento horizontal de las experiencias contadas (Arjona y Checa, 1998). Las entrevistas se llevaron a cabo con la idea de recopilar sus experiencias solamente dentro del ámbito laboral, sin embargo, al ser entrevistas semi-estructuradas y a profundidad, hubo un compartir de saberes y sentires de otros aspectos de su vida. Por ejemplo, muchxs hablaron de su familia/familia escogida, de sus grupos de apoyo y la influencia de éstos en su (no)vida laboral.

Durante la realización de las entrevistas presenciales, se utilizó la técnica de grabar sólo la voz mientras que las entrevistas hechas online fueron grabadas tanto la voz como la imagen, en ambos casos con el consentimiento de lxs participantes. La razón de grabarlas ha sido con el objetivo de transcribirlas luego y no perder información en el camino (Taylor, et al. 2015) aunque también se tomó notas de momentos/frases claves durante las entrevistas. La transcripción de las entrevistas es un medio para reflejar con exactitud las palabras de lxs participantes a la hora de presentar sus expresiones, que incorporamos en la tesis como *verbatim*, como también lo es tomar notas de frases puntuales en las entrevistas (Ladner, 2014).

Además de las entrevistas a profundidad, otro punto de compartir saberes y sentires fueron los distintos **conversatorios/seminarios** sobre la comunidad TRANS en Puerto Rico. Debido a la situación sanitaria que impedía encuentros presenciales, estos pasaron a ser virtuales, lo que se presentó como una oportunidad para poder asistir a estos aun con la distancia geográfica entre España y Puerto Rico.

En cuanto al análisis, este estuvo en todas las etapas de la tesis, ya que si se hace el trabajo de campo sin tener idea de lo que se quiere analizar, podrían no hacerse las preguntas claves sobre el tema escogido (O'Reilly, 2012). Por este motivo, las preguntas de las entrevistas estuvieron ligadas directamente a los objetivos de la investigación. Luego de transcribir las entrevistas, para el análisis se crearon categorías temáticas que fueron surgiendo a partir de las mismas entrevistas. Un ejemplo de categoría temática de esta tesis es *el tener acceso a una entrevista de trabajo*. Estas categorías son las que mejor se adhieren a la investigación y que ayudan a crear un hilo conductor que dibuje una mejor imagen de qué es lo que está pasando (LeCompte y Schensul, 2010; O'Reilly, 2012). Estas categorías fueron surgiendo desde el mismo trabajo de

campo, pero también desde la lectura y relectura de las transcripciones. Antes del trabajo de campo, se pensó que las categorías solo estarían ligadas a lo laboral, pero surgieron otras categorías que, aunque alejadas del tema laboral, influenciaban en este. Se debe señalar que hay cosas que no se pueden transcribir, como los sentimientos reflejados de lxs participantes o los de lx investigadorx, es por esto que la memoria de lx investigadorx también ayuda como herramienta para crear las categorías (O'Reilly, 2012).

## **1.6 Lo mínimo que se puede hacer en una investigación con compromiso ético**

---

En el proceso de investigación, está claro que se producen relaciones de poder entre lx investigadorx y lx investigadx. Es importante reconocerlo y nombrarlo dado que lo que no se nombra se invisibiliza. Estas relaciones de poder se deben a que el punto de partida de una investigación se hace desde el privilegio, desde el acceso a tiempo, dinero y desde una entidad académica (Pearce, 2013). Estas relaciones de poder dan lugar a una interrogante y es ¿cómo podemos hacer para no reproducir relaciones de poder? (Gregorio Gil, 2014). Por tanto, nunca se debe ver a lxs participantes de la investigación como fuentes de extracción de información, sino que se debe plantear como una interacción mutua entre ambas partes y valorar que están compartiendo sus experiencias de vida con nosotrxs (Pearce, 2013).

### **1.6.1 Técnicas de cuidado para con lxs participantes**

---

**Anonimato.** La información compartida en esta investigación es sensible, por lo cual se acordó con lxs participantes el mantener un anonimato en todo momento para su cuidado. La razón principal para el anonimato es para evitar

la vergüenza de lxs informantes ya sea para consigo mismxs o con otrxs, para evitar problemas legales y evitar la omisión de detalles e información relevante por miedo a ser descubiertx (Taylor, et al. 2015). Respetar el anonimato era importante ya que hablaban de sus experiencias laborales y también lo era para evitar que ocurriera alguna represalia en contra de estxs por la información brindada.

**Consentimiento informado.** Otro instrumento de cuidado que se utilizó fue el consentimiento informado, donde a cada participante se le entregó una hoja de consentimiento. El consentimiento informado expresaba claramente el objetivo del estudio y reiteraba que su participación era voluntaria y que en cualquier momento podían retirar su participación de la investigación; además se les indicó que ésta no reportaba/originaba ningún daño más allá de revisitar alguna que otra experiencia no agradable (Ketefian, 2015). Este anonimato no sólo se guarda y se respeta en la tesis, sino que, al guardar y custodiar la información en la computadora, es importante hacerlo con alias y asegurar que ninguna otra persona además de quien investiga tendrá acceso a esta información (Creswell, 2013).

**Respeto y empatía.** Se dio e hizo explícito un acuerdo de respeto y empatía para con lxs participantes, donde no se interrumpen mientras hablan de sus experiencias y se respetan los espacios de silencios de éstxs (Ruiz Olabuénaga, 2012). Es importante tener una relación con lxs participantes que de manera ética te permita el acceso a la información necesaria para contestar las interrogantes de la investigación (Maxwell, 2019). Además, tratándose de una tesis sobre personas de experiencia TRANS se utilizó un lenguaje inclusivo durante las entrevistas y hubo respeto de sus pronombres, tal y como cada unx se había identificadx, en todo momento. Así mismo, tratándose de una tesis sobre la precariedad laboral en la que se encuentran algunxs de lxs



participantes, se le otorgó a algunxs de ellxs una remuneración de veinte dólares por su colaboración como informantes primarios, como una forma de reconocimiento y de reafirmación de que su tiempo es valioso. Las razones para tener medidas de cuidado son porque, en el pasado, las investigaciones sobre asuntos TRANS han sido desfavorables y/o explotadoras para la comunidad (Namaste, 2000).

### **1.6.2 ¿Podría una persona cisgénero estudiar a la comunidad TRANS? La yuxtaposición de no ser de experiencia TRANS, pero investigar a la comunidad TRANS.**

---

La pregunta *¿puedo estudiar los problemas a los que se enfrenta la comunidad TRANS sin ser de experiencia TRANS?* ha estado en mi mente desde el día en que elegí el tema de investigación. Debido a esto, he estado buscando respuestas y formas de realizar mi investigación de forma respetuosa con la comunidad TRANS y he buscado herramientas sobre cómo hacerlo correctamente desde un punto de vista ético. Es normal que tenga esta indagación porque es difícil separar las emociones del proceso de investigación. Las emociones se manifiestan a lo largo de todo el proceso de investigación, desde que elegimos el tema que estamos investigando hasta el día que terminamos (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Mientras se investiga a lxs OTRXS es normal que surja esta pregunta, sin embargo, lo importante es cuestionar nuestro impacto y tratar de escribir desde su perspectiva (Agyeman, 2008). El hecho de cuestionarme a mí mismx es un ejemplo de mi compromiso de ser unx aliadx de la comunidad TRANS.

Para crear una investigación ética, la investigación tiene que emplear un conjunto de técnicas de carácter ético. Las técnicas más importantes en la

investigación ética incluyen el respeto a la integridad de lxs participantes en la investigación y la búsqueda siempre de formas que ayuden a mejorar y avanzar en pro del bien social común (Olivo, 2005). Según Loue y Molina (2015), hay tres pilares de la ética que lxs investigadorxs deben seguir para ser éticos:

- lx investigadorx debe respetar a lxs participantes
- la investigación debe ser beneficiosa y no perjudicial para la comunidad estudiada
- debe aspirar a la justicia para la comunidad

Investigar temas sensibles con personas vulneradas es posible si el investigador utiliza una metodología de carácter ético (Ketefian, 2014), estas comunidades ya experimentan inequidad en la sociedad por lo cual hay que evitar que nuestras investigaciones supongan más opresiones. Lx investigadorx debe tener cuidado de no cometer actos de exclusión con lxs que ya están al margen de la sociedad (Agyeman, 2008).

Para no crear más daño a las comunidades que estamos investigando, debemos cuidar los instrumentos de investigación que estamos utilizando (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Una de las herramientas para lograrlo es realizar prácticas éticas como las mencionadas anteriormente. Podemos utilizar la ética biomédica, una corriente ética donde el objetivo principal busca tener en cuenta la visión del otrx y escuchar su voz, sin dejar de lado los sentimientos y afectos para defender y respetar la diversidad sexual (Boscán Leal, 2015). Mi principal objetivo de investigación ha sido dar visibilidad a la problemática que enfrenta la comunidad TRANS en el ámbito laboral para crear una responsabilidad social para cambiarla. Para llevar a cabo la investigación, utilicé un lenguaje inclusivo que incluye a la comunidad TRANS ya que fue

creado desde la comunidad. De esta manera la comunidad que está siendo estudiada se siente incluida y no genera más estigma (Loue y Molina, 2015). Esto se debe a que la responsabilidad afectiva con lxs participantes debe incluirse en desde su perspectiva y una escritura que lxs represente (Ruiz Trejo y García Dauder, 2018).

Una forma adicional de conseguir justicia para esas comunidades es politizando nuestras investigaciones (Agyeman, 2008). Así mismo, reconocer que las emociones crean conocimiento y a través de ese conocimiento podemos generar una transformación social (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Reconocer que el aprender que la educación y los sentimientos no se pueden separar y que son buenos retroalimentándose, es reivindicar lo que se denominaba como *femenino* /=/ *débil* (Moreno y Sastre, 2000). Por otro lado, para crear una transformación social nuestras investigaciones deben crear puentes entre el activismo y la academia, pero siempre cuestionando esta última (Gandarias, et. al. 2021).

Además de instruirme a través de la lectura sobre ética, para garantizar un nivel más ético en esta investigación, realicé un curso de la *Collaborative Institutional Training Initiative* (CITI). Este curso trataba sobre cómo llevar a cabo una investigación cualitativa, en la que lxs protagonistas principales eran seres humanos, manteniendo un comportamiento ético y cuidando su integridad. Además, sometí mi investigación a la valoración y aprobación del comité de ética de la Universidad de Granada quien otorgó su aprobación (Anejo nº 5).

Otra herramienta utilizada en nuestro caso con fines éticos fue, someter el escrito a la evaluación de una persona de la comunidad TRANS en Puerto Rico a la que entrevisté, antes de publicar el capítulo de un libro fruto de esta tesis.

Quería saber si el escrito que estaba enviando era representativo de sus experiencias laborales y si mostraba la perspectiva de la comunidad sobre el problema. Esta persona me dio su opinión al respecto y sugirió algunos cambios que realicé antes de publicarlo.

Así como las emociones generan conocimientos, también las emociones pueden indicarte la posición de poder que ocupas al hacer la investigación (García Dauder y Ruiz Trejo, 2021). Mis emociones me permitieron reconocer mi posición de poder y privilegio, y reconociendo que la comunidad TRANS debe recibir una retribución por toda la discriminación que han sufrido en su vida, decidí pagar veinte dólares (\$20.00 USD) por una hora de entrevista a lxs participantes. Es importante mencionar que algunxs de ellxs rechazaron el pago y declararon que el hecho de que me interesara por esa parte de su vida era suficiente recompensa por su tiempo. Además, el reconocer sus necesidades en de forma específica, que en este caso es la falta de dinero por no tener acceso a un trabajo, es contar con una ética de cuidados para con los participantes (Moreno y Sastre, 2000). Asimismo, para la creación del capítulo de libro que escribí como resultado de esta tesis escogí a unx de lxs participantes de la tesis para que lo revisara a cambio de una retribución. También para la portada del trabajo se buscó un artista de experiencia TRANS. Ambxs viven en Puerto Rico, por lo cual se encuentran en precariedad laboral y a pesar de que no les puedo ofrecer un trabajo fijo, intenté devolverle a la comunidad TRANS por medio de dinero, todos los conocimientos que han compartido conmigo y ahora con ustedes.

## **1.7 Agentes de conocimientos: ¿quiénes son lxs protagonistas de esta investigación?**

---

---

Las personas de interés para esta investigación y quienes son el núcleo de estos saberes, se delimitó a un grupo específico de personas. En esta investigación hay dos temas importantes: las vivencias de las personas de experiencia TRANS y la empleabilidad, por tanto, lxs informantes debían cubrir ambos temas.

¿Quiénes son estas personas? Estas personas debían identificarse como personas de experiencias TRANS, residentes en Puerto Rico y ser mayores de 18 años. Además, fue necesario identificarse como parte de la fuerza laboral activa en Puerto Rico y contar con al menos una experiencia dentro del mercado laboral en el archipiélago. Esta experiencia debía estar relacionada a un empleo, pero no necesariamente que hayan sido empleadxs, sino que fuera en cualquier proceso relacionado al trabajo. Por ejemplo, estar en la búsqueda activa de empleo, una entrevista de trabajo a la que hayan asistido y/o su experiencia en el día a día en su empleo.

Para la muestra se utilizó la técnica de bola de nieve, ya que es una población que suele ocultar su identidad porque la misma puede dar lugar a la discriminación. De esta manera, los primeros contactos pueden darse con conocidxs y/o personas que su identidad no es pública, pero entre amigxs sí (Browne, 2005). Muchas veces es necesario entrar en una negociación con lxs *gatekeepers*/informantes claves para que estxs brinden la oportunidad de conectar con lxs sujetxs que poseen los conocimientos y/o experiencias que se quieren explorar (Hernandez, et. al., 2014). Una técnica para lograr contactar con las personas claves es utilizar las redes personales y pedir a amigxs y conocidxs que se impliquen en la búsqueda de informantes (Browne, 2005).

En nuestro caso fue muy útil el utilizar las redes de mis amigxs y conocidxs. También fue clave involucrarlxs en mi trabajo de tesis pues me permitió crear dos contactos claves, el primero con una persona que trabaja en una ONG que brinda servicios a personas de la comunidad TRANS y el segundo contacto con una persona voluntaria en el proyecto de *Diversxs Puerto Rico*, proyecto que pertenece a *Amnistía Internacional*. El lograr esos dos contactos me permitió lograr crear una red de ocho personas dispuestas a colaborar con esta investigación doctoral.

¿Quiénes son estxs agentes de conocimientos?<sup>10 11</sup>

**Karl:** se identifica como un hombre de 25 años con pronombre él, quien trabaja en una organización sin fines de lucro que ofrece servicios a la comunidad TRANS, tanto en transición como en su diversidad sexual. Además, ofrece la oportunidad de conseguir *binders*<sup>12</sup> seguros que no generen daños en la salud y gratuitos. Karl fue el informante clave por tres motivos principales. Él me llevó a otros contactos, corrió la voz sobre la investigación y reafirmó a sus contactos que se hacía desde una perspectiva transfeminista. Nuestra primera comunicación fue a través de *Facebook*, cuando escribí a la página de la ONG en la que trabajaba, luego intercambiamos los números telefónicos. Antes de encontrarnos, Karl expresó su desconfianza a proyectos académicos sobre las vidas TRANS, ya que suelen ser violentos. La entrevista se llevó a cabo en una cafetería, donde estuvo acompañado de su pareja

---

10 Los nombres han sido cambiados por protección y anonimato de lxs participantes. Esta información sobre ellxs se desprende de las entrevistas y del contacto a través de las redes sociales.

11 Estas identidades eran sus identidades en el momento de las entrevistas, sin embargo, hay que reconocer que estas identidades pudieron cambiar desde ese momento hasta ahora, ya que las identidades no son estáticas. Un ejemplo es Tommy Dorfman, una mujer TRANS quien en el pasado se identificó como persona no binaria.

12 Una prenda interior de compresión que se usa para aplanar los pechos.

porque se sentía más seguro en su compañía. La entrevista fue en Puerto Rico, de forma presencial en el verano de 2019.

**Lu:** se identifica como una mujer TRANS de 23 años con su pronombre ella, quien es voluntaria en organizaciones sin fines de lucro que luchan por derechos para la comunidad TRANS. Cansada del discrimen, decidió unirse a estas organizaciones para crear un cambio. Lu es una amiga de Karl, por tanto, se logró crear el vínculo gracias a su amistad. La entrevista se llevó a cabo presencialmente en una oficina de la ONG en Puerto Rico de la que Lu era voluntaria, en el verano de 2019. Lu le comentó a otrxs miembrxs de la comunidad TRANS sobre la investigación.

**Alex:** se identifica como una persona no binarie, como el «*masc más maricón*» de 25 años con pronombres él/elle, quien trabaja en una productora de contenido digital cuir y es voluntarie en diferentes organizaciones sin fines de lucro que luchan por las vidas TRANS. Le apasiona el voguing. Alex era voluntario de *Diversxs Puerto Rico*, grupo que había contactado para que me hablaran sobre su proyecto y hablarles sobre la investigación en el verano de 2019. Alex y Lucca fueron los contactos entre el proyecto *Diversxs* y yo. En el siguiente verano de 2020, concretamos una entrevista por video llamada a través de la plataforma *Zoom*.

**Lucca:** se identifica como una persona no binarie masc de 26 años con pronombre elle, quien es voluntarie de diferentes organizaciones que velan por los derechos TRANS y trabaja en una productora de contenido digital cuir. Le apasiona el diseño gráfico. Lucca ya le conocía desde el verano de 2019, sin embargo, a pesar de intentar tener una entrevista en el verano, por situaciones personales suyas no fue

posible. No fue hasta verano 2020 que logramos tener el intercambio a través de video llamada por la plataforma *Zoom*.

**Poe:** se identifica como una persona no binarie masc de 28 años con pronombre elle, quién es *performere*<sup>13</sup> de profesión y pasión. A través de su arte educa sobre temáticas TRANS, intersex y cuir. La palabra *movimiento* podría definirle. El contacto con Poe surgió a través de *Instagram* en el verano de 2020, ya que era amigue de une amigue y concretamos una video llamada a través de la plataforma *Google Meet*.

**Andru:** se identifica como una mujer TRANS de 28 años con pronombre ella, de día trabaja en servicio al cliente de una tienda por departamentos y en la noche es *drag queen*. A través de sus *performances*, además de entretener siempre encuentra el espacio para hablar sobre la comunidad TRANS. El primer intercambio fue a través de *Instagram* en el verano de 2020, pero Karl y Lu le habían hablado sobre la investigación, por lo cual estaba entusiasmada de participar. Intercambiamos los números y concretamos una video llamada a través de la plataforma *Google Meet*. Fue la única persona que dio su consentimiento como sugerencia suya para utilizar la grabación de su video llamada como material educativo. A pesar de que no fuera el objetivo de las grabaciones, estas grabaciones tenían como objetivo mejorar las transcripciones, ya que es más rápido grabar y volverlo a ver que tomar notas.

**Sol:** se identifica como una persona no binarie femme de 23 años con pronombre elle, trabaja haciendo patios y maquillista. Elle le encanta el voguing y es voluntarie de dar clases de vogue gratuitamente a las

---

13 Es una manera puertorriqueña de decir *performer*. *Performer* es una persona que entretiene a un público a través de actuación, canto, baile y/u otro.



personas interesadas en aprender. El contacto surgió a través de *Instagram* y concretamos una entrevista en el verano de 2020. Se hizo la entrevista a través de video llamada por la plataforma *Zoom*.

**Uris:** quien no se identifica como TRANS 24/7, sin embargo, comentó que le encanta vestir «*puti-sexy*». Tiene 52 años y su pronombre es ella. Trabaja en una oficina gubernamental que ofrece refugio a toda la ciudadanía en emergencias catastróficas, donde estuvo trabajando con la emergencia más catastrófica hasta el momento en Puerto Rico, el huracán María<sup>14</sup>. Para el trabajo de fin de máster intenté entrevistar a Uris y no fue posible. Esta vez para la investigación de tesis fue contactada otra vez en verano de 2019 y pudimos tener la entrevista presencial en su oficina del trabajo. El contacto con Uris fue posible ya que es compañera y amiga de mi papá.

Todxs ellxs se encuentran residiendo en el área metropolitana de Puerto Rico, sin embargo, algunxs provienen de otros pueblos. Todxs mencionaron que esta decisión de vivir en el área metropolitana era resultado de varias aspiraciones, como conseguir trabajo y/o ser aceptadxs socialmente.

## 1.8 Trial and Error<sup>15</sup>

---

Esta sección trata de reconocer que fallar es parte de la generación de conocimientos, que muchas veces vamos a fracasar y reconocer esos fracasos es romper con esa lógica de que todo tiene/debe ser resuelto sin fallas. El reconocimiento de los fracasos y la visibilidad de éstos transforma los escritos

---

14 Huracán de categoría 5 que hizo estragos en Puerto Rico

15 Prueba y error en español. Hace referencia a que a veces hay que probar diferentes técnicas antes de llegar a la adecuada

a escritos cuir (Glasby, 2019). Esto se debe a que transgreden los estándares de la academia al romper con la idea de que todo debe tener uniformidad y seguir un orden logístico.

En la realización de esta tesis, una de las técnicas para adquirir información escogidas fue realizar un grupo focal. De acuerdo con Gisela Negrón Velázquez (2012), los grupos focales son una gran vía de recolección de información, ya que a través de éstos puedes llegar a más de una persona a la vez e incluir diferentes perspectivas de estas.

Para organizar el grupo foca fue preciso realizar una serie de pasos tales como: hacer toda la organización, que incluyó buscar un lugar neutral para llevarlo a cabo, promocionar el evento por todas las vías posibles (boletín de la universidad, *Instagram*, *Facebook*; contactar con organizaciones que brindan servicios a la comunidad TRANS en Puerto Rico, mensajes de *WhatsApp* a conocidxs); creación de la guía del grupo focal; creación de una presentación para el grupo focal; encontrar voluntarixs para ser anotadores y observadores y, por último, comprar una merienda para lxs participantes. Sin embargo, y a pesar de confirmar algunxs su asistencia, nadie llegó a la actividad.

Dicha situación fue desmotivadora tanto para lx investigadorx como para lxs voluntarixs. Sin embargo, generó un impacto y un aprendizaje, ya que he traducido esa ausencia de participantes como una incomodidad de compartir información laboral con otrxs en un mismo espacio. No obstante, el trabajo hecho no se perdió, utilizando *Guía básica para la planificación e implementación de grupos focales* (2012) creé un guión y protocolo para el grupo focal que luego me sirvió de base para las entrevistas. Guión y protocolo que se pueden encontrar en los anejos 1 y 2.

Ojalá hubiera sido esa la única situación que no salió como esperaba, pero eso está lejos de la verdad. Mientras hacía una estancia doctoral en la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras en el verano de 2019, aproveché para hacer los contactos que entendía podrían ser útiles y generar conocimientos para la investigación. Por consiguiente, contacté a la persona encargada de la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH), lx licenciada Costa. Le contacté con la intención de preguntar cómo se maneja en la unidad los casos sobre discrimen laboral por razón de identidad de género y para saber más sobre los servicios que ofrecen a lxs puertorriqueñxs. Sin embargo, a pesar de mis contactos tanto por email como telefónicamente, lx licenciadx Costa nunca me dio una cita ni la oportunidad para una entrevista. Muchas veces, no obtener respuesta en sí es una respuesta. A través de esto, se puede inferir la poca abertura que tiene esta unidad del DTRH.

Por otro lado, mi intento de crear una tesis desde los conocimientos del *AbyaYala*<sup>16</sup>, no fue tan fácil como imaginé. Esto se debió a dos razones: el conseguir fuentes de información en las bases de datos en español es difícil y por otro lado tengo dificultad en los textos en español. La dificultad se debe a que, al estudiar Administración de Empresas, todos los textos académicos de las clases son en inglés. Además, debido el ser Boricua y haber estado en el sistema educativo Boricua, el inglés suele ser el idioma principal no solo de los textos, sino de las clases. Al continuar mis estudios de posgrado en Inglaterra, también moldeó mi forma de consumir textos académicos, todos en inglés. Por lo que muchas veces he tenido que traducir los textos del español al inglés a través de la herramienta online, *deepl.com*. Por consiguiente, la

---

<sup>16</sup> Nombre originario de lo que actualmente se conoce como los territorios americanos.

mayoría de la bibliografía que se adjunta a esta tesis son de idioma original en inglés.

Asimismo, en las barreras lingüísticas, las personas en Puerto Rico hablamos en *Spanglish* y hacemos el cambio de las erres (R) por eles (L), por consiguiente, el utilizar una herramienta de transcripción para las entrevistas fue complicado. Esta práctica lingüística se conoce como *lambdacismo*, lo cual consiste en cambiar la pronunciación de la 'r' por la 'l' cuando esta está en la última sílaba (Pais, 2018). Sirva de ejemplo la siguiente expresión: *Lxs puertorriqueñxs somos de 'Puelto Rico' y nos da 'calol'*. Las herramientas de transcripción *online* no reconocían muchas de las palabras utilizadas en las entrevistas, puesto que el vocabulario utilizado fue muy Boricua para las herramientas. Como consecuencia, se hicieron las transcripciones de forma artesanal, escuchando, pausando y escribiendo en un *spreadsheet*. Trabajo que tomó tiempo, sin embargo, técnica que me permitió detenerme de nuevo en los contenidos de las entrevistas, hacerme con aspectos en detalles y para clasificar las temáticas de análisis.

Para concluir con este capítulo primero, resumo los puntos más importantes:

- Esta investigación parte desde el conocimiento situado.
- Para investigar temáticas TRANS he decidido transgredir las metodologías académicas a través de la metodología cuir, aunque realmente no existe la forma perfecta para investigar.
- Se reconoce que lxs participantes en esta investigación son agentes de conocimiento y por tanto es importante respetarles y siempre mantener una ética.
- Reivindico que las emociones son conocimientos y es importante reconocerlas.
- Reivindico que investigar no es un proceso lineal, sino que en el camino hay barreras y es importante visibilizar estas barreras en la tesis.

---

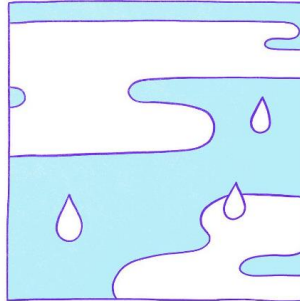
## Capítulo 2: Conceptualización del marco teórico / ¿y esto por dónde va?

---

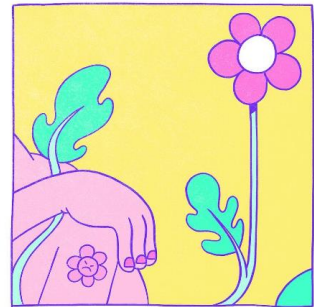
IMAGEN Nº 5: DEJAR FLORECER EL GÉNERO.



ES UN POCO MIERDA PENSAR EN TODO EL DAÑO QUE ME HE CAUSADO, TRATANDO DE JUSTIFICAR Y EXPLICAR MI IDENTIDAD A LOS DEMÁS.



TANTAS ETIQUETAS, NOMBRES, CATEGORÍAS, TEORÍAS... MEH.



EL AFÁN DE NOMBRARLO TODO PARA ENTENDERLO. ¿CUMPO LOS REQUISITOS PARA SER NO BINARIE?



MI IDENTIDAD ES UNA BÚSQUEDA CONSTANTE DE LO QUE ME COMPLEMENTA, LO QUE ME HACE FELIZ Y ME PERTENECE. LA ÚNICA PERSONA QUE DEBERÍA BUSCARLE SENTIDO SOY YO. Y NO QUIERO.



QUIERO DISFRUTAR DE MI CUERPA LIBREMENTE, SIN OBLIGARLA A ENCAJAR Y SIN PRETENDER QUE HABLE POR MI TODO EL TIEMPO.



¿O ES QUE ACASO ES MÁS IMPORTANTE COMPRENDER MI IDENTIDAD QUE RESPETARLA Y DEJARLA SER?



Fuente: Zay Cardona. (2020)



El objetivo principal de este segundo capítulo ha sido revisar, presentar y explicar la literatura sobre todo aquello relacionado a las distintas formas de transgredir la norma de género con un enfoque en la comunidad TRANS. Además, situar estos conceptos desde la perspectiva y el contexto de Puerto Rico. Hay conceptos que son importantes y por tanto se necesitan discutir desde las interrogantes *¿Qué es el género? ¿Cómo se hace? ¿Quién lo hace?* Respondiendo a estas interrogantes desde las disidencias. Además, intentamos presentar cómo el constructo social del género afecta las experiencias laborales de la comunidad TRANS.

## **2.1 Conceptos claves para entender las TRANS-gresiones**

---

Para poder empatizar con la comunidad TRANS, es importante reconocer por qué esta comunidad sigue enfrentando tantas barreras a lo largo de su vida y en todos los aspectos sociales. Partir desde la empatía es importante ya que, si no eres parte de la comunidad TRANS, solo puedes llegar a una aproximación de lo que esta comunidad experimenta, pero jamás se sabrá, a menos que transites por este mundo transgrediendo las normas y estereotipos, cómo lo hace la comunidad TRANS.

### **¿Qué es el género\*<sup>17</sup>?**

Es una pregunta que, aunque no cuenta con una respuesta unánime, aun así, es un concepto que nos define a cada unx de una forma o de otra. Lxs academicxs

---

<sup>17</sup> He decidido poner un asterisco luego de la palabra género ya que a pesar de ofrecer y contrastar el concepto de género en este capítulo y a lo largo de la tesis, quiero presentar este concepto como algo cambiante y evolucionario, que no es estático y que es individual.



Sheilla Rodríguez y Nelson Varas Díaz (2017, p.V)<sup>18</sup> en el prólogo del libro *Diversas Miradas al Género, el VIH/SIDA y la orientación sexual: El legado de José Toro-Alfonso* intentan dar definición a este concepto a través de estas palabras:

«Es una categoría social que desde previo al nacimiento de un ser humano se utiliza para marcar la pauta al proceso identitario. Es decir, para moldear la manera en que el individuo define su sentido del ‘yo’. En sociedades como la nuestra, esta categoría responde a una construcción binaria en la cual los hombres se representan a sí mismos como equivalentes de lo masculino y las mujeres de lo femenino. Aunque históricamente hay personas que han trascendido los entendidos y confines tradicionales de este binario...dicho constructo no es ni puede ser, coherente ni unitario (Rodríguez y Varas, 2017, p.V).»

Esta definición del concepto de género\* se toma como punto de partida ya que es abarcadora y deja claro que ésta no es una definición definitiva y que, de hecho, no podría convertirse en algo final dado que es un concepto cambiante y cada persona lo define desde su perspectiva. Además, es importante subrayar que esta definición del concepto de género proviene desde el punto de vista académico puertorriqueño. Así mismo, esta tesis se ha realizado con y para el beneficio de la comunidad TRANS puertorriqueña y por tanto esta definición es como punto de partida de contextualización dentro de esta tesis que ha sido realizada en el contexto de Puerto Rico.

---

18 Ambxs academicxs conocían al activista y académico José, a quien con cariño le llaman Joe, es por esto que se les pidió que hicieran el prólogo de esta obra Toro-Alfonso, J. (2017). Esta obra recoge las distintas investigaciones y contribuciones de José Toro-Alfonso en el contexto puertorriqueño.

Para entender este término de género es importante discernir de dónde surge y por qué el concepto se hizo notar sobre todo en el movimiento feminista. Según Joan Scott (1986) el término de género se creó como categoría en los movimientos feministas académicos para delimitar aquellas injusticias que nacían de una diferencia en base al sexo. Scott explica que este término rechaza todo aquello ligado a lo biológico tal como el sexo o la diferencia sexual pero también como cuestionamiento de “qué es la feminidad”. Sin embargo, hace una crítica a este planteamiento, ya que el género no puede desligarse de esas relaciones sociales que precisamente se basan en la percepción de las diferencias de los sexos y que el género es lo que sustenta las relaciones de poder.

Por otro lado, muchos de los problemas que surgen en el ámbito académico sobre este concepto tienen relación con que, muchas veces, se ha utilizado el concepto de género como uno intercambiable con el concepto «mujer» (Meyerowitz, 2008). Lo que se tiene claro sobre el concepto de género, que muchxs autorxs coinciden en la reflexión, es que se crea el concepto a través de una combinación potente de los siguientes factores: creencias culturales, distribuciones de recursos a un nivel macro, un patrón de comportamientos y prácticas organizacionales a nivel de interacción y desde nuestro ser y nuestras identidades a nivel personal (Ridgeway y Correl, 2004).

Antes de entrar de lleno al concepto que nos ocupa, es importante destacar que éste ha sido diferenciado a lo que se conoce por el concepto «sexo». Definido anteriormente como categoría de una mezcla de rasgos biológicos y el género

como un constructo, tanto psicológico como cultural y social (Money<sup>19</sup> 1968, 1973, 1974; Money y Ehrhardt 1972; West y Zimmerman, 1987).

Hay que tener en cuenta que realmente el sexo y la percepción de cómo se espera que le cuerpo actúe determina el género que se espera de lxs individu@s sociales. Sin embargo, Garfinkel (1967), en su estudio de caso sobre una chica intersexual, evalúa el discurso que existe sobre lo que es “natural”, lo que es “original”, lo que es “desde los inicios”. Llega a la conclusión de que no es más que una dicotomía entre eso que se quiere ver como “naturalmente biológico”, que penes y vaginas tienen una relación directa con lo masculino/femenino y donde también se apoya en las características cromosómicas. El resultado de cómo se percibe esto, Garfinkel lo llamó el estatus sexual social de una persona.

No obstante, se puede considerar esta percepción errónea, ya que existen personas que rompen con esa creencia y binarismo, concretamente las personas intersexuales. Garfinkel introduce el concepto de *passing*, proveniente de pasar por, afirmando que su participante, una mujer intersexual, quien, aunque cumple con las expectativas sociales de cómo debe verse una mujer, decide amputarse el pene para estar más cercana a una “mujer natural”. El resultado es que lo que se considera natural por la sociedad es decidido por aquell@s que creen ser la mayoría “natural” según su percepción de la sociedad. Lo que muchas veces catalogan como “normal” inherentemente está ligado al poder que tienen las personas que deciden los parámetros que clasifican a la sociedad entre lo normativo y lo no normativo, estas personas con el poder de crear estos parámetros suelen ser la gente blanca y heterosexual (Carter, 2007). Además, también estas personas suelen ser

---

19 Se hace mención al autor como punto de partida ya que para esos tiempos se consideraba como vanguardista, sin embargo, reconozco cuán atropellante llegan a ser sus escritos.

cisgénero. El *passing* muchas veces es la diferencia entre vivir o morir (Feinberg, 2013). Como consecuencia, muchas personas TRANS intentan tener un *passing* como herramienta de supervivencia. Por ejemplo, en el documental *Mala Mala* (Santini y Sickles, 2014) el *passing* afecta a Paxe, un hombre TRANS, quien a pesar de tener calor y que le molesta el *binder*, continúa poniéndolo para que no haya cuestionamientos de su género por parte de la sociedad. Justamente por el *passing* y no poder expresar el género por miedo a represalias, no sabemos cuántas personas de experiencia TRANS hay en el mundo (Vaid-Menon, 2020). Quizás sean muchas más de las que se cree y no son minoría. El *passing* es una manera de esconderse, cuando las personas de experiencia TRANS deberían tener el derecho de ser quienes son sin ser violentadxs (Feinberg, 2013).

Por otro lado, el sexo también puede entenderse como un concepto que se aprende, se difunde como los comportamientos de roles de género que se esperan dentro de la sociedad (Goffman, 1977). Por ejemplo, se les asignan unos roles a las mujeres distintos a los hombres y estos roles se aprenden y se siguen pasando de una generación a otra. Entonces, podría inferirse que ambos conceptos son constructos que dicta la mayoría. La asignación de sexo no es más que una adaptación biológica a la cultura (Viladot y Steffens, 2016). Un ejemplo de este concepto son lxs biólogxs quienes prefieren categorizar de forma binaria las personas intersexuales como una combinación de ambos sexos y como resultado de ambos géneros (Kessler y McKenna, 1978), en vez de reconocer un tercer género o más, como si solo pudiera existir lo masculino y femenino.

Esta tendencia ocurre aun cuando la lista de categorías que socialmente se utilizan para diferenciar un género del otro no son siempre y sin excepción ciertas (Kessler y McKenna, 1978). Un ejemplo sería decir que todos los

hombres son agresivos y por ende ninguna mujer es agresiva o viceversa. Además, no sólo se ha utilizado la genitalidad en la biología para hacer estas categorizaciones de hombre/mujer sino también se ha llegado a hablar de la estructura cerebral de las personas como diferente para los hombres versus las mujeres. A pesar de la representación binaria del cerebro entre masculino y femenino, existe evidencia que el cerebro humano está lejos de solo clasificarse en dos categorías y que realmente es un mosaico (Joel, D., et al., 2015).

En el proceso social de categorizar a las personas en género femenino o masculino, nos convertimos en agentes fiscalizadores de las otras personas y pasamos evaluación sobre cómo debe ser y actuar una mujer versus la idea de un hombre (West y Zimmerman, 1987). Sin embargo, está claro que los penes, las vaginas, las tetas, las barbas, no son evidencias para determinar que una persona es hombre o mujer. En realidad, somos nosotrxs quienes hacemos una atribución de género a las personas y estas asignaciones forman los pilares de otros conceptos ligados al concepto de género (Kessler y McKenna, 1978), como los roles y las identidades de género.

El entendimiento sobre estos dos conceptos entrelazados, el sexo y el género, determinan la división del trabajo tanto dentro como fuera del hogar, la formación de identidades de género y la subordinación de las mujeres por los hombres (West y Zimmerman, 1987). Estxs autorxs entendían el género como constructo social, donde nosotrxs mismxs somxs los agentes que construyen ese imaginario a través de la percepción, interacción y por medio de esas actividades micropolíticas de búsquedas como individuos, que resultan reconociéndose como expresiones de lo “naturalmente” masculino y lo femenino. Insisten West y Zimmerman (1987) en que el género es algo que hacemos en nuestro día a día. Por ejemplo al ver a una mujer querer ser madre,

pensar inherentemente que todas quieren serlo porque está en su naturaleza de ser “mujer”<sup>20</sup>. El sexo que es conocido como biológico y es asignado es en realidad otro constructo social (Lugones, 2007).

Dentro de las categorías, mujer/hombre, ser mujer ha sido una interrogante. Algo que impulsó Simone De Beauvoir (1949)<sup>21</sup> a cuestionarse lo que era, concluyendo que ser mujer no se nace sino se hace, que no tiene que ver con lo biológico, ni con lo psicológico o lo económico, sino que la civilización es quien elabora eso que llamamos femenino. Dicho de otro modo, es la sociedad quien determina los estándares de lo que se considera normativo entre lo femenino y lo masculino. Sin embargo, es importante destacar que siempre esa normatividad se ve ligada y está condicionada por nuestro entorno.

En conclusión, las palabras de Sheilla Rodríguez Madera otorgan un cierre y razones de por qué no es posible enfocarnos en el sexo como categoría:

«Sin pecar de restarle importancia a nuestro aparato biológico como vehículo para las manifestaciones del ser (en el sentido amplio de la palabra), vemos que enfocarse meramente en el mismo tiene sus limitaciones. El esencialismo biológico, en su debate de lo “natural versus lo ambiental”, incorpora conceptualizaciones simplistas» (Rodríguez-Madera, 2002, p.14)

Entonces, si el género es un constructo social y nosotrxs como parte de la sociedad hacemos el género, la pregunta siguiente sería *¿cómo practicamos el género?* El concepto de género al ser un constructo social, se va elaborando de diferentes maneras en nuestra sociedad. Una de estas maneras es cómo,

---

20 Término entre comillas porque ¿qué es ser mujer u hombre? Sino un constructo individual de cada ser.

21 Aunque Simone escribió su libro *Le Deuxième Sexe* en 1949 en las referencias parece el año de la edición traducida al inglés.

desde antes de nacer, la sociedad te categoriza de una forma u otra, te incluye dentro del binarismo femenino/masculino y, esta categoría determina el trato que recibirás desde la sociedad, influirá tus experiencias de vida y el disfrute o sufrimiento de las perspectivas de tu persona (estereotipos de género) (Goffman, 1977; Eagly, Wood y Diekman 2000).

Practicar y entender el género se sustenta con actividades del día a día, como en estados unidos<sup>22</sup> de América donde existe una segregación en base al género en los baños públicos, dicho de otro modo, baños de bares, trabajos, iglesias, oficinas, etc. pero no en el baño de las casas. A pesar de tener claro la manera en la cual el ser humano expulsa los desperdicios es igual, los “baños de hombres” cuentan con urinarios y los “baños de mujeres” con cubículos que tienen *toilet*. Una segregación que no se limita solo a los baños, también se ve esta división en el sistema de educación y en las tiendas cuando separan sus departamentos, teniendo estas segregaciones una consecuencia de reafirmación y restablecimiento de las “diferencias” de los géneros (Goffman, 1977).

La segregación por género incluso se transfiere a productos, como las rasuradoras, *shampoo*, maquillajes, perfumes y hasta incluso en la comida, cuando todos estos productos tienen la misma función. La segregación por género llega a ser tan absurda, que pone en peligro la vida de las personas. Por ejemplo, en España las políticas públicas en cuanto a la drogodependencia no cuentan con una perspectiva de género, por lo cual las mujeres no se les considera con el peligro de uso y abuso del consumo de drogas (Romo Avilés, 2012).

---

22 estados unidos de América, así en minúscula porque como boricua procedente de su colonia no les debo ningún respeto y menos en mi tesis.

Para la pregunta *¿cómo practicamos el género?*, se analizan diferentes categorías. Para esta investigación, se han escogido las siguientes seis categorías dando por sentado que no son las únicas que construyen el género:

### ***Estereotipos de género***

Los estereotipos de género son un intento de reflejar los rasgos que se esperan en los papeles que desempeñan las personas en la sociedad y en sus interacciones, basadas en la cultura e historia (González, 1999). En la sociedad, los hombres se perciben como más asertivos y dominantes mientras que a las mujeres se les ve como maternales e interdependientes en relación con los hombres (Cuadrado, 2007). Los estereotipos antes mencionados, mantienen el *statu quo* de qué deben o no hacer las mujeres y los hombres (González, 1999). Estos estereotipos de género se entienden como una contraparte del otro, cuando se ve a lo masculino como la norma y todo aquello contrario a este elemento del binarismo se encajona en el concepto de la feminidad (Hegarty y Pratto, 2004). En consecuencia, lo masculino se considera la norma en la sociedad y todo lo que se presente así pasa a tener privilegios versus su contraparte; lo femenino que se considera como lo otro, donde las experiencias femeninas se ven como un derivado de la masculinidad, fenómeno que se conoce como androcentrismo (Bem, 1993; Hegarty y Pratto, 2004).

Los estereotipos de género crean una dicotomía social basándose en las distinciones entre lo masculino y lo femenino. Se legitima una polarización de género donde se define lo que es exclusivamente masculino y femenino. Todo aquello que se desvíe de esas ideas preconcebidas como masculino o femenino se perciben como algo problemático, no natural o inmoral desde una perspectiva religiosa o como una anomalía biológica o desde una mirada



psicológica patologizante (Bem, 1993). Los estereotipos de género nos hacen categorizar las personas en hombres o mujeres y automáticamente le atribuimos todas las características que entendemos por uno, como por el otro (Cuadrado, 2007).

Los estereotipos de género pueden dividirse en dos, aquellos que son prescriptivos y aquellos que son descriptivos; los descriptivos hacen referencia a los atributos, roles y comportamientos que se asocian a los hombres y a las mujeres; frente a ellos, los estereotipos prescriptivos, atributos, roles y comportamientos a los cuales se presupone que los hombres y las mujeres deben ceñirse, determinan aquello que se espera que las mujeres y hombres hagan (Fiske y Stevens, 1993; Burgess, D. y Borgida, E. 1999). Los estereotipos descriptivos son los que producen discriminaciones y peor aún, son la raíz del acoso sexual (Burgess, D. y Borgida, E. 1999).

Por otro lado, en los últimos años se ha producido un cambio de percepción social en aquellos rasgos que se veían únicamente como femeninos o masculinos, ya que la sociedad se encuentra en constante cambio y consigo cambian los estereotipos. Hoy en día la independencia, o ser una persona dinámica, se ven como rasgos neutrales y se atribuye esta transformación a los cambios que ha habido en los roles sociales (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2014).

No obstante, estos rasgos no necesariamente son los mismos a lo largo de la vida de las personas, sino que van cambiando. Según el estudio de Anne Koenig (2018), en la niñez, estos atributos esperados están más relacionados a su ropa y con qué juguetes deberían jugar. Luego en la adolescencia, mientras vamos creciendo, las características que definen lo que es ser hombre o mujer son físicas. Los atributos de vestimenta siguen, pero con la adición de

la diferenciación de los intereses, donde se espera que los niños se interesen por matemáticas y ciencia y las niñas en lengua y arte. Más adelante, en la adultez se enfatiza en tener una apariencia acorde a la expectativa de género, por ejemplo, las mujeres deben presentar apariencia femenina y los hombres apariencia masculina y todo lo que rompa con esta expectativa se ve como un rasgo negativo no deseado.

Así mismo, el estudio de Koenig señala mucha actividad sexual como un rasgo no deseado para las mujeres, pero como un atributo positivo para los hombres. Sin embargo, cuando se estudia el impacto de los estereotipos de género en la vejez estos se debilitan, las expectativas de estos estereotipos siguen vigentes, pero con menos intensidad. Es interesante ver que, en este estudio, para los hombres las reglas de los rasgos que no deberían presentar se ven más fuertes versus las mujeres. Existe evidencia que las diferenciaciones que suceden en la niñez se dan como resultado de la separación entre niños y niñas, como en la escuela o la ropa que utilizan. Esta diferenciación no es inherente y se transfiere a la adultez, si se logra entender estas diferenciaciones y cómo evitarla se podría crear una relación entre los niños y las niñas que se transferiría a una relación inclusiva entre hombres y mujeres (Halim, et al., 2017).

Los estereotipos de género no sólo se limitan a la personalidad y el comportamiento, de igual manera existen estereotipos de género físico. Un ejemplo de esto son las voces suaves que se relacionan a lo femenino versus una voz grave que la sociedad asocia con algo masculino (Cuadrado, 2007). Son estas características físicas las que nos llevan a juzgar lo femenino versus lo masculino y alimentan la identidad de género (Aube, et. al, 1995). Por ejemplo, los hombres que son altos, musculosos y con vello facial se consideran más masculinos que aquellos opuestos a ellos o una mujer se ve

como una imagen masculinizada si lleva pelo corto, nada de maquillaje y es musculosa.

### ***Los roles de género***

Los roles de género son los roles desempeñados por un grupo en la sociedad e ignora el impacto de estos a nivel individual. Un ejemplo de este fenómeno es la asociación de los roles que se le asignan a los hombres con la inclinación hacia el trabajo, energía y racionalidad; frente a esto a las mujeres se le asignan los roles de ama de casa, de sensibilidad y suavidad, todos basados en estereotipos de género (González, 1999). El efecto de los estereotipos de género tiene como resultado que se predetermine el rol social que se espera de las personas. Por ejemplo, se anticipa que el rol de la mujer sea el de cuidar a lxs niños y encargarse de las tareas del hogar versus los hombres quienes tienen un rol fuera del hogar. Si ocurriera el caso que la mujer saliera del hogar, hay ciertas ocupaciones que están ya predeterminadas como masculinas o femeninas (Cuadrado, 2007). Estas profesiones pueden ser la mecánica que se ve como algo masculino versus la peluquería que se percibe como algo femenino.

Los estereotipos de género son importantes porque atribuyen los roles de géneros. Aún en lo contemporáneo donde las mujeres han logrado entrar en la fuerza laboral, esos estereotipos siguen creando discriminación y segregación en lo laboral. Por ejemplo, las mujeres tienen más barreras en ocupaciones dominadas por los hombres como en la política o puestos de alta jerarquía (Eagly y Mladinic, 1994). Además, se presentan a un ambiente laboral más hostil y una disparidad de trato en el ambiente de trabajo, las sanciones suelen llegar a ser peor si se les considera feministas o de género no conforme (Burgess y Borgida, 1999). Por otro lado, aún las mujeres estando en la fuerza

laboral, se les sigue atribuyendo el trabajo no remunerado. En consecuencia, las mujeres están haciendo doble trabajo. A pesar de que la sociedad ha modificado ligeramente sus expectativas en cuanto a los roles de género con el tiempo, se sigue viendo a la mujer en su mayoría en el hogar como la que debe dedicarse al trabajo no remunerado de las tareas domésticas (Künzler, et al. 2001; Viladot y Steffens, 2016). Sin embargo, el pensar que solo las mujeres son amas de casas puede originar una reacción negativa para los hombres que no puedan o no quieran ser proveedores, porque se hegemoniza no solo los roles femeninos sino también los masculinos (Viladot y Steffens, 2016). Esta situación genera presión en los hombres para ser los que siempre deban salir a ganarse el pan o que vean las tareas del hogar como tareas infravaloradas.

No obstante, en las minorías sociales esos roles no son tan reforzados, como por ejemplo en la comunidad afroamericana en los estados unidos de América versus la población blanca (Scott, et. al., 2009). Esto se debe a que las suposiciones de género no son hegemónicas ni universales y no se deben tratar como si lo fueran, ya que existe la interseccionalidad que influye en las creencias y las experiencias de género de las personas (Shields, 2008). Por tal razón, para poder entender las vías por las que se da la exclusión, es importante reconocer además del género, los otros factores que se cruzan con este. (Morales-Villena, et. al. 2020)

### ***La heteronormatividad***

La heteronormatividad crea estándares y normas sobre el sexo y los roles de género en el núcleo familiar, en el trabajo y fuera de casa, y dictaminan qué relaciones íntimas son aceptadas por la sociedad (Kowalski y Scheitle, 2019). Los tres conceptos de roles de género, los estereotipos de género y la

heteronormatividad se entrelazan y se retroalimentan unos de los otros. Los roles de género y estereotipos influyen en la percepción de la sexualidad, una persona que rompe negativamente con las expectativas de género se tiende a ver como una persona homosexual (Deaux y Lewis, 1984). Por ejemplo, un hombre que posee rasgos asociados a la feminidad se percibe como un hombre homosexual. Por otro lado, aquellxs que sí sean homosexuales, desafían la heteronormatividad, la cual mantiene y recrea los roles de géneros tradicionales (Kowalski y Scheitle, 2019).

Además, una manera en que se refuerza la heterosexualidad compulsiva es a través de lxs cuerpxs, naturalizando éstos por medio de lo que son las apariencias naturales y las disposiciones naturales, por ejemplo, la procreación humana (Butler, 1988). Por medio de la heteronormatividad, se percibe la procreación como si fuera la única razón de vivir y/o para tener relaciones sexuales.

### ***El patriarcado***

El patriarcado es la diferencia siempre favorable para los hombres para tener poder, para tener un mayor estatus y para tener mejor acceso a los recursos (Cuadrado, 2007). El patriarcado se sostiene mediante los estereotipos de género, así los hombres se mantienen con poder y crean inequidades en la sociedad (Burgess y Borgida, 1999). El patriarcado se mantiene ya que las mujeres u otras identidades no consideradas masculinas, no logran alcanzar las altas jerarquías y los hombres se quedan en posiciones en la cúspide jerárquica teniendo todo el poder. Esta tendencia se reconoce socialmente como justo y legítimo alimentado de las ideas de los estereotipos y roles de género y a su vez mantiene el *statu quo* a través de la naturalización de las

jerarquías (Viladot y Steffens, 2016). Simone de Beauvoir en el año 1949 ya podía ver cómo el patriarcado era el problema y utilizaba estas palabras:

«Este mundo siempre ha pertenecido a los machos, y ninguna de las razones dadas para ello han parecido suficientes. Revisando los datos prehistóricos y etnográficos a la luz de la filosofía existencialista, podemos entender cómo llegó a existir la jerarquía de los sexos. Ya hemos planteado que cuando dos categorías humanas se encuentran cara a cara, cada una quiere imponer su soberanía a la otra; si ambas se aferran a esta pretensión por igual, se crea una relación recíproca, ya sea hostil o amistosa, pero siempre tensa. Si una de las dos tiene una ventaja sobre la otra, ésta prevalece y *trabaja para mantener la relación por opresión.*»<sup>23</sup> (p.96)

Un reflejo de esta perspectiva es la segregación laboral, como resultado del patriarcado y el capitalismo actuando juntos para continuar ejerciendo la subordinación de las mujeres en trabajos de baja paga y de bajo estatus. Por ejemplo, la mayoría de las mujeres en la fuerza laboral se encuentran en empleo de tiempo medio o muy bajo en la jerarquía por la creencia que las mujeres no tienen las habilidades para llevar a cabo otros tipos de trabajo (Rees y Brewster, 1995). El poder en manos de una homogeneidad masculina, no solo tienen un impacto negativo en lo femenino, sino en todo lo que rompa con el imaginario patriarcal.

### ***Identidad de género***

La identidad de género es individual de cada persona y estas identidades influyen también en cómo se evalúa o se juzga un género, pero estas

---

23 El énfasis es nuestro.

identidades están ligadas a los estereotipos y los roles de género y por tanto se van creando de supuestos (Athenstaedt, 2003). Por ejemplo, una persona que cumpla con lo que cree que socialmente es lo femenino, como resultado se autodefine con lo femenino.

Como se ha mencionado antes, las ideas dicotómicas que tenemos son constructos sociales y hay que plantear la pregunta siguiente: **¿cómo podría medirse y juzgar la feminidad y la masculinidad siendo constructos?** La respuesta es que lo hacemos utilizando nuestras propias ideas de lo que significa cada uno de estos conceptos, cuando en realidad todas las personas tienen una combinación única de características que no podríamos medir. Por lo tanto, se tendría que encontrar un método y una escala que sean lo suficientemente inclusivos de todas estas características (Constantinople, 1973).

La clasificación binaria de las personas en masculino y femenino es complicado ya que estas presentan diferentes patrones de atributos “femeninos”<sup>24</sup> y “masculinos” en su personalidad y no es dicotómico como se cree, ya que la feminidad no es el opuesto de la masculinidad y viceversa, es algo totalmente personal (Aube, et. al., 1995). De acuerdo con Janet Spence (1985, 1993) la identidad de género no es más que nuestro sentido de pertenencia a un grupo; este sentido de pertenencia lo hacemos juzgándonos a nosotrxs mismxs por nuestrxs comportamientos, nuestro rol social, nuestra apariencia física e incluso la ropa que llevamos. Categorizamos esto en lo que entendemos como masculino o femenino siendo este concepto multidimensional, pero esta asignación de femenino/masculino es totalmente idiosincrática desde el yo.

---

24 Se utilizan estos conceptos entre comillas, ya que se entiende que esto se da utilizando estereotipos de género

Alice H. Eagly y Wendy Wood (2017), cuestionan si esa idea es muy simple para la actualidad, ya que el mundo es tan cambiante. Por ejemplo, las personas transgéneros ponen en tela de juicio sus ideas de sí mismos como hombres o mujeres. Además, habría que tomar en consideración no sólo la percepción del yo en la identidad de género sino las demás interseccionalidades como la clase social y la raza; y cómo dichas interseccionalidades desempeñan un papel importante en la identidad de género. Estxs autorxs reconocen que ver la identidad como algo multidimensional contribuyó a que ahora se puedan integrar otras categorías a la identidad de género. Por otro lado, es importante tener claro que la idea de masculinidad y feminidad es una idea tanto psicológica como socio cultural y por ende como constructos están en constante cambio. Por eso, para estudiar la masculinidad y feminidad como representación del yo y como identidad de género, tienen que adaptarse a los cambios (Hoffman, 2001).

### **Expresión de género**

La expresión de género es importante, ya que es la visibilidad de lo que juzgamos para hacer la asignación mental de género de una persona. Lxs autorxs Kessler y McKenna (1978) explican cómo el estilo de una persona es la clave que utilizamos para hacer esa atribución de género, por ejemplo, la vestimenta. Por otro lado, también se evalúan los intereses, las actividades que realiza una persona y su personalidad. Estos conceptos no deberían predeterminar la atribución de género que se le otorgara a una persona dentro del binarismo. Las expresiones de género son las vías en que una persona se presenta como masculina, femenina, ambas o ninguna a través de nombres, ropa, estilo de cabello, accesorios y manierismo asociados con grupos de género específico (Wilchins, 2004).



Según Judith Butler (1990, p. 25) «no hay una identidad de género detrás de las expresiones de género; esa identidad se construye performativamente por las mismas “expresiones” que se dice que son sus resultados». Sin embargo, se espera que esas expresiones de género tengan una congruencia con la identidad de género, dónde “femenino” es la mujer, donde se presentan las mismas limitaciones de la dicotomía. Esto se debe a que nuestro sentido de ser persona con género viene de un sistema de género dicotómico; un sistema que no deja cabida para aquellxs que sus expresiones de género no se entiendan (p. ej. butch, mujer TRANS butch) (Wilchins, 2004).

La expresión de género no solo es una vía para juzgar el género de una persona, sino también se utiliza para hacer una asignación de la orientación sexual de la persona, aunque estas dos no tienen una relación directa (Anderson, 2020). Esto puede llevar a las personas a sufrir una doble estigmatización, por romper con las normas de género y por la orientación sexual percibida (Dozier, 2017). ¿Por qué darle importancia a la expresión de género? Es importante ya que las personas pertenecientes a la comunidad TQIABLG+ se encuentran en una constante negociación a través de su expresión de género con las personas que interactúan. Por ejemplo, en los espacios cuirs, desean verse lo más cuirs posible para encajar y crear seguridad en estos espacios; por otro lado, en los espacios menos tolerantes a estas acciones como la familia o el trabajo no es tan fácil *perfromear* la expresión de género por miedo a ser violentadx (Reddy-Best y Pedersen, 2015).

## **2.2 Del otro lao' de la normatividad: Las transgresiones de género a través de lx TRANS, lx no binarie, lx cuir, lx disidente**

---

Muchxs autorxs hablan del concepto de género desde posturas muy diferentes, desde cómo se hace o cómo no se hace hasta cómo erradicarlo. Una de estas posturas defiende que, si nos deshacemos del género, esto permitiría que llegáramos a la equidad, ya que si seguimos utilizando las mismas reglas de siempre no necesariamente llegaremos a la equidad. Hoy en día las mujeres pueden trabajar y alcanzar altos puestos en la jerarquía, pero eso no se transfiere a mayor equidad, al contrario, vemos cómo se crean otras formas de subordinación como las mujeres ganando menos que los hombres (Deutsch, 2007). Sin embargo, surge una interrogante cómo ¿Por qué decidimos expresar/identificarnos con nuestro género? Es que, identificarnos y expresar el género, no es más que una presión cultural, que nos obliga a escoger entre mujer u hombre, pero no nos permite no ser ninguno, o los dos a la vez o no ser nada a veces o serlo todo (Wilchins, 2004).

Por otro lado, existe la idea de que lo que entendemos del género se puede (re)inventar y (re)definir, pero no deshacernos del constructo ya que el constructo social se encuentra en todas nuestras relaciones, por ejemplo, el patriarcado es resultado del constructo de género (West y Zimmerman, 2009). Por otra parte, se puede hacer las dos cosas a la vez, continuar viendo el género como dicotómico y reposicionar la idea de lo que es el género, a través de la fluidez entre la masculinidad y feminidad (Pecis, 2016). Al final lo importante sería, que todxs tengamos la oportunidad de hacer o *performear* el género sin ataduras a constructos y estereotipos sociales.

Alejada de todo esto, Judith Butler (1988; 2004) no ve el género como algo que se hace o se deshace, sino como una performatividad, que solo es real hasta el punto que se quiera expresar. Un ejemplo que utiliza esta autora es cómo las personas TRANS utilizan la performatividad para crear la imagen del género que desean representar, a través de usar maquillajes o ropa que estereotípicamente sería del sexo opuesto. Prácticas que refuerzan los estereotipos de género, pero que socialmente son la única ventana que se le permite a las personas transgénero para performar su identidad. La autora reitera que, aunque la performatividad sea personal, siempre la sociedad tendrá un impacto sobre ella. En el pasaje de Butler, 2004, dice:

«No sólo es necesario que el mundo social sea de cierta manera para reclamar lo que es propio, sino que resulta que lo que es propio siempre depende desde el principio de lo que no lo es, las condiciones sociales por las que la autonomía es, extrañamente, desposeída y deshecha». (p. 100)

Esto implica que, aunque quisiéramos autonomía sobre nuestros cuerpos y nuestras identidades, la sociedad siempre ejerce una presión sobre nosotros, haciendo que la autonomía no sea posible. Por ejemplo, la autora Riki Wilchins explica (2004, p. 133) «yo puedo hacer de mujer todo lo que quiera, pero aun así me siguen llamando señor». Como explica la autora la performatividad no ayuda porque en el momento que una persona no pueda descifrar tu identidad entre hombre o mujer, esto implica que la persona que se encuentra juzgando se sienta incomoda y/o molesta, dejando a la persona que rompe con el binarismo avergonzada y humillada. La autora concluye, que el género resulta ser una copia para la que no hay original y que todo el género es *drag*, que el género es *cuir* (Wilchins, 2004).

Esto se debe a que las performatividades que hacemos ya cargan con sus propias etiquetas sociales y que se espera que se cumplan con estas (Tseëlon, 2001). La autora Efrat Tseëlon (2001, p.107) explica a través de este pasaje las limitaciones de las performatividades:

«Performance is indeed a liberating and critical tool for interrogating social practices. It does not, however, suggest that by realizing the constructed nature of our categories we can shake them off at will, partly because of the heavy penalties incurred by failing to play the part» (La performatividad es, en efecto, una herramienta liberadora y crítica para cuestionar las prácticas sociales. Sin embargo, no sugiere que al darnos cuenta de la naturaleza construida de nuestras categorías podemos sacudirlas a voluntad, en parte debido a las fuertes penalizaciones que se producen por no desempeñar el rol deseado)

La sociedad tiene un constructo ligado a las performatividades, por lo cual esperan que se cumplan con los roles que se esperan debido al imaginario colectivo de lo que se cataloga como “normal” y lo que se ve como “otro”. Como resultado, las personas que se identifican como no binarias son quienes más rompen con este imaginario social dicotómico. Las personas no binarias rompen más los esquemas porque algunas mujeres TRANS y hombres TRANS se adhieren a las reglas binarias identificándose como hombres o mujeres y actúan como socialmente se espera respectivamente de cada género. Muchas mujeres y hombres TRANS se adhieren a estas expectativas porque son la única vía por la cual se les reconoce su identidad. En contraste, las personas no binarias se identifican y actúan fuera de ese imaginario social de género y como resultado no logran encajar socialmente (Dray, et. al. 2020). La comunidad TRANS no encaja socialmente porque «la cantidad de reacciones negativas que experimentan las personas TRANS depende

probablemente de la medida en que encajen en los esquemas de género de los demás» (Dray, et. ál. 2020; p 1183).

La performatividad del género se puede dar por diferentes vías. Por ejemplo, la ropa y los maquillajes son parte de la performatividad del género y aunque pareciera algo trivial, en realidad no lo es. Dylan Scholinski en el libro de sus memorias *Last time I wore a dress* (1997)<sup>25</sup>, relata su experiencia de cómo fue en un principio criado como *tomboy* ya que sus padres querían niño pero luego mientras fue creciendo y entrando en la adolescencia fue internado en un centro de salud mental para que aprendiera a ser mujer. Se encontraba sujeto a un proceso a través de vestidos, maquillajes y constantes preguntas de su identidad sexual, si sentía o no atracción por los hombres.

Relata que estas experiencias le llevaron muchas veces a pensar en el suicidio. Para poder salir de aquella institución muchas veces mentía y fingía que el tratamiento para convertirle en mujer estaba funcionando que a su vez eran mentiras muy duras para él, por ejemplo, «amo este delineado», «me gusta mi sombra azul», «he salido con chicos» (p. x). También muestra su batalla en la búsqueda de su identidad de género, como evitar los baños públicos porque no se consideraba suficiente femenina para pasar al baño de las chicas ni muy masculino para pasar al baño de los chicos. La experiencia de estar en un centro psiquiátrico marcó su vida para siempre, como resultado de la insistencia de sus padres que cumpliera con las normas sociales de género.

---

25 Dylan Scholinski escribió sus memorias con la ayuda de la reportera Jane Meredith Adams, quien figura como co-autora del libro. Dylan no cambió su nombre hasta luego de publicar su memoria, por tanto, aparece su *dead-name* en el libro como autor. Sin embargo, en las referencias y en esta investigación se hará referencia a esta persona por su nombre escogido, Dylan.

Lamentablemente la experiencia de Dylan no es un caso aislado. Estas experiencias perniciosas se dan por la presión social de cumplir con las normas sociales de género y como resultado de transgredirlas. La angustia de vivir bajo la presión de las normas sociales puede llevar a las personas TRANS a pensar en el suicidio e incluso a sufrir la muerte por violencia. El sufrimiento por parte de las personas TRANS no solo ocurre en su vida de adultxs sino en la niñez también como burlas y rechazo en la escuela por no querer utilizar la vestimenta estereotípica que deberían utilizar por su sexo asignado al nacer, lo que muchas veces les lleva al aislamiento social (Butler, 2004).

La comunidad TRANS es rechazada porque desbaratan todos estos supuestos sociales: la asignación del género al nacer, la designación de las categorías sociales de masculino y femenino en las interacciones y el género, la integración de todas las anteriores entre sí contrario a las personas cisgéneros, permitiendo el deshacer o rehacer del género como constructo (Connell, 2010). Esta noción de la normatividad no sólo se transgrede por las identidades TRANS, no binarie y cuir, sino también aquellxs que rompen con las expresiones de género esperado (p. ej. mujeres butch/cuerpxs “feminizados” con expresión masculina). Estxs cuestionan las nociones heteronormativas de género a través de la percepción de sus estatus de orientación sexual y su visible transgresión de las reglas y normas esenciales que clasifican a los individuos en categorías de género (Dozier, 2017). La performatividad del género no solo rompe con las expresiones de género esperadas, sino también con nuestro lenguaje, con la duda del género aparece la duda de cuál pronombre asignar y hay un constante *misgendering* con aquellxs que rompen las ideas de género (Wilchins, 2004).

La incongruencia con las normas sociales hace que la sociedad vea a lxs miembrxs de la comunidad TRANS como otrxs, por ende, ejercen presión

sobre estas personas desde la niñez para que cumplan con los ideales cisgénero. Esta presión social no solo viene de la familia sino también por parte de los medios de comunicación, lo que les lleva muchas veces a ocultar su yo real o ignorar el sentimiento de querer salir fuera de la norma (Levitt y Ippolito, 2014).

El estudio de Heidi Levitt y Maria Ippolito (2014) recogió muchas experiencias TRANS/cuir/butch en distintos lugares de estados unidos de América que son muy relevantes de qué pasa cuando las personas transgreden las normas, algunos de estos datos son:

- Esta comunidad muchas veces es tratada con curiosidad sexual, como objetos sexuales y que muchas veces se le es imposible encontrar una pareja.
- Por romper con la norma se enfrentan a discriminación transfóbica y homofóbica y constante invalidez en todos los sentidos de su “yo” por parte de la sociedad.
- El lenguaje inclusivo y las comunidades de apoyo, que proveen apoyo y seguridad a la vez que luchan contra la transfobia y la transformación de la imagen de belleza tradicional, son medidas que pueden salvar la vida de muchas personas TRANS.
- Muchas personas en la comunidad TRANS no quieren transicionar, no es necesario un antes y un después, ni una transición; muchxs solo quieren ser ellxs, sin intervenciones médicas. Mientras otrxs sienten que la sociedad les presiona a someterse a cirugías o tratamiento hormonal para que encajen en las normas, incluso son juzgadxs hasta por su peso.

La comunidad TRANS se encuentra en la posición de navegar por las expectativas de género de lxs demás y se ven en una constante promulgación de su género. Están en evaluación continua por lxs demás, se encuentran una y otra vez divulgando su identidad, algunas veces identidades que les parecen a les otros complicadas y confusas, porque no todes tienen una identidad de género conforme al binarismo femenino/masculino (Brumbaugh-Johnson y Hull, 2019). Un ejemplo son las personas cuirs o aquellxs que no les interesa el *passing*, porque existe la idea que para ser TRANS tiene que haber un antes y un después.

Lo que se puede inferir es que no hay una forma correcta de ser TRANS o una sola forma de expresar la identidad transgresora, ya sea siendo TRANS, no binarie, butch o cuir, todas las experiencias son únicas y válidas. Cada persona vive su identidad de género como mejor la entienda y sobre todo como quiera expresarla o no expresarla.

### **2.3 «NO SOMOS UNA TEORÍA». Las transgresiones de género para entenderlas hay que vivirlas.**

---

Es importante destacar que las personas con experiencias TRANS son lxs unicxs que pueden dictaminar qué es y qué no es ser TRANS, ya que el concepto se define a través de la experiencia que tienen ellxs mismxs. En consecuencia, son ellxs lxs unicxs que saben y viven cada día las distintas formas en que sus vidas son vulneradas. Por tanto, quiero enfatizar que esta tesis es un requisito para terminar el doctorado, no es una representación completa de todo el discrimen laboral y no laboral al que se enfrenta esta comunidad en su cotidianidad.



A través de la tesis, intentaré dibujar por medio de palabras estas experiencias, tanto las positivas como las negativas. Sin embargo, no soy la primera persona que expone las experiencias conflictivas que vive la comunidad TRANS puertorriqueña en el trabajo, puesto que a través de medios académicos y no académicos se ha reclamado la necesidad de un espacio de trabajo seguro e inclusivo, donde se le garantice el derecho a (con)vivir en su espacio de trabajo.

*La Sombrilla Cuir* (2019), grupo interseccional activista puertorriqueña, en su página de *Facebook*, crearon una infografía de tipos de discriminación que enfrentan las personas TRANS y no binarias en Puerto Rico, donde señalan que las personas TRANS y no binarias son las más vulneradas en encontrar empleo dentro de la comunidad TQIABLG+. Este grupo atribuye estas vulneraciones a varios aspectos que contribuyen al discriminación laboral por incomprensión de los patronos sobre lo que es ser una persona TRANS; los códigos de vestimenta; el discriminación por parte de compañeros de trabajo y/o clientes; que el baño se encuentra segregado por «género» y exigencia de silenciamiento e invisibilización de parte de las personas TRANS en el empleo.

Desde un contexto académico, la comunidad TRANS han transmitido a través de entrevistas sus experiencias. Se llevó a cabo un estudio, entre 2011 y 2013, sobre las violencias a las que se enfrentan las mujeres TRANS puertorriqueñas (Rodríguez-Madera, et. al., 2017), dicho estudio concluyó que, debido a la discriminación por identidad de género, la gran mayoría de las participantes no contaban con un empleo *formal*. Además, una tercera parte de estas se sustentaban a través del trabajo sexual, esto demostrando su marginación social y económica.

Tomando las mismas narrativas del estudio anterior, pero con una mirada más fresca, lxs autorxs Mark Padilla y Sheilla Rodríguez-Madera (2021), concluyeron que las mujeres TRANS puertorriqueñas transitan en un mundo lleno de violencias desde muy temprana edad. Esta violencia se manifiesta a través de diversos mecanismos; desde la pobreza, transfobia, escasez de oportunidades de educación y empleo, un gobierno negligente e invisibilizador. También se encuentran fallos sociales y sistemáticos que trabajan para «*manufacture subjects designed, we might say, for death*» (manufacturar sujetos diseñados, podría decirse, para la muerte) (p.36).

Por otro lado, los hombres TRANS experimentan también violencias, muchas de ellas en el empleo. Por ejemplo, recibir tanto maltrato emocional al punto de tener que ser internado en un centro psiquiátrico por no poder más con la situación; ser despedido por la identidad de género aun siendo esto ilegal y la dificultad de encontrar trabajo debido a la incongruencia de su identidad de género, su expresión de género y sus papeles legales como el certificado de nacimiento (Ramos-Pibernus, et. al. 2020).

Queda evidenciado que tanto la trans-masculinidad como la trans-feminidad tienen desventajas sociales, incluida la nula empleabilidad. Por consiguiente, la comunidad TRANS puertorriqueña se encuentra en plena vulnerabilidad social, donde se le niega el derecho a la vida. Dentro del sistema capitalista en el que se encuentra Puerto Rico, la empleabilidad y/o la oportunidad de generar un ingreso es de vida o muerte. Como efecto dominó el no tener acceso a la educación les limita a tener trabajo y el no tener trabajo resulta en una vida llena de precariedad, donde el resultado más fatídico puede ser la muerte.

La comunidad TRANS puertorriqueña se encuentra vulnerada incluso después de la muerte, no sólo de forma simbólica, sino que, en la realidad, se exponen

a violencia post-mortem, donde sus familiares podrían enterrarlx y despedirlxs de acuerdo con su género asignado al nacer, borrando su existencia e ignorando/erradicando su identidad de género (Padilla y Rodríguez-Madera, 2021).

La comunidad TRANS, no solo en Puerto Rico sino en otros países, hace reclamos a una equidad social, que incluya menos proyectos académicos y más política pública. Por ejemplo, según reportó Rodríguez Álvarez (2020), a una de sus preguntas sobre el efecto de la teoría cuir en las vidas TRANS, Mar Cambrollé, mujer española de experiencia TRANS contestó «*No somos una teoría, la vida de las personas TRANS importa*», está refiriéndose a las acusaciones hacia la comunidad TRANS española de ser TRANS por la teoría cuir/ideología de género. Mar explica cómo ser parte de la comunidad TRANS no tiene nada que ver con teorías, sino que es desde el momento que tienen consciencia de su identidad, dicha identidad tiene un efecto de exclusión laboral. A través de esta tesis reivindicamos los reclamos de Mar, desde el principio hasta el cierre, «las vidas TRANS importan».

El querer separar la comunidad TRANS de la teoría cuir y otros aspectos académicos se debe a que hay un surgimiento en los países occidentales, de un grupo de “feministas”, a quienes se les ha nombrado en las siglas en inglés TERF (*TRANS-Exclusionary Radical Feminist*; Feminista Radical TRANS Exclusionaria), este grupo quiere invalidar las experiencias TRANS y reducir la categoría mujer a la biología y utilizan como excusas los valores familiares (Pearce, et. al. 2020). Este grupo no es más que un grupo de personas transfobas, que no deberían autoproclamarse feministas cuando su único objetivo es excluir a las personas TRANS de la lucha por la equidad. Este grupo de personas solo desvían el discurso, siendo un tropiezo para lo que verdaderamente importa que es que la personas TRANS/no binarias tengan

«acceso equitativo a necesidades básicas como la atención sanitaria, la vivienda, el empleo y la educación» (Pearce, et. al. 2020, p. 885).

En Puerto Rico este tipo de grupos también han surgido lo que ha desatado una reacción por parte de la sociedad y el mundo académico. Por ejemplo, *Caribeñx* (2021), persona TRANS no binarix puertorriqueñx, a través de su página de *Instagram*, deja claro su repudio a este grupo de TERFs y como Mar, utiliza esta frase «las vidas de las personas TRANS siempre irán por encima de cualquier teoría que se saquen del culo».

Por otro lado, *La Sombrilla Cuir* (2021) también les deja claro a este grupo que la lucha feminista y el ser mujer no puede estar reducida a discursos biologistas y que no hay nada radical en ser TERF, de paso les recuerda tanto al grupo de TERFs como a lxs demás que «no todas las personas con falo son hombres y no todas las personas con útero son mujeres». Además, mientras continúe la comunidad TRANS en crecimiento y organizándose, llegará un momento en que las definiciones de lo que es o no es ser TRANS serán obsoletas (Feinberg, 2013). Precisamente eso sería lo ideal, que cada quien pueda dar su propio significado a transgredir el género sin que se cuestione. Lo importante en estos debates es escuchar a las personas de experiencia TRANS con sus reclamos, dado que muchas veces los medios de comunicación les prestan más atención a las personas cisgénero que no viven en las dificultades a las que se enfrenta la comunidad TRANS diariamente (Faye, 2021a).

## **2.4 La expresión de género: el yo a través de otros ojos**

---

Las expresiones de género no tienen por qué correlacionarse con la identidad de género y/o la orientación sexual. Las expresiones de género que se vean

incongruentes con la asignación de género que se hace de una persona generan incomodidad y/o molestias que culminan muchas veces en discrimen y/o violencia porque se percibe como una transgresión (Anderson, 2020). Un ejemplo de este fenómeno son las personas binarias que eligen una expresión de género masculina, la sociedad les identifica como mujer butch u hombre TRANS, aunque esto no es cierto ya que la dicotomía no permite reconocer otras identidades. Esto se da como resultado de que la sociedad espera que las expresiones de género, las identidades de género y la orientación sexual siga el orden predeterminado de hombre/mujer-femenino/masculino-heterosexual/homosexual (Butler, 1990).

En el estudio de Steph Anderson (2020) sobre género en los estados unidos de América, *Gender Matters: The Perceived Role of Gender Expression in Discrimination Against Cisgender and Transgender LGBTQ Individuals*, lxs participantes que presentaban una expresión de género no clara para lxs otrxs, presentaban mayor discrimen y en algunos casos cuando este discrimen y/o violencia se presentó en un lugar público, la gente alrededor no detuvo el discrimen y/o violencia. En este estudio las personas con identidades TRANS no binaries y cuir, con una expresión masculina/femenina expresan que las personas les discriminan desde su punto de vista porque no entienden su expresión de género. Por ejemplo, le mismo autorx por su expresión de género es catalogadx como hombre TRANS o mujer butch cuando en realidad su identidad es cuir.

Entonces, ¿Por qué la ropa no define la identidad? La vestimenta es clave para expresar las identidades, sin embargo, está evaluada bajo la subjetividad de las demás personas, lo que crea una ambigüedad entre el «yo» que se expresa versus el «ser» que se reconoce por les otros (Kaiser, 2001). Además, esa subjetividad se ve atravesada por las normas sociales, donde la feminidad se

ve como algo devaluado. Por eso a las mujeres TRANS se les ve como inferiores y por el otro lado a los hombres TRANS se les ve como una amenaza a la masculinidad (Dray, et. al. 2020).

## **2.5 La colonialidad del género: ¿es el género algo imperialista/blanco?**

---

Las ideas del concepto “género” se vieron introducidas por lxs colonizadores. Cuando lxs colonizadores europeos llegaron a *AbyaYala*, trajeron consigo todas sus costumbres, entre ellas la idea del género que estaba basada en sus luchas de clases y su cristianismo (Feinberg, 2013). Las divisiones por género y las opresiones actuales son resultados de la colonialidad del género introducida y posible gracias a la colonialidad del poder (Lugones, 2007). El concepto colonialidad del poder, es un término creado por Quijano, donde explica que la opresión de parte de lxs colonizadores estaba anclada a su idea de raza, viendo las personas negras como inferiores, que hasta el día de hoy sigue existiendo (Quijano, 2000; Quijano, 2015).

En muchas de las civilizaciones del *AbyaYala* antes de la llegada del colonialismo europeo, se reconocía un tercer género e incluso algunas de estas sociedades eran matriarcales (Lugones, 2008). Los europeos introdujeron la categoría “mujer” con bases sobre sus cuerpos y les sometían a la subordinación de los hombres, imponiendo así el Estado patriarcal colonial (Oyëwùmí, 1997). Además, estas imbricaciones de poder a través del género han impulsado el imperialismo y sus violencias. Por ejemplo, los estados unidos de América tienden a feminizar sus oponentes y muestra su ejército como la idea de una masculinidad robusta (Meyerowitz, 2008). El estado patriarcal se introdujo a través del colonialismo, como una técnica de adquirir

poder, pues se reprodujeron las mismas perspectivas de género de Europa en las tierras conquistadas por Europa (Oyěwùmí, 1997). La referencia a Europa, no como todo el continente, sino Europa occidental.

Dentro de ese imaginario colonial del género binario que se introdujo, no todas las “mujeres” eran vistas como mujeres. Las mujeres negras y racializadas no se veían como mujeres sino como seres para su consumo, seres que generan producción (Lugones, 2008). La colonialidad del género tiene una profunda relación con la desvalorización y la falta de humanización de las mujeres negras, racializadas, indígenas y afrodescendientes (Álvarez y Noguera, 2016). Esa desvalorización de lxs cuerpaxs racializadx y negrxs, son la base del capitalismo, un capitalismo eurocéntrico que es posible gracias a la explotación del dominante al dominado, por el capital (Quijano, 2000), en el caso de la colonización esta explotación se dio de parte de lxs europexs-colonizadores hacia lxs no europexs - lxs colonizadx. El capitalismo tiene como ejes la modernidad y la colonialidad, por tanto, el capitalismo nace gracias a la relación colonial entre Europa y América (Quijano, 2015). Como resultado de esa influencia de Europa en América, es que se mantiene todo lo que se introdujo en la colonización hasta ahora.

Así, aquello que se alejaba de su imaginario de género binario occidental fue eliminado para que las creencias en el binarismo fueran la única opción (Vaid-Menon, 2020). Aun queriendo los colonizadores hacer un borrado/genocidio cultural de todo aquello lejano a lo que impusieron, la resistencia llevó a que se sepa que lo transgénero ya existía (Feinberg, 2013; Vaid-Menon, 2020). Lo transgénero como concepto occidental, desde una mirada que todo lo que está fuera de la norma, lo transgrede y por tanto es transgénero. Por ejemplo, en culturas pre-colombinas como lxs nativx americanxs, siempre han contado con lo que se conoce en la actualidad como persona de experiencia TRANS (Vaid-

Menon, 2020). En las tribus nativx americxs, existen personas que cuentan con una experiencia de género llamada dos espíritus, estas personas existen desde antes de la colonización, incluso han sido consideradx como héroes dentro de la comunidad (Bossak, et. al. 2022). Personas que vivan fuera del imaginario binarista de género occidental, han existido siempre, un ejemplo de ello es la comunidad en México llamada Muxe, Hijra en el Sur de Asia, entre otrxs (Vaid-Menon, 2020). Estxs personas son consideradx como personas de experiencia TRANS dentro del imaginario occidental, pero que en su imaginario de género no. Esto es resultado de la construcción del binarismo usando de base la genitalia, que coloca lxs cuerpxs en esquemas jerárquicos donde lo femenino se ve como inferior y otras identidades fuera del binario son descartadas; estas son formas de dominaciones coloniales que al día de hoy son la base del machismo, sexismo y racismo (Cabrera y Vargas, 2014).

## **2.6 Las organizaciones no saben manejar la patería y lo cuirnes**

---

El género es algo que influye en todos los aspectos de la vida, como ya se había mencionado, en esta investigación lo que más nos importa es cómo el género afecta a las personas TRANS en el mercado laboral. En diferentes profesiones laborales no necesariamente existen diferencias entre los hombres y las mujeres, por ejemplo, lxs doctorxs comparten ciertas características, sin importar su género (Viladot y Steffens, 2016). Sin embargo, todo aquello que se considere como periférico en violación de los estereotipos de género puede crear coraje y molestia moral en la sociedad, llegando a dar resultados negativos para estxs otrxs como penalidades económicas, el no ser contratadx sólo por romper con los esquemas (Koenig, 2018).



No es para menos ya que en las áreas de trabajo el hecho de ser percibido como hombre o mujer influye significativamente en la experiencia laboral debido a la desigualdad entre los géneros y a la persistente segregación por sexo en el lugar de trabajo (Dozier, 2017). Dentro de estas desigualdades, una comunidad que se ve afectada por romper con los estereotipos de género es la comunidad transgénero, pues se encuentra en mayor riesgo de experimentar discriminación y violencia contra ellxs solo por su identidad de género (Brumbaugh-Johnson y Hull, 2019).

Las personas TRANS de acuerdo con Faye (2021b):

«no deberían aspirar a ser iguales en un mundo que sigue siendo capitalista y patriarcal y que explota y degrada a quienes viven en él. Por el contrario, debemos buscar la justicia, tanto para nosotros como para los demás. Las personas trans han soportado más de un siglo de injusticia. Hemos sido discriminadas, patologizadas y victimizadas»  
(p. II)

De acuerdo con estx autorx, dentro del sistema capitalista la comunidad transgénero se enfrenta a dos problemas, encontrar trabajo en primer lugar y en segundo, si logran conseguir un trabajo, sigue existiendo el discrimen en el lugar de trabajo. Por lo tanto, mantener un trabajo en un ambiente donde sufren discriminación o ser violentadx de alguna forma es una dificultad afrontada por la comunidad transgénero que ocurre con menos frecuencia para personas que se identifican como cisgéneros. Las personas TRANS se enfrentan a discriminación en el trabajo por su identidad de género o muchas otras veces simplemente se ve esta comunidad negada al derecho al trabajo (*Transgender Law Center y San Francisco Bay Guardian, 2006; Badgett, et. al. 2007; Budge, et. al. 2010*).

Otro impacto del género en lo laboral son los códigos de vestimenta. Como plantea Jennifer Levi (2006; 2008) están basados en estereotipos tradicionales de género como las mujeres llevan faldas o maquillaje y los hombres pantalones y vello facial. Sin embargo, esto no es cierto ya que la ropa no te hace hombre o mujer sino solo tu identidad, la vestimenta es solo una vía para la expresión de género (Wilchins, 2004). Lxs autorxs Koch y Bales (2008), discuten el caso de Carla Enriquez, una mujer transgénero, quien comenzó a transicionar mientras estaba en su puesto de trabajo. Enriquez fue altamente discriminada por no presentar una apariencia de género estereotipada que se esperaba e incluso uno de sus supervisores le imploró que volviera a verse como antes. Sin embargo, la Corte Superior de los estados unidos de América no reconoció que la discriminación se hubiera dado a raíz de ser transgénero. Lx autorx ve las políticas de vestimenta como una herramienta de daño hacia las personas que no logran seguir estos códigos de vestimenta como se espera que lo hagan, dicho de otro modo, las personas transgreden estas normas (p. ej. TRANS, no binarie, butch). Los códigos de vestimenta son un problema porque, aunque la expresión de género (p. ej. vestimenta, recorte) revelé o no tu *cuirnes*, bajo las percepciones de los demás es un asunto que no pasa desapercibido y que está en constante evaluación por estxs (Anderson, 2020).

Según Costello (2004) la ropa es una parte esencial en la vida profesional de una persona ya que marca su identidad profesional. Esto empieza desde que las personas van a la universidad que moldean su vestimenta para encajar en las instituciones universitarias, sin embargo, la presión de presentarse de la manera adecuada exigida socialmente no es posible para todo el mundo. Debido a recursos económicos insuficientes, no todo el mundo tiene el dinero para trajes y corbatas, lo que hace que muchxs estudiantes reprobren clases, afectando sus carreras profesionales (Costello, 2004). Estas barreras de

vestimenta, incluido el estilo de pelo, que reflejan las clases sociales, se transfieren de las universidades a su trabajo, donde no todos pueden asimilar la apariencia del grupo mayoritario como hombres/mujeres blancxs (Opie y Phillips, 2015).

No es solo en los códigos de vestimenta de las compañías, también sus fiestas representan un peligro para la comunidad TRANS. Por ejemplo, en una fiesta navideña donde los hombres suelen ir con gabán y las mujeres de traje, las personas TRANS tienen que decidir si exponerse o no. Es una navegación continua y circunstancial de cómo presentar el propio género considerando las percepciones exteriores y expectativas binarias de género de lxs demás (Brumbaugh-Johnson y Hull, 2019). Estas barreras creadas por las expectativas de expresiones de género no sólo afectan a las personas TRANS y no binarie sino también a toda persona que transgrede las reglas. Un ejemplo de esto son las mujeres lesbianas butch, quienes en el trabajo tienen que convivir con dos tipos de expresiones de género: la femenina en el trabajo y la masculina fuera de este ámbito. Esto ocurre por miedo a que surja discriminación o por miedo a revelar su orientación sexual a través de su ropa, causándole esto aflicción a la hora de escoger su vestimenta para el trabajo (Reddy-Best y Pedersen, 2015). Es tanta la presión de que las personas sigan la norma social de la vestimenta en el trabajo que lxs autorxs Kelly L. Reddy-Best y Elaine L. Pedersen (2015) explican lo que sucede con esta presión y estrés causado a través de estas palabras:

«Este estrés negativo a menudo llevaba a lxs participantes a cambiarse de ropa o a vestirse con un estilo que se ajustaba a las ideas tradicionales de la feminidad, dejando a estas mujeres con la sensación de haber sacrificado una parte de su dignidad para complacer a su empleador.» (p.63)

Un acto que evidentemente violenta sus derechos de decidir ponerse lo que les da la gana. Una coerción a la libertad de las personas a «ser» ellxs mismxs. Sin embargo, no todos los lugares de trabajo presentan problemas en cuanto a la vestimenta. Por ejemplo, aquellos trabajos dirigidos a personas con pocas calificaciones suelen presentar un código de vestimenta neutral/andrógino como uniforme que sea el mismo tanto para hombres como para mujeres u otros lugares de trabajo permiten a los empleados usar su propia ropa bajo un delantal o chaleco unisex. También existen lugares de trabajo donde tienen estándares mínimos de vestimenta y esto hace que muchas personas decidan tomar estos trabajos, aunque sea de bajo estatus o de poca remuneración (Dozier, 2017). Las personas empleadas de la comunidad TRANS generan un ingreso menor al resto de la población mientras que otras simplemente son parte de las estadísticas de personas desempleadas (Badgett, et. al., 2007). Es imprescindible destacar que las personas no solo sufren discriminación en el trabajo por sus expresiones de género, sino también se entrelazan otras características como raza y etnia, capacitismo, estado de inmigración, y antecedentes penales (Dozier, 2017). Un ejemplo de cómo la raza es utilizada para discriminación en el empleo es que se considere que las personas que lleven estilos de cabello Afrocéntricos (p. ej. afros, rastas) no son profesionales, cuando el profesionalismo debería tener mucho menos que ver con la apariencia y mucho más con el desempeño (Opie y Phillips, 2015).

Un estudio estadístico realizado por el *National Center for Transgender Equality*<sup>26</sup> (2016) sobre las experiencias de la comunidad TRANS en Estados Unidos de América reflejan cómo la normativa del género y la expresión de género afectan a la comunidad TRANS. En general el 30% de las personas

---

<sup>26</sup> Este estudio fue realizado por James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., y Anafi, M. para la organización *National Center for Transgender Equality*.

TRANS encuestadas reportaron que han sido despedidxs, negado ascensos, o han experimentado algún tipo de discriminación por su identidad de género y/o su expresión de género. Entre las acciones de discrimen y acoso que reciben en el trabajo se encuentran: el ser forzadxs a utilizar el baño que no le corresponde a su identidad de género; ser obligadxs a presentarse con la expresión de género que no les corresponde para poder conservar su trabajo; que sus compañerxs de trabajo o supervisorxs compartan información privada de su identidad de género y ser física y/o sexualmente atacadxs.

Algunas de las medidas que el 77% de les encuestades toman para que estos actos violentos no les sucedan es ocultar su identidad de género, retrasar su proceso de transición o simplemente renunciar a su puesto de trabajo.

Otro dato alarmante como efecto rebote de no tener trabajo, es el hecho de que un 30% viva en la pobreza y también 30% de les encuestadxs han estado sin techo alguna vez en su vida. Aunque estos resultados no son para todxs por igual, ya que por etnicidad las personas blancas se encuentran en menos desventajas comparados con las otras razas asiaticxs, latinxs, negrxs, indix americanx y personas del Medio Oriente, siendo estxs últimxs lxs que presentan porcentajes más altos en las desventajas.

En un estudio similar realizado una década antes y en California por *Transgender Law Center* y *San Francisco Bay Guardian* (2006), un Estado considerado muy inclusivo y a pesar de esto los resultados develaron cómo, a pesar de esto, que en su mayoría a las personas TRANS se les niega la oportunidad de empleo. Dicho estudio manifiesta unos datos, coincidentes con estudios previos, que se puede considerar alarmantes: aquellas personas que están empleadas y deciden revelar o comenzar una transición en el empleo como persona TRANS resulta en ser despedidxs; se les niega ascensos; son

verbalmente atacadx; carecen de acceso al baño correspondiente con su identidad de género; hay un uso continuo de pronombres que no son los suyos y constantes preguntas sobre si han o no tenido alguna operación.

Es una muestra que las personas TRANS se enfrentan al discrimen en el trabajo tanto por parte de las gerencias como de sus compañerxs de trabajo. Actualmente, aunque algunas empresas se mueven a una era de inclusividad y tolerancia, muchas otras continúan practicando discrimen tanto a nivel gerencial como entre colegas como rechazo, intolerancia, entre otros malos tratos a niveles más agravado y/o moderados (Dray, et. al. 2020). Deja en evidencia que en la actualidad la comunidad TRANS sigue enfrentando las mismas condiciones laborales por una década.

Muchas personas TRANS deciden identificarse en el trabajo como homosexual o bisexual en vez de revelar su verdadera identidad de género porque la orientación sexual es mejor conocida y recibida (Brumbaugh-Johnson y Hull, 2019). Por otro lado, muchxs no dicen su identidad por el privilegio que ganan, por ejemplo, quienes hacen una transición de mujer a hombre, siempre y cuando su expresión e identidad de género sea *passing* y no ambigua a los ojos de otrxs (Schilt, 2010).

En el estudio realizado por Kristen Schilt (2010), mencionado anteriormente, sobre las experiencias laborales de los hombres de experiencia TRANS, encontró que los hombres experimentan un "antes y después" en el lugar de trabajo, luego de su transición. Sin embargo, lx autorx reconoce que estos datos son datos de autoinforme de las personas que entrevistó y no necesariamente ser así para todxs lxs hombres de experiencia TRANS. Schilt anticipó que los hombres recibirían un mejor trato en el trabajo, pero no sabía hasta qué punto, pensaba que serían más las cosas negativas que las positivas.

Esperaba que si sus empleos no estaban relacionados con la comunidad TQIABLG+, serían despedidos, ridiculizados y acosados. Sin embargo, lxs participantes informaron tener más autoridad, recompensas y oportunidades económicas, este cambio fue un shock y particularmente cuando permanecían en los mismos trabajos. Estos mejores tratos les resultan conflictivos a lxs participantes, ya que ponen en duda su autoevaluación como buenxs trabajadores, haciéndolos cuestionar las motivaciones detrás de cualquier recompensa que reciben en el lugar de trabajo. También puede mostrar a los hombres TRANS que estaban recibiendo menos recompensas como mujeres trabajadoras de lo que se habían dado cuenta, una experiencia profundamente frustrante y reveladora. Además, muchos hombres TRANS expresan resentimiento de que estos cambios a menudo vienen a expensas de las mujeres y refuerzan la inequidad.

Es un hecho que cuando una persona TRANS logra conseguir un empleo, esta persona se enfrenta a un sin número de violencias que, como ya se ha señalado, pueden ir desde la obligación de usar el baño no correspondiente a su identidad de género o limitarse a no ir al baño, abusos verbales, agresión física, intimidación, acoso, son obligadxs a presentarse con la expresión de género que no va acorde con su identidad para poder continuar en el empleo, entre otras muchas más violencias (Whittle, et al. 2007; Budge, et. al. 2010; La Sombrilla Cuir, 2019). Muchas veces las agresiones son procedentes de sus compañerxs de empleo, estas violencias pueden variar, por ejemplo, sus compañerxs se niegan a trabajar con ellxs, crean chisme, hacen comentarios hirientes, les ignoran, les silencian, entre otras (Barclay y Scott, 2005).

La discriminación en el trabajo continúa sucediendo porque las organizaciones no tienen un compromiso con la comunidad TRANS y no prestan atención a las situaciones específicas que solo experimenta esta comunidad. Por ejemplo,

transicionar en el empleo es una situación que sólo experimenta la comunidad TRANS. Como resultado lleva a muchxs personas de experiencia TRANS a transicionar en todo menos en su trabajo por miedo a ser despedidx y/o ser violentadx (Budge, et. al. 2010). Es importante destacar que las experiencias laborales, son individuales y que cada persona perteneciente a la comunidad TRANS puede experimentar todo lo que se ha mencionado u otras violencias. Sin embargo, a las personas que le fueron asignada una identidad de género masculina al nacer y que transicionan a una identidad de género femenina son vistxs como menos valiosas y son más estigmatizadx (Law, et. al. 2011). Por otro lado, esto no se traduce a que en caso contrario no reciben discrimen laboral, por el contrario, continúan experimentándolo (Schilt, 2010). Resulta que la discriminación se da a razón de cómo se ajuste la identidad de género/expresión de género en los ojos de lxs otrxs y sus esquemas de género, donde a mayor ambigüedad, mayor nivel de discrimen (Schilt, 2010; Dray, et. al. 2020). Esto se debe a que «se convierte en una amenaza contra el orden social por lo que agentes, instituciones y sociedad se ven interpelados y tratan de contener esta amenaza» (Gallardo y Espinosa, 2021, p. 125).

Por otro lado, la discriminación continua porque, a pesar de existir leyes que prohíban el discrimen laboral por identidad de género, las organizaciones no cuentan con prácticas y esquemas que combatan y afronten este discrimen (Ozturk y Tatli, 2016).

La carencia de políticas inclusivas y aceptación en las organizaciones se debe a los estigmas sociales sobre las personas que rompen con las normas/binarismo de género (Collins, et al. 2015; Ozturk y Tatli, 2016). Los agentes claves en las organizaciones que pueden crear políticas inclusivas y que tengan mayor conocimiento debería ser el departamento de recursos humanos pero muchas veces estxs no tienen ningún conocimiento, ni han



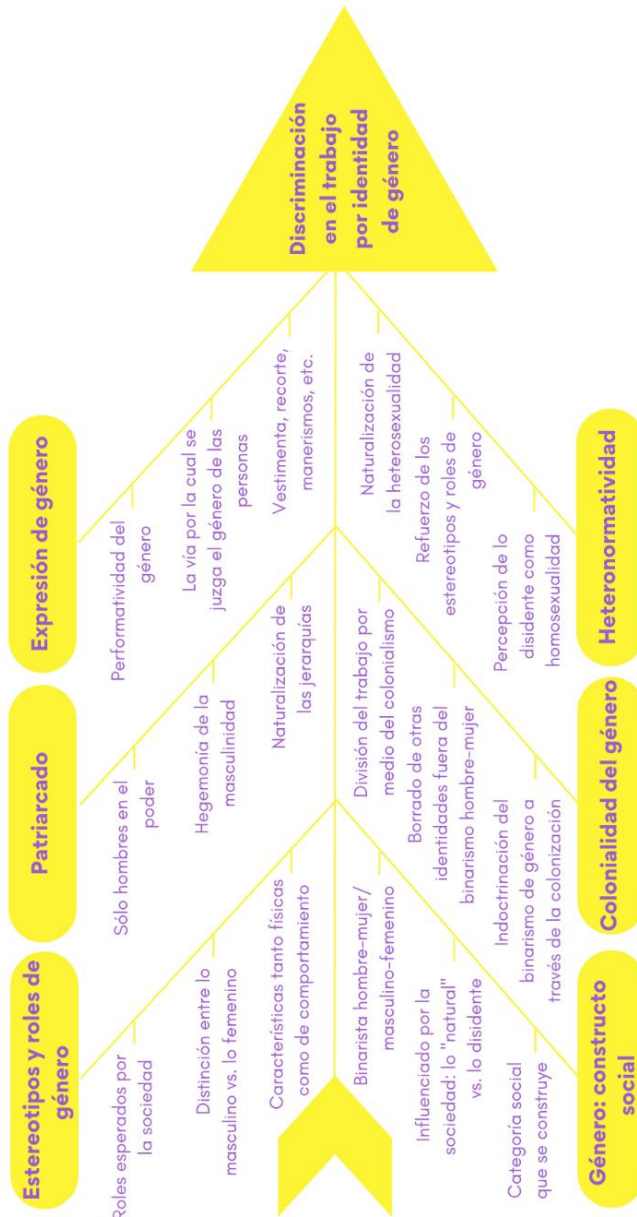
recibido formación sobre temas de identidad de género (Ozturk y Tatli, 2016), lo que sigue perpetuando el discrimen laboral desde las organizaciones. El departamento de RRHH podría crear un ambiente laboral seguro para la comunidad TRANS, si se lo propusieran (Davis, 2009). El discrimen laboral se perpetúa por parte del departamento de RRHH no solo cuando la persona está en el empleo, sino que, desde antes las personas de experiencia TRANS se enfrentan a barreras durante entrevistas o exámenes para conseguir una plaza de un empleo (McFadden, 2020). Las organizaciones no son inclusivas solo teniendo políticas inclusivas y ofreciendo trabajo a personas de comunidades minoritarias, tienen que tener un compromiso que rompa con el tokenismo (Holgersson y Romani, 2020). No es factible y podría resultar peligroso para las personas de la comunidad TRANS estar en una organización en la que se van a sentir incomodxs o van a ser violentadxs todo el tiempo, con el único propósito de hacer un lavado de imagen a la organización a través de decir que tienen empleadxs de la comunidad TRANS.

Como resultado de todo esto, las personas de experiencia TRANS han adaptado técnicas de defensa en el trabajo para evitar o disminuir el discrimen laboral. Una de estas técnicas es no mostrar u ocultar su identidad de género en el ambiente laboral (Whittle, et. al. 2007). Sin embargo, no es posible si se comienzan los procesos de transición estando en el mismo lugar de empleo (Barclay y Scott, 2006), lo que muchas veces llega a tener repercusiones negativas para la persona TRANS, ya que el no poder ser unx mismx en el trabajo y tener que ocultar su propia identidad puede generar estrés y ansiedad (Law, et. al. 2011). Por otra parte, puede influenciar el creer que no pueden aspirar a mucho, ya que por su identidad se sienten limitadxs a tipos de trabajo que tengan poco contacto con otras personas (Budge, et. al. 2010).

Muchxs integrantes de la comunidad TRANS se han visto forzadx a cumplir con una expresión de género y conseguir el *passing*, aunque no quieran para evitar experiencias violentas que creen que se podrían generar si tuvieran una expresión de género percibida por otrxs como ambigua (Roen, 2002). Por ejemplo, una mujer TRANS, aunque no quiera utilizar maquillaje se ve en la obligación de hacerlo para que no se dude de su identidad. Por otra parte, es un problema aún más grave para las personas no binarias dado que es más usual que se dude de su identidad y de su expresión de género. Algunxs personas de experiencia TRANS se han visto en la obligación de ajustar su vestimenta y sacrificar su identidad para complacer a su empleadorx (Hines, 2010; Reddy-Best y Pedersen, 2015). Muchas personas de experiencia TRANS deciden (aunque más bien son obligadx a esto por la sociedad) recurrir a empleos que tengan un código de vestimenta neutral, aunque sea de bajo estatus o de poca remuneración (Dozier, 2017). Por otro lado, hay quienes deciden seguir auténticos con su identidad y la presenta aun sabiendo que dicha identidad puede causarles problemas luego (Budge, et. al. 2010).

Para concluir este capítulo, recurrimos a una conclusión visual a través de un diagrama de espina de pescado:

FIGURA Nº 2: DISCRIMEN LABORAL POR IDENTIDAD DE GÉNERO.



Fuente: Elaboración propia por medio de *Canva*.

---

## Capítulo 3: Marco Histórico y Geográfico / Where is the Morro?

---

IMAGEN N° 6: PUERTO RICO EN VENTA.



Fuente: Pólvara Colectiva Cuir. (2021)



A través de este tercer capítulo se detalla un breve recorrido sobre la historia de Puerto Rico, haciendo hincapié en lo cultural, socioeconómico e historia de colonización y resistencias. El título, *Where is the Morro?* proviene de la pregunta que hacen los gringos al llegar a San Juan. El Morro, es el nombre utilizado coloquialmente pero su nombre oficial es Castillo San Felipe del Morro. Este castillo fue construido en 1539 para amurallar a San Juan y protegerle de los ataques de los enemigos de la corona española, tanto de personas nativas del Caribe como de países europeos (Duany, 2017). Esta pregunta es de reivindicación de aquí estamos y esto somos<sup>27</sup>. Por otro lado, a través de este capítulo se ofrece una mirada al impacto de la colonialidad del género en Puerto Rico.

### **3.1 El archipiélago Boricua: la tropi-colonia del siglo 21 y sus efectos**

---

Esta investigación se da desde el contexto geográfico y cultural boricua<sup>28</sup>. Por lo cual, es necesario sintetizar desde dónde se investiga, con quién y para quién. Primero ¿dónde está Puerto Rico?

Puerto Rico es un archipiélago en el Caribe (*Periódico La Perla del Sur*, 2012), que pertenece al archipiélago de Las Antillas, y que se divide en Antillas Menores, un grupo de islitas que se extienden desde Puerto Rico a Venezuela, entre ellas San Martín y Barbados; y las Antillas Mayores, compuestas por Cuba, Jamaica, Haití, República Dominicana y Puerto Rico (Savia, 2020). Puerto Rico es el hogar de 3.285.874 personas, de los cuales

---

<sup>27</sup> Estamos y somos porque no puedo separarme de Puerto Rico.

<sup>28</sup> Boricua se deriva del nombre de Puerto Rico, antes de la colonización, Borikén. A las personas de Borikén se les conoce como boricuas. El uso de la palabra Boricua es para reivindicar la identidad antes de la colonización.

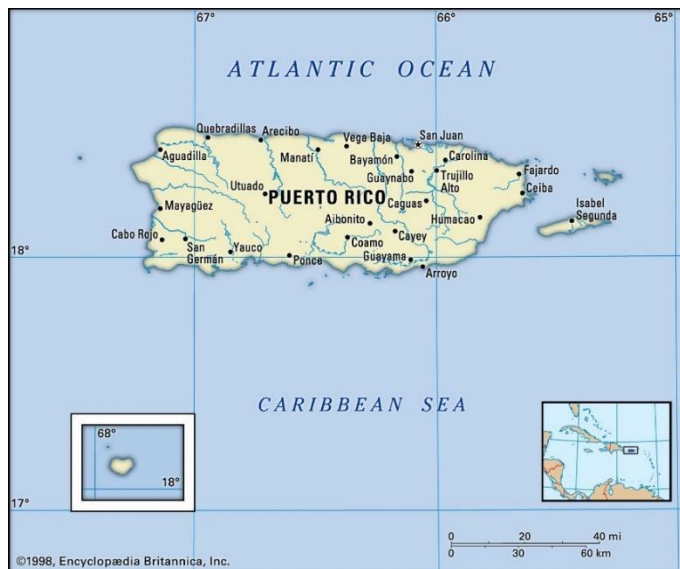
342.259 se encuentran viviendo en San Juan (*America Counts Staff, 2021*). El 10.4 % de la población se encuentra en la capital.

**IMAGEN N° 7: MAPA DE LAS ISLAS DEL CARIBE**



Fuente: Encyclopaedia Britannica. (2022).

**IMAGEN N° 8: MAPA DEL ARCHIPIÉLAGO DE BORIKÉN**



Fuente: Encyclopaedia Britannica. (2022).

Un país es su lengua, en Puerto Rico se habla *spanglish*. Puerto Rico no es una nación monolingüística, sino que presenta una mezcla de inglés y español, *spanglish* o *ingleñol*, como resultado de ser colonia de España y de la influencia de estados unidos de América (Negrón-Muntaner, 1997). Según la autora Negrón-Muntaner (1997) el *Spanglish*,

«no es una lengua o un "dialecto", sino un recurso, una práctica de desestabilización y multiplicación de significados, una forma de articular experiencias personales y sociales híbridas» (p.272).

El *spanglish* en Puerto Rico es producto de la influencia colonial por parte de España y de EE.UU. y los puertorriqueños han encontrado a través del *spanglish* una voz que refleje sus experiencias. Esto abre un debate entre descifrar lo que es español e inglés «correcto», este debate se crea para desestimar todo lo que se aleje del canon lingüístico de occidente (Negrón-Muntaner, 1997).

El país cuenta con varias fuentes de ingreso en su *Producto Interior Bruto* (PIB). De acuerdo con un estudio sobre las oportunidades y retos económicos de Puerto Rico, llevado a cabo por *Homeland Security Operational Analysis Center* (HSOAC) en el 2020, los datos económicos más destacados son:

- La contribución mayor al PIB viene desde el sector de la manufactura, (un 47%), sin embargo, la mayoría de las organizaciones de manufactura pertenecen a personas no puertorriqueñas.
- El segundo sector con mayor impacto en el PIB, es el sector de finanzas, seguros e inmobiliario, con un 19%.
- El sector de turismo aporta un 8% al PIB, donde los empleados en este sector representa el 9% de las personas empleadas, sin embargo, en su mayoría es en servicios de bebida y comida, el sector menos pagado



en turismo. Además, muchxs de las personas empleadas en servicios de turismo suelen estar sobre cualificadas para el trabajo.

- El gobierno solo tiene un impacto en el PIB de un 12%, sin embargo, es el mayor empleador de Puerto Rico.
- La agricultura, a pesar de haber sido en el pasado el mayor contribuidor al PIB por las cosechas de café y caña en su mayoría, ahora solo representa el 1%, debido a que el 85% de la comida en Puerto Rico es importada.
- Reconocer la economía informal existente en Puerto Rico incrementaría el PIB del 16 a 17%. En la economía informal incluye la producción de bienes ilegales, la producción de bienes legales por medios ilegales y la producción de bienes legales que no quedan registrados por el estado. Ejemplo de esto sería la venta de drogas o alcohol o servicios de mecánica automotriz.
- El porcentaje de desempleo es de 10.4%, más alto que en ee uu y el promedio de ingreso anual en Puerto Rico es \$19,430.<sup>00</sup> USD.

Por otro lado, el *U.S. Bureau of Labor Statistics* (BLS) (2021b), hizo un estudio a profundidad sobre las condiciones laborales, específicamente en el área de San Juan-Carolina-Caguas y áreas metropolitanas de Puerto Rico<sup>29</sup> para el 2020, donde encontraron que el salario bruto promedio era de \$15.33 USD<sup>30</sup> por hora, aunque este varía por profesión. Por el contrario, en otros lugares de Puerto Rico el salario es mucho menor que eso, por ejemplo, en el

---

29 Puerto Rico se divide en 78 municipios, sin embargo, los que están incluidos en el área metropolitana son: Aguas Buenas, Aibonito, Barceloneta, Barranquitas, Bayamón, Caguas, Canóvanas, Carolina, Cataño, Cayey, Ceiba, Ciales, Cidra, Comerio, Corozal, Dorado, Fajardo, Florida, Guaynabo, Gurabo, Humacao, Juncos, Las Piedras, Loíza, Luquillo, Manatí, Maunabo, Morovis, Naguabo, Naranjito, Orocovis, Río Grande, San Juan, San Lorenzo, Toa Alta, Toa Baja. Trujillo Alto, Vega Alta, Vega Baja y Yabucoa.

30 La moneda en Puerto Rico es el dólar estadounidense.

municipio Las Marías el promedio de sueldo semanal es de \$295.00 USD y en el municipio de Moca es \$311.00 USD (BLS, 2021a). Lo que se transcribe a \$7.37 USD y \$7.77 USD salario bruto por hora promedio respectivamente.

Recientemente Puerto Rico introdujo una nueva medida progresiva para el salario mínimo por hora, que incrementa el salario mínimo de \$7.25 USD a \$8.50 USD el 1<sup>ro</sup> de enero de 2022, a \$9.50 USD el 1<sup>ro</sup> de julio 2023 y se prevé que suba a \$10.50 USD el 1<sup>ro</sup> de julio de 2024. Sin embargo, no todos tendrán acceso a estos aumentos, ya que los profesionales en empleos agrícolas, en agencias gubernamentales, en instrumentalidades gubernamentales, empleos en municipios, empleos en el Poder Judicial, empleos en el Poder Legislativo, administradores y ejecutivos quedan exentos de este cambio (Pérez y Torres, 2021).

Una jornada laboral de 40 horas semanales, serían \$340.00 USD semanales y \$17,680.<sup>00</sup> USD anuales, salario menor de los que presenta el BLS; lo que se permea en que las estadísticas realmente no reflejan la realidad de la mayoría de los puertorriqueños. Dentro de las profesiones, aquellos que reciban propinas, su compensación sigue siendo un salario base bruto de \$2.13 USD la hora y las propinas deberían llevarlos a un salario justo (Santiago, 2021). **¿Qué es salario justo cuando se cobra \$2.13 USD la hora?** y para colmar la situación se transfiere la responsabilidad de este salario justo a los clientes, que tampoco reciben un salario digno. El patrono tiene la obligación de llevar el salario recibido más las propinas, al salario mínimo (Santiago, 2021; Pérez y Torres, 2021). Por ejemplo, si un mesero recibe en una hora una cantidad de propina de un total de \$4.00 USD, esta se suma a su salario base de \$2.13 USD para un total de \$6.13 USD, el patrono tiene la obligación de pagar la diferencia de esta cantidad y el salario mínimo de \$8.50 USD la hora; en este

caso tendría que pagar a lx empleadx \$2.37 USD para que sea un salario justo, pero ¿quién monitorea que esto en la práctica sea cierto y se cumpla?

El sector laboral que recibe propinas, entiende que los patronos utilizan a los clientes como subsidiarios de los salarios que ellos no quieren pagar, este sector que no recibe un aumento en su salario base por hora desde 1991 y exigen que se elimine este y que le otorguen el salario mínimo por hora de \$8.50 USD; si lxs clientes quieren dejar propina pues que no sea una obligación (Correa, 2022).

El aumento de salario vino acompañado de aumentos, la energía eléctrica tendrá un aumento un 16.8% en la factura de luz y un aumento en los peajes que va entre 5 a 10 centavos por peaje (*Telemundo PR*, 2022). Por ejemplo, una familia que paga mensualmente \$200.00 USD por el servicio de luz, ahora pagará \$233.60 USD. Entonces, ¿es realmente el salario mínimo en Puerto Rico un salario justo y digno? Con \$8.50 USD a la hora y los costos de vida subiendo, realmente no se vive, se sobrevive.

Puerto Rico es conocido internacionalmente por su vinculación a estados unidos de América, como un Estado Libre Asociado. Puerto Rico recibió el título de Estado Libre Asociado en 1952 (Duany, 2017). Sin embargo, la realidad es otra, este título se le otorgó como una farsa idea de liberación y para cumplir con los llamados de la ONU a que no existan más colonias (*BBC Mundo*, 2017). Puerto Rico nunca decidió ser un territorio no incorporado de los estados unidos de América, sino que este status le fue impuesto sin opción ni plebiscito (Stiglitz y Medish, 2015). Las imposiciones impuestas por parte del imperio estadounidense perpetúan el estado colonial en el que se encuentra el archipiélago Boricua. El Estado Libre Asociado organizó el gobierno en uno democrático, donde Puerto Rico cuenta con unx gobernadorx, (Dauny, 2017).

Puerto Rico mantiene una deuda con los estados unidos de América, de la cual no puede salirse ya que Puerto Rico fue excluido de poder declararse en bancarrota (Oliver, et. al., 2016), como resultado de ser colonia. El tener que pagar esta deuda que supera los 72 billones, limita a Puerto Rico de ser capaz de proteger la seguridad y el bienestar de sus más de tres millones de residentes y aun el congreso estadounidense sabiendo solo buscan el pago de dicha deuda (Williams, 2016). Puerto Rico a pesar de tener un comisionado residente en el congreso, no tiene voto (Duany, 2017). Estas acciones hacen evidente la poca importancia de las vidas puertorriqueñas para el congreso de estados unidos de América y que sólo el interés monetario es lo importante para el imperio estadounidense, son como buitres.

Al contrario de ayudar a Puerto Rico, el gobierno estadounidense liderado por Barack Obama, impuso una *Junta de Control Fiscal sobre Puerto Rico* a través de *Ley PROMESA* (por sus siglas en inglés *Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act*), donde su único propósito es tener un «control directo y significativo sobre el gobernador, recorta la autonomía de Puerto Rico en asuntos económicos y sociales, cuyos miembros son elegidos por el presidente de estados unidos de América y donde la isla tiene voz, pero no voto» (*BBC Mundo*, 2017). Un nombre bonito para una medida desgarradora para lxs puertorriqueñxs ya que, a través de ella, el gobierno estadounidense condenó a Puerto Rico a la austeridad por tal de pagar la deuda. Una deuda que se generó de forma ilegal, ya que se emitió violando la constitución de Puerto Rico (Gottiniaux, 2016).

Para emitir los pagos a la deuda, la junta de control fiscal y el gobierno de Puerto Rico han tomado medidas de austeridad que afectan a la ciudadanía puertorriqueña. Algunas de las medidas incluyen el cierre de escuelas, incremento en los precios en la Universidad de Puerto Rico y recortes en las

pensiones, además de represión policiaca para aquellos que protestan por estas medidas de austeridad (Mazzei, 2018). La junta de control fiscal tiene como único objetivo pagar a los acreedores mediante medidas de austeridad sin importar que en los últimos años Puerto Rico ha pasado por dos huracanes que han devastado gran parte del archipiélago (Ávila-Claudio, 2022). La junta de control fiscal, no solo en papel sino en acciones, hace evidente que su lealtad sólo recae con los acreedores y que la población puertorriqueña es solo la vía para recuperar el dinero de la deuda ilegal.

El gobierno local también comete muchas opresiones hacia el pueblo, por ejemplo, el Gobernador Ricardo Roselló se vio obligado por el pueblo a renunciar luego de doce días de protesta ya que en un Chat revelado por el *Centro de Periodismo Investigativo* (CPI), quedó evidenciado como el gobernador y otras personas de su gabinete se expresaban de manera misógina, ataques a sus oponentes políticos e insultos anti-gay (Oliver, et. Al. 2019).

Estas medidas coloniales no son solo hechos del presente; Puerto Rico tiene una historia colonial con estados unidos de América desde hace más de cien años. Puerto Rico siempre ha sido limitado desde Washington a través de varias leyes como la *ley Foracker* de 1900 que otorgó algunos derechos a los ciudadanxs de Puerto Rico, pero no los hacía ciudadanxs estadounidenses, por lo que luego en 1917 se creó la *ley Jones* que le otorgaba ciudadanía estadounidense a algunas personas y a cambio 20.000 puertorriqueñxs pelearon en la primera guerra mundial representando a estados unidos de América (Blakemore, 2020).

En la actualidad si vives en Puerto Rico no puedes votar por el presidente de estados unidos de América, ni por representantes en el Congreso estadounidense a pesar de que juntos controlan las finanzas, las leyes y el

espacio aéreo y marítimo, convirtiéndose así Puerto Rico en la colonia más antigua del mundo (A+J, 2021).

La *ley Jones*, también influyó políticamente, creó una legislatura bicameral, dividida en *El Senado* que cuenta con diecinueve senadorxs y la *Cámara de Representantes*, que cuenta con treinta y nueve representantes (Dunay, 2017). Sin embargo, contar con un gobierno local no implica que estos velen por los derechos de lxs puertorriqueñxs. Puerto Rico lleva décadas pasando por corrupción sistemática, en crisis económica, medidas de austeridad y fallo en respuestas a situaciones de emergencia del país (Oliver, et. al., 2019).

A través de la *Ley Jones* y la *ley Foracker*, se limitó el acceso a la comercialización de Puerto Rico con otros países, la industria cafetalera se vio destruida y Puerto Rico ha sido sometido a solo tener relación comercial con estado unidos de América (McGreevey, 2018). Incluso en momentos de emergencia, como en el 2017 por el paso del huracán María de categoría 5, estados unidos de América no permitió que otros países enviaran ayuda humanitaria (A+J, 2021).

La ciudadanía desde un principio vino con responsabilidades, ya que lxs puertorriqueñxs fueron carne de cañón en la primera guerra mundial; la ciudadanía fue otorgada en marzo de 1917 y un mes después ee uu declaró la guerra al imperio alemán (Dunay, 2017). La ciudadanía fue una transacción a cambio del servicio militar de lxs puertorriqueñxs, si no se hubiera otorgado la ciudadanía no podían ir a uchar por el imperio americano.

Al presente la ciudadanía continúa siendo una transacción, que termina siendo peor para lxs puertorriqueñxs, que para lxs gringos. Esto se debe a las medidas de austeridad tomadas por la *Junta de Control Fiscal* son herramientas de la necropolítica que hay en Puerto Rico por parte de los estados unidos de

América. Además, el *modus operandi* de estados unidos de América con Puerto Rico es limitar su poder económico. Por ejemplo, a pesar de ser una isla, los pescados que se consumen y se venden vienen de estados unidos de América y hay una gran importación de medicamentos y otros alimentos de primera necesidad (A+J, 2021), lo que se traduce en que Puerto Rico no tiene el control de los alimentos que consume. A pesar de ser ciudadanxs estadounidenses y que el presidente de estados unidos de América sea el presidente de Puerto Rico, los puertorriqueñxs en la isla no tienen el derecho de votar en elecciones presidenciales (Santiago y Alfaro, 2020), pero si tienen este derecho si se mudan a cualquier otro estado, lo que representa una discriminación con lxs boricuas a nivel geográfico, ya que lxs personas que se encuentran en la diáspora tienen más derechos que las que se encuentran en el archipiélago. En la diáspora se encuentran más personas de origen puertorriqueñx que en Puerto Rico, debido a que lxs puertorriqueñxs pueden mudarse a estados unidos de América sin necesidad de visas (Duany, 2017).

Contar esta historia sin la otra cara de la moneda sería borrar las (re)existencias que han surgido como resistencia a los gobiernos opresores de estados unidos de América y Puerto Rico. Desde la primera colonización de parte de los conquistadores españoles, lxs *Taínos*, que vivían en Borikén resistieron a los invasores. *Taínos* se les denominó a los indígenas que vivían en *Las Antillas Mayores* y que tuvieron primer contacto con lxs conquistadores, Puerto Rico siendo una de las *Antillas Mayores* fue habitada por *Taínos* (Duany,2017).

Lxs *Taínos* de Borikén se rebelaron contra los conquistadores españoles en 1511, no se rindieron como han querido vendernos la historia, «una guerra negada» y donde a través de la lucha lograron derribar a *Diego de Salcedo*, un conquistador español (Rodríguez López, 2011). Una rebelión contra los españoles en la que no sólo participaron hombres, sino también las mujeres

taínas lucharon en esa guerra (Sued Badillo, 2011). Según le autorx Dunay (2017), la población *Taína* se desapareció como producto del genocidio cometido por lxs conquistadores españoles. Aun así, muchas costumbres Taínas se quedaron en Puerto Rico, por ejemplo, los nombres de algunos pueblos son los nombres Taínos que tenían esas regiones como *Mayagüez*, *Humacao* y *Loíza*, también lo son cosechar batatas y yuca (Dunay, 2017).

Así mismo, lxs puertorriqueñxs no aguantaron las represiones del gobierno local y el gobierno gringo, por parte del pueblo puertorriqueño hubo respuesta a la colonización estadounidense desde el inicio. Con la declaración de Estado Libre Asociado, lxs puertorriqueñxs fueron arrebatados de su identidad cuando la bandera puertorriqueña se cambió por la nacional y el himno de Puerto Rico, *La Borinqueña*, la letra escrita por Lola Rodríguez de Tió fue reemplazado por la letra de Manuel Fernández Juncos por ser considerada la letra de Lola muy subversiva (Dunay, 2017). La bandera puertorriqueña era azul celeste, pero para tener uniformidad, fue cambiada a azul marino para demostrar que Puerto Rico tiene una estrecha relación con estado unidos de América; por eso, utilizar la bandera azul celeste o en color negro es un simbolismo de protesta contra el gobierno (Rivera, 2021). Desde los simbolismos nacionales se ha mostrado resistencia a la identidad impuesta, que no se ajusta a la identidad puertorriqueña.



**IMAGEN Nº 8: BANDERAS DE PUERTO RICO**



Fuente: *Wikipedia*

**FIGURA Nº 3: COMPARATIVA DEL HIMNO DE PUERTO RICO ANTES Y AHORA.**

<b>La Borinqueña Actual</b>	<b>La Borinqueña 1868</b>	
<p>La tierra de Borinquén donde he nacido yo es un jardín florido de mágico primor.</p>	<p>¡Despierta, borinqueño que han dado la señal! ¡Despierta de ese sueño que es hora de luchar!</p>	<p>Nosotros queremos ser libre ya, y nuestro machete afilado está.</p>
<p>Un cielo siempre nítido le sirve de dosel y dan arrullos plácidos las olas a sus pies.</p>	<p>A ese llamar patriótico ¿no arde tu corazón? ¡Ven! Nos será simpático el ruido del cañón.</p>	<p>¿Por qué, entonces, nosotros hemos de estar, tan dormidos y sordos y sordos a esa señal? a esa señal, a esa señal?</p>
<p>Cuando a sus playas llegó Colón exclamó, lleno de admiración: ¡Oh!, ¡oh!, ¡oh!,</p>	<p>Mira, ya el cubano libre será; le dará el machete su libertad.</p>	<p>No hay que temer, riqueños al ruido del cañón, que salvar a la patria es deber del corazón!</p>
<p>Esta es la linda tierra que busco yo; Es Borinquén la hija, la hija del mar y el sol, Del mar y el sol, del mar y el sol.</p>	<p>Ya el tambor guerrero dice en su son, que es la manigua el sitio, el sitio de la reunión, de la reunión, de la reunión.</p>	<p>Ya no queremos déspotas, caiga el tirano ya, las mujeres indómitas también sabrán luchar.</p>
	<p>El Grito de Lares se ha de repetir, y entonces sabremos vencer o morir.</p>	<p>Nosotros queremos la libertad, y nuestro machete nos la dará.</p>
	<p>Bellísima Borinquén, a Cuba hay que seguir; tú tienes bravos hijos que quieren combatir.</p>	<p>Vámonos, borinqueños, vámonos ya, que nos espera ansiosa, ansiosa la libertad.</p>
	<p>Ya por más tiempo impávido no podemos estar, ya no queremos, tímidos dejarnos subyugar.</p>	<p>¡La libertad, la libertad!</p>

Fuente: Elaboración propia

Desde mediados del siglo XX, los nacionalistas anticoloniales hicieron diversos ataques a lugares importantes como respuesta a la opresión que ejercía estados unidos de América, dentro de estos lugares se encontró *La Fortaleza*<sup>31</sup> y un ataque al edificio del Congreso de estado unidos de América, el primero de marzo de 1954 (Atilés-Osoria, 2018).

El ataque al Congreso fue liderado por Dolores «Lolita» Lebrón Sotomayor, quien estaba dispuesta a morir por Puerto Rico y entendía la violencia como el último recurso. Lebrón Sotomayor aseguró «los libertadores no somos unos matones, pero no existía otra manera de reclamar» (Chouza, 2010; párr. 3), refiriéndose a la opresión colonial estadounidense. Estas respuestas violentas no se debían a que había desesperación, locura o criminalidad, sino que estas acciones han sido respuesta a los procesos de represión y criminalización por parte de los gobiernos de estados unidos de América y Puerto Rico» (Atilés-Osoria, 2018).

La historia de Puerto Rico es una que ha querido ser negada muchas veces. De acuerdo con la *podcastera* Alana (2021) en su *podcast La Brega*, lxs puertorriqueñxs han vivido engañadxs no solo con la historia de lxs *Taínxs*, sino los detalles que la colonia ocultaba. No fue hasta que el congreso de estados unidos de América declara que Puerto Rico no es soberano para declararse en bancarrota cuando se evidenció e hizo irrefutable que Puerto Rico es una colonia.

¿Ahora qué? Ahora sólo queda la respuesta a la continua situación colonial. Por ello el colectivo *Se Acabaron Las Promesas*, busca la manera de hacer activismo en contra de la junta de control fiscal, una de estas formas es protestando e irrumpiendo en sus reuniones (Calderón, 2016). No es la primera

---

31 Casa de lx gobernadorx de Puerto Rico

vez que se protesta por imposiciones de lxs gringos; por ejemplo, cuando impusieron la Marina de Guerra de los estados unidos de América en la isla de Vieques de Puerto Rico, los boricuas protestaron hasta sacarla (A+J, 2021). Fueron las mujeres precisamente las que estuvieron al frente de esta lucha y quienes han dejado legado para que se continúe la lucha por una vida digna (Irizarry Cruz, 2019; Díaz Tirado y Velez Figueroa, 2021).

### 3.2 Resistencias desde las artes

---

Desde todas las trincheras en Puerto Rico se ha resistido. Puerto Rico, es un territorio de resistencia colonial, no es sorpresa que desde la danza se haya resistido, como por ejemplo con la bomba<sup>32</sup> (A+J, 2021). Según Mariem (A+J, 2021) la bomba es una herramienta de resiliencia y lucha, a nivel también de género cuando se transgreden las normas y son las mujeres las que son barrileras<sup>33</sup>.

No sólo a través de las danzas se resiste sino, también a través de la música. *Plena*<sup>34</sup> *Combativa* (2020), un grupo de plena que utilizan sus canciones como medio de activismo, a través de su canción *El Tumble*<sup>35</sup> responsabilizan del desastre social y económico que se encuentra el archipiélago al gobierno local

---

32 La bomba es el primer género musical puertorriqueño, que va acompañado de un baile tradicional también llamado bomba. Es un género musical creado por lxs esclavos en las plantaciones azucareras por eso comparte raíces con música africana.

33 Barrilaras/Barrileros/Barrilerxs son los musicxs que tocan los tambores tradicionales de la bomba puertorriqueña, que son en forma de barril y de ahí el origen del nombre.

34 Plena es un género musical puertorriqueño que se ha utilizado para visibilizar los acontecimientos que pasan en el país, chismes o historias reales. Su música es creada a través de los instrumentos musicales el güiro y los *pleneros*, estos últimos parecen panderetas, pero sin los cascabeles.

35 En Puerto Rico la palambra tumble significa robo.

y al estadounidense, con el contundente mensaje pa' fuera la junta asesina y criminal» y claman por «una educación con perspectiva de género».

Por su parte, María José y Gabi Grace interpretan la canción Casablanca, la cual fue escrita por María Jose y Eduardo Cabra (María José, 2020). Casablanca se podría interpretar como un rechazo al Congreso de los estados unidos de América, pero también rechazo al control sobre lxs cuerpxs, rechazo al *cisheteropatriarcado*, rechazo el racismo, al gobierno, ...

«Basta ya de tanta jinchera  
Y pelo rubio e botella  
Que nos gobiernen las negras  
Llegó la era que esperan  
Nuestras ancestras celebran  
Sin taparrabo y cadenas  
Casablanca 'tá ya»  
(María Jose, 2020; min. 2:29)

Este fragmento de la canción *Casablanca* podría inferir que ya es hora de un cambio social descolonial, pero que este cambio se viene necesitando desde hace mucho tiempo.

Por otro lado, *Residente, Ile* y *Bad Bunny* (Residente, 2019) con su canción *Afilando los cuchillos*, dejan claro que el pueblo de Puerto Rico está listo para luchar contra todo lo que venga y que la generación nueva, es la generación del «yo no me dejo». Como la historia ha mostrado, siempre han estado listxs para luchar por lo que quieren. Así mismo, María José Montijo (2020) reivindica a través de Huracán, que a la junta no les importa la vida de lxs boricuas y que es momento de buscar la soberanía y rechazar todo lo que es barrera para Puerto Rico.

«Pa'l carajo la junta  
Pa'l carajo la colonia  
Pa'l carajo la deuda  
Esa deuda es ilegal  
Y no la vamos a pagar»  
María José Montijo (2020; min.0:41)

Este fragmento seleccionado de la canción, ha sido porque podría interpretarse como un rechazo a todo lo que estados unidos de América ha hecho con Puerto Rico. Así mismo, Ana Macho<sup>36</sup> (2020) a través de su canción *No hace falta*, también rechaza a la junta de control fiscal, el gobierno de Puerto Rico y a través de sus líricas también intenta crear como la colonialidad por parte de ee.uu. solo impone más austeridad. Además, Ana Macho hace resaltar que, si tiene a sus amigxs, a su pueblo, no hace falta más nada y rechaza el irse fuera de Puerto Rico.

«Loco no hace falta  
Si yo aquí me jodo por un peso  
¿Pa' qué vo'a creer en tu congreso?  
Loco no hace falta  
Si yo puedo estar con mis hermanos  
¿Pa' qué necesito americanos?»  
Ana Macho (2020; min.0:44)

No es la única vez que Ana Macho denuncia la austeridad y como los gringos van quedándose poco a poco con todo Puerto Rico, en su canción *Caribbean Style* (2022) hace referencia a como no solo se apropian del espacio geográfico, sino que también quieren apropiarse de la cultura puertorriqueña y como es necesario que se vayan de vuelta a ee.uu.

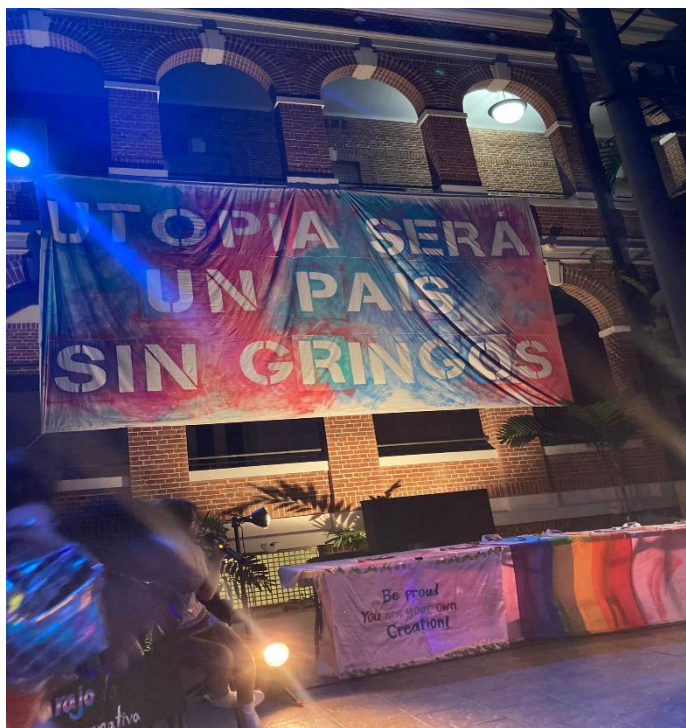
---

36 Es unx artista no binarie de pop-rap puertorriqueñx.

«Quieren casas en la playa  
Pa vivir bajo el mar  
Salí a la calle y escuché reggaetón  
Cuando miro detallado era un gringo cabrón  
Marrayo palte me quieren quitar tó  
Me quitaron pal de islas y ahora quieren mi flow  
Le digo no  
Le digo gringo go home»  
Ana Macho (2022; min.0:30)

Además de la música, a través de performances se crea resistencia. Por ejemplo, en el *Cüirtopia Ball* (*Cüirtopia*, 2022) se desplegó un cartel que expresaba «Utopía será un país sin gringos» en respuesta a que Puerto Rico se ha convertido en un paraíso fiscal para personas extranjeras y particularmente las personas de estados unidos de América, lo que ha hecho que haya una inflación en los precios de bienes raíces.

**IMAGEN N° 9: PA' FUERA LOS GRINGOS**



Fuente: Anna Margarita Meléndez Cueva

A pesar de las críticas que han recibido de “xenofobia”, *La Bori Vogue* (2022), explica cómo «Esta tierra nos pertenece y el derecho a reclamarla también». Haciendo referencia a que lxs boricuas tienen el derecho de pelear por sus tierras de la invasión de gringos que llegan a Puerto Rico para beneficiarse del paraíso fiscal. ¿Es xenofóbico revelarse contra el opresor?

### **3.3 Impacto de colonialidad-imperial en el concepto de género en Puerto Rico**

---

El concepto de género en Puerto Rico ha sido trastocado por la larga historia colonial que ha atravesado al país. Las segregaciones sociales y subordinaciones de las mujeres fueron introducidas al país por el colonialismo europeo (Sued Badillo, 2011). El concepto género fue introducido por lxs colonizadores europeo, pero al pasar a ser colonia de estados unidos de América ese concepto también ha sido influenciado por esta colonización. La colonización por parte de estados unidos de América, influye lo que se habla de género en el archipiélago puertorriqueño y no permite crear narrativas que representan lxs cuerpxs que habitan este archipiélago y por tanto hay colectivos como *EspicyNipples* que buscan crear contranarrativas que realmente representen a lxs puertorriqueñxs (Sora y Betún, 2021).

Puerto Rico por ser colonia, su presidente<sup>37</sup> es el de estados unidos de América, por tanto sus decisiones afectan a Puerto Rico. Los cambios que se generen en estados unidos de América relacionados con la comunidad TRANS, impactan a la comunidad TRANS en Puerto Rico (Rodríguez-Madera, 2009), como resultado de la relación colonial. Por ejemplo, en la era de la presidencia de Donald Trump, este arremetió muchas veces contra los

---

<sup>37</sup> Presidente en masculino, pues no han tenido ninguna persona femme en este puesto.



derechos de la comunidad LGBTQIA+, en específico muchas decisiones contra la comunidad TRANS, como permitir el discrimen contra personas TRANS en los albergues públicos (*National Center for Transgender Equality*, s.f.; Mosley y Hagan, 2020). Trump no sólo atacó a la comunidad TRANS con sus políticas y leyes; así en una conferencia en el estado de Florida llamó a las mujeres de experiencia TRANS atletas como “hombres biológicos” y que por dicha razón tenían ventajas sobre las mujeres (Ennis, 2021). Este discurso además de transfóbico, es un discurso vacío pues sabemos que las mujeres TRANS son mujeres y que el sexo biológico es un constructo social. Estas expresiones sobre lxs atletas de experiencia TRANS son influencia para los discursos sobre esta temática en Puerto Rico.

En Puerto Rico se ha reproducido el discurso que las mujeres TRANS son hombres biológicos y se ha impulsado la desinformación sobre la comunidad TRANS y como resultado ha impulsado a que los legisladores de Puerto Rico quieran marginalizar más a lxs atletas TRANS (De León, 2022).

Estxs atletas, para poder competir, tienen que pasar por tratamientos hormonales y sus hormonas deben ser evaluadas y estar por debajo de la media de su contraparte cisgénero, por tanto, decir que lxs atletas TRANS tienen ventajas es desinformación (Santiago, 2022). Obligar a lxs atletas TRANS a hormonarse, también es una medida transfóbica ya que marginaliza a las personas que no quieren pasar por tratamientos hormonales y además discrimina con todas aquellas personas fuera del binarismo (De León, 2022).

La colonialidad afecta también los atributos que sostienen los estereotipos de género. Por ejemplo, las características corporales de cómo deben verse lxs cuerpxs femeninos y masculinos, ese imaginario corporal es influenciado por los modelos europeos-anglosajones (Rodríguez-Madera, 2009). Las personas

TRANS transgreden ese imaginario y crean rupturas en esas ideas estéticas coloniales/imperiales.

El impacto de la colonialidad también es latente en momentos de vulnerabilidad en la sociedad. En el 2019 el *Centro de Periodismo Investigativo* (CPI) llevó a cabo una investigación sobre el discrimen contra las personas de experiencia TRANS de parte de la Agencia Federal para el Manejo de Emergencia (FEMA, por sus siglas en inglés) y el gobierno local, reportaje por Victor Rodriguez, luego del paso del Huracán María en 2017. Los hallazgos sobre la discriminación hacia las personas TRANS se dividían en diferentes aspectos, estos son:

- Acceso a un techo seguro: a muchas personas en base a las incongruencias percibidas por la sociedad en su nombre y en sus expresiones de género, muchas personas TRANS no se les permitió acceso a albergues. Muchxs no han podido cambiar el nombre en sus identificaciones legales por lo cual se les negó las ayudas económicas para arreglar sus hogares.
- Acceso a la salud: tanto a nivel federal como local no se cuenta con un protocolo de emergencia que acomode las necesidades de la comunidad TRANS y el acceso a sus tratamientos hormonales se vio afectado. El efecto de la discriminación y falta de una vivienda y acceso a la salud, la salud mental de las personas TRANS se vio afectada.
- Acceso a comida: como efecto de no poder acceder a sus tratamientos hormonales por vías médicas, muchxs compraron estos en el mercado.

Esto es un ejemplo de cómo las prácticas públicas de las agencias federales se replican en el gobierno local. Además, muestra cómo existe el discrimin institucional de parte de FEMA en contra de la comunidad TRANS puertorriqueña. La influencia en el concepto de género de ee.uu. de América se encuentra tanto a nivel social como institucional. Por tal razón, reconociendo que las emergencias vulneran más a ciertas poblaciones, diferentes colectivos han hecho un llamado para la creación e implementación de un protocolo de emergencia con perspectiva de género, para así eliminar las violencias en contra de mujeres y personas de la comunidad (Rosario Ramos, 2020).

Para recapitular y concluir el capítulo 3, decir que Puerto Rico es una colonia de estados unidos *aka*<sup>38</sup> gringolandia. El ser una colonia ha tenido un impacto adverso tanto económico como social para la ciudadanía de Puerto Rico. El pago de una deuda ilegítima, ha causado medidas de austeridad que solo afectan a lxs puertorriqueñxs mientras que lxs buitres del congreso y Wall Street duermen tranquilxs. Estas medidas de austeridad afectan a las poblaciones más vulneradas, como lo es la comunidad TRANS. Además, los discursos de género que generan transfobia en los estados unidos son transferidos a Puerto Rico gracias al estatus colonial. La situación colonial del género crea más inequidad y violencia hacia los derechos de la comunidad TRANS en Puerto Rico por parte de la sociedad y el Estado. Lxs puertorriqueñxs no han aceptado la colonización, al contrario, siempre ha habido una lucha para separarnos de los estados unidos. Esta lucha se ha dado desde marchas hasta la incorporación de los discursos de descolonización dentro de nuestras artes.

---

38 Del inglés *aka* = 'also known as' que significa 'también conocido como'.

---

## Capítulo 4: Jayaera TQIABLG+ Boricua

---

IMAGEN Nº 10: MÁS PATERÍA, MENOS FUNDAMENTALISMO



Fuente: Arañas Pelúas. (2021)



En este capítulo se resaltan aquellas personas que han creado un cambio y/o que continúan luchando día a día para que sus derechos sean reconocidos. Se resalta la jayaera colectiva, pero ¿qué es la jayaera?

La jayaera, vino desde la canción *Jayá* de Macha Colón y *Los Okapis* (Mejías Rivera, 2021), donde estar jayá es estar bien, estar bien consigo mismx, sentir amor por unx, estar jayau según Macha Colón (2012) es «estar contento con uno mismo y dónde uno esta parau<sup>39</sup>» (min 4:31). La jayaera/estar jayadx podría definirse como un sentimiento de sentirte bien, bien en tu cuerpx, sentirte bien con lo que estás haciendo, sentirte bien con lo que llevas puesto, sentirte bien con ese recorte que te causa euforia de género<sup>40</sup>, la jayaera o estar jayadx puede darse por muchos medios. La jayaera es una herramienta de resistencia, nos<sup>41</sup> jayamos para combatir la colonia caribeña donde la heterosexualidad y el binarismo se han naturalizado; la jayaera como respuesta de la validez y el derecho a la vida digna de las disidencias sexuales/identitarias (Mejías Rivera, 2021). Muchas de estas personas a través de su jayaera se han abierto camino para sí mismxs y para la comunidad TQIABLG+. Algunas de lxs impulsadorxs de la lucha y resistencias ya no están físicamente vivxs, pero su impacto ha sido muy grande que siguen resonando sus nombres y sus luchas.

---

39 «Donde uno está parau» en Puerto Rico es una frase que puede significar más allá de lo literal, es donde unx se encuentra en la vida.

40 Euforia de género es cuando se hace algo que te hace sentir bien y que reafirma tu identidad de género, por ejemplo, usar alguna prenda de ropa que reafirme tu identidad de género.

41 «Nos» porque me incluyo en la jayaera, me incluyo como persona cuir caribeño que resiste y sobrevive dentro de Puerto Rico.

## **4.1 Historia e impulsadorxs de la lucha de la comunidad TQIABLG+ boricua en Puerto Rico y la diáspora**

---

Pareciera que el resistir es parte de nuestra identidad como personas boricuas, por tanto, no es sorpresa que la comunidad TQIABLG+ desde sus trincheras resistan a las opresiones. En la lucha de la liberación cuir, que tiene como hito la revuelta de la comunidad TQIABLG+ a través de los disturbios en Stonewall, se ha intentado de hacer un blanqueamiento y descentralización de las mujeres TRANS negras como precursoras del movimiento liberador (Stambolis-Ruhstorfer, 2019).

Dentro de esos disturbios en Stonewall hubo participación de la puertorriqueña Christina Hayworth, mujer TRANS, quien luego volvió a Puerto Rico donde fue de las pioneras en el movimiento activista TQIABLG+ en Puerto Rico y fundó la primera parada del orgullo en el país en 1991 (Rivera Cotto, 2020). Por su parte, Luisa Capetillo, una activista puertorriqueña por los derechos tanto de las mujeres como de los trabajadores en Puerto Rico y el Caribe, transgredió los roles de género al ser la primera mujer en usar pantalones en Cuba (Duany, 2017). Luisa forjó el camino para desafiar el concepto de género. Capetillo a través de su escritura apoyaba la idea de que todas las personas tuvieran los mismos derechos y que todas las instituciones que controlan, cómo la iglesia y el Estado, sean abolidas; creando el espacio para que la diversidad exista sin reprimir sus expresiones (Martinez-San Miguel, 1997).

De igual manera, Sylvia Rivera, de padres puertorriqueñxs, estuvo en la revuelta de Stonewall y junto a Marsha P. Johnson fundó la organización *Transvestite Action Revolutionaries* (STAR), donde su objetivo era la lucha por las personas TRANS, específicamente pobres y de raza negra (Rivera

Cotto, 2020; Diversxs, 2021). Así mismo, en Puerto Rico Soraya Rivera, en el 1975, hizo historia al ser la primera mujer TRANS en Puerto Rico, que cambió su género en su certificado de nacimiento ya que había sido la primera persona en tener una cirugía de reafirmación de género. Rivera también fue la primera persona TRANS en postularse para un cargo político, a pesar de todos los obstáculos que enfrentó en su vida, incluido un intento de violación (Soraya, 2014).

La lucha por los derechos TQIABLG+ solo es posible gracias a las personas y activistas que día a día lo dejan todo en la lucha sin importar las consecuencias que esto les pueda traer en su vida. Por ejemplo, Ana Irma Rivera Lassén es una activista, quien fundó la *Comunidad Orgullo Gay*, hizo historia siendo la primera persona negra y parte la comunidad TQIABLG+ que presidió el Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico y luego hizo historia nuevamente siendo la primera mujer lesbiana electa como senadora (Rivera Cotto, 2020; Diversxs, 2021).

La polémica abierta sobre los derechos también se puede llevar a cabo a través de generar espacios y proyectos incluyentes y que sean seguros, por y para la comunidad TQIABLG+. Un ejemplo de este trabajo lo podemos ver desde el proyecto *El Hangar*. Según su fundadorx Carla Jeanet Torres, es un espacio seguro y accesible para todxs, donde además de ser un espacio para relajarse con una fiesta al mes, es un espacio de convivencia donde hay una variedad de actividades. Las actividades organizadas por *El Hangar* incluyen lecturas de poesía y prosa; espectáculos de Bomba y Plena; mercados de artistas y vendedores agrícolas; talleres y charlas de todo tipo; espectáculos de *drag* y *performance* hasta música en directo (Jackson, 2020). Espacio como *El Hangar*, que cuenta con procesos participativos, horizontales e innovadores



invitan a que otras formas de ser y actuar como pueblo sean posibles (Morales-Villena, et. al. 2020).

Por otro lado, con el mismo compromiso con la comunidad, Tam creó su proyecto *Sabor a Libertad*, donde en su página de *Instagram* genera fotos e infografías sobre la comunidad con el fin de educar. Creó además un shop online donde ofrece piezas de ropa y accesorios inclusivos. Los productos a la venta en su shop online están disponibles en todas las tallas para que las personas no binaries, TRANS y cuir en Puerto Rico se sientan segurxs (Tam, 2020). También Tam permite que otros artistas vendan su arte en su shop online.

Así mismo, debido a la falta de espacios seguros, un hogar y un lugar seguro para trabajadorxs sexuales, María José creó su *House of Grace*, un espacio para sanar, para apoyarse y para cubrir las necesidades básicas y en ellas incluidas el amor (Jackson, 2020; Rosa, 2021). *House of Grace* aunque no es una casa física en la que vive todxs sus integrantes, la casa de María ha servido como un lugar que ofrece cas por tiempo definido a miembrxs de la comunidad TRANS (Rosa, 2021).

De igual manera, le artivista Edrimael Delgado, ha creado un espacio seguro y de educación de ballroom a través de *La Bori Vogue*, un espacio que permite “hacer y *performear* tu propia identidad” (Jackson, 2020). Por su parte, Marielle De León, como mujer TRANS lucha por los derechos TRANS y cuirs desde el feminismo en protestas y desde el internet a través de la página de *Facebook La Sombrilla Cuir* (Lara, 2022).

Por otro lado, Ivana Fred, una mujer TRANS ofrece educación sobre temas relacionados al VIH, también es parte de la organización *Comité Amplio para la Búsqueda de la Equidad* (CABE) donde a través de esta organización hace

presión al gobierno para que hagan valer los derechos de la comunidad TRANS (Rivera Cotto, 2020). Ivana también ofrece apoyo a lxs trabajadorxs sexuales, ofreciendo condones y gracias a su impulso y activismo, se aprobó una ley que prohibiera la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual en 2013 (Santini y Sickels, 2014).

Por su parte el activista Maximilián Vega Vélez, artistx con enfoque transfeminista, diseñadorx gráfico con la meta de que su arte produzca sanación y transformación social, también fundó el primer grupo con enfoque en derechos intersex (Diversxs, 2021). Así mismo, Pedro Julio Serrano, es un activista que también cabildeo por el no discrimen laboral por identidad de género y orientación sexual, que favoreció la aprobación de la ley en mayo de 2013 y también cabildeo por el matrimonio igualitario que fue aprobado en el 2015 a través de su fundación *Puerto Rico Para Tod@s (Center for Puerto Rican Studies, 2017)*.

Además, Pedro Julio y la activista Victoria Rodríguez Roldán, dieron paso a conversaciones con el gobernador Alejandro García Padilla, lo que resultó en la salida/aprobación de dos órdenes ejecutivas: una que prohíbe el discrimen en las salas de emergencia del país en contra de la comunidad TRANS y otra que le permite el cambio de género en la licencia de conducir (*Noticel, 2015*).

Así mismo, desde *Puerto Rico Para Tod@s*, las mujeres transgénero Victoria Rodríguez Roldán y Daniela Arroyo González y un hombre transgénero conocido por las iniciales J.G., demandaron al gobierno de Puerto Rico para que permitiera el cambio de género en el acta de nacimiento y lograron obtener la victoria, resultando esto en un gran avance para la comunidad TRANS puertorriqueña (*Lambda Legal, 2018*).

Sin embargo, para este cambio hay que presentar documentos que sustenten el cambio de género: estos documentos pueden ser licencia de conducir o pasaporte que demuestre el cambio de género, o una evaluación médica que demuestre razón para el cambio de género (*Metro*, 2018). Esta decisión parece un avance muy bueno, sin embargo, continúa perpetuando la patologización de las personas TRANS, ya que necesitan que su género sea aprobado por un profesional de la salud desde un cuadro clínico y no por su propio sentir y razón de ser.

Por otro lado, Vico Ortíz abre paso a las personas no binarixs, rompiendo esquemas de género como actorx en papeles de personas no binaries y como latinx en plataformas como *HBO Max* y *Starz*. También a través de sus plataformas de *Instagram* y *TikTok* crea contenido educativo sobre la comunidad TQIABLG+, en específico la comunidad de personas no binarixs (Dawson, 2021; Spielberg 2022).

Por su parte, lx activistx Teresa Karolina lucha por los derechos de lxs trabajadorxs sexuales, de las personas TRANS y no binarixs, también pertenece a *House of Grace* donde apoya la creación artística y promueve la justicia social (*Diversxs*, 2021).

Villana, una persona TRANS no binarie, se ha posicionado dentro de lxs exponentes de trap latinx, a pesar de este género ser dominado por hombres cisgénero, desde su música hace reivindicación de palabras utilizadas para insultar como “pato” y “muñeca” (Jackson, 2020; Villa, 2021). Por su parte, el colectivo *EspicyNipples*, cofundadx por Betún y Moré, es un colectivo transfeminista con un *podcast* sobre temáticas LGBTQIA+ donde se generan debates y conversatorios, también hacen eventos culturales y venden productos curativos naturales y caseros (Jackson, 2020). Su *podcast* quiere

revelar la vida y las barreras a las que se enfrenta la comunidad LGBTQIA+, creando una imagen más allá de la producción de conocimientos LGBTQIA+ que hay blancos, creando sus propios referentes (Sora y Betún, 2021).

No todas las cosas buenas hacen historia, sin embargo, es importante mencionar aquellas cosas que no llegan a las noticias pero que pasan dentro de la comunidad y muestran que el activismo es accionado e intencionado. Un ejemplo de relatos que no salen en los medios, pero sí se puede ver a través del documental de Antonio Santini y Dan Sickles, *Mala Mala* (2014) es cómo las personas TRANS que son trabajadorxs sexuales, tienen una red de cuidado unxs con otrxs.

Durante la pandemia provocada por el COVID-19, muchas personas trabajadorxs sexuales, no podían generar dinero a través del trabajo sexual en la calle y como respuesta un grupo de trabajadorxs sexuales crearon un fondo para apoyo financiero a todxs aquellxs trabajadorxs sexuales que no pudieron moverse a plataformas digitales como *Onlyfans*<sup>42</sup> (WetJustice, 2020). La solidaridad de la comunidad puede tomarse como ejemplo que «en los casos en que el Estado no responde a las necesidades y reclamos de la población, la gente se organiza», creando alternativas que les empoderen y combatan la exclusión social (Morales-Villena, et. al. 2020; p. 8).

---

42 Onlyfans es una plataforma digital donde las personas ofrecen sus contenidos por medio de suscripciones.

## **4.2 El trans-feminismo como herramienta de inclusión, lucha política y lucha contra las inequidades existentes.**

---

A través de la liberación TRANS, está la liberación de todas las demás personas, solo se podría llegar a una verdadera inclusión si creamos un mundo diferente al que vivimos, un mundo que se aleje del capitalismo y el patriarcado (Faye, 2021b). De acuerdo con bell hooks (2014),

«es crucial que las personas TRANS estén a la vanguardia de esto porque es ahí, entre las personas TRANS, donde la imaginación está llamada a reconstruir y reinventar el yo y las posibilidades» (1:28:10).

Si queremos un verdadero cambio en nuestra sociedad, solo apoyando la liberación TRANS, llegaremos al mundo que queremos. Por tal razón, Alok Vaid-Menon (2021) insiste en que la pregunta que debemos hacernos es «¿puedes ayudarme a liberarme?». ¿Y cómo los problemas a los que se enfrenta la comunidad TRANS tienen correlación con el feminismo?

Al final, las barreras a las que se enfrenta la comunidad TRANS y la comunidad intersex están arraigados a cuestiones de género (Lester, 2019). Cuestiones de género que motivan a la lucha feminista. Pero, ¿cuál es la diferencia entre el feminismo y el transfeminismo?

El transfeminismo reconoce que las opresiones son *interseccionales*, sin embargo, no se puede definir ya que es un movimiento en construcción (Solá, 2013). El transfeminismo es un movimiento que busca la «liberación humana» (Sora y Betún, 2021). El movimiento transfeminista utiliza la compasión, la empatía y el profundo respeto por lo que es único y especial en cada unx de nosotrxs para crear un futuro del que todxs podríamos estar orgullosxs (Lester, 2019). Desde el transfeminismo, también se cuestiona ese sujetx universal que

se intenta crear desde los feminismos, «mujer blanca, heterosexual, occidental y por lo general, de clase media o alta» (Cabrera y Vargas, 2014). Reconociendo que hay otras identidades, pues sería una idea errónea pensar que un solo marco teórico feminista encaja en todas las problemáticas.

Dentro de las opresiones a las que se enfrenta la sociedad se encuentra el capitalismo, el cual se beneficia de la separación social para su explotación, pero solo reconociendo que el racismo y la intolerancia a las personas TRANS son su base, se puede lograr un mejor futuro; futuro que viene siendo forjado desde la militancia TRANS (Feinberg, 2013). El transfeminismo busca luchar contra todas las opresiones y se podría catalogar como un movimiento decolonial. Un feminismo decolonial es el que implica tomar medidas políticas desde el conocimiento situado cuestionando «el sujeto único» y que existe un solapamiento de los diferentes motivos de discriminación (Cabrera y Vargas, 2014). Por ejemplo, las imbricaciones de discrimen a la que se enfrenta una mujer TRANS negra, su persona se ve discriminada tanto por ser mujer TRANS y por ser negra.

Así, nos preguntamos ¿Qué es en Puerto Rico ser tranfeministx/el tranfeminismo? Para Betún, es un movimiento con una intención política para romper con el concepto que considera que el centro del feminismo es la categoría «mujer» como una mujer cis/patriarcal/hetoresexista/xenofóbica, sino todo lo opuesto; el sujeto que debe defender el feminismo es diverso amplio y complejo, «es negrx, es trans, es cuir... un sujeto lejos del binario»; lo que incomoda, provoca (Sora y Betún, 2021).

En Puerto Rico, iniciativas transfeministas como *House of Grace* brindan el espacio para que las personas TRANS, puedan experimentar y expresar su identidad de género validándola y reafirmandola; también presenta una

alternativa familiar para aquellas personas que su familia biológica les ha echado de un lado, la familia escogida brinda apoyo (*Brut America*, 2021). El *Proyecto Matria* por su parte apoya a la comunidad TRANS ofreciéndole apoyo económico y ofreciéndole vivienda (Rosa, 2021). Estas iniciativas reconocen las necesidades de la comunidad TRANS y tratan de cubrirlas.

Como conclusión de este capítulo, visibilizamos toda la gesta que la comunidad TQIABLG+ ha hecho en pro de sus derechos y acciones de cuidados para sí mismxs. Demostrando que al final solo el pueblo salva al pueblo. La comunidad TQIABLG+ se organiza y no espera a que el Estado reconozca sus necesidades y las cubra, sino que a través de iniciativas que tienen como base el transfeminismo generan apoyo, en específico apoyo para la comunidad TRANS. En la jayaera colectiva se crea un imaginario diferente de vivir la vida, alejándose del capitalismo y de todas las opresiones cisheteropatriacales. La comunidad TQIABLG+ no está esperando a que llegue un cambio en la sociedad, ellxs lo están generando y deberían lxs otros emular sus acciones para lograr una sociedad equitativa.

---

## Capítulo 5: El fallo del Estado para con la comunidad TRANS en Puerto Rico

---

IMAGEN N° 10: LUCHEMOS POR LOS DERECHOS LABORALES TRANS



Fuente: Elaboración propia por medio de *Canva*.





Nos proponemos exponer a través de este capítulo como el Estado Libre Asociado de Puerto Rico *aka* La Tropa Colonia, toma prácticas públicas que lejos de proteger, atropella las vidas TRANS. El gobierno toma medidas que coartan el derecho de la comunidad TRANS a una vida digna.

Estas fallas han sido plasmadas por una serie de documentos de los que el Estado ha sido el autor y que explicaremos con más detalles en los siguientes apartados son:

**FIGURA Nº 4: POLÍTICA PÚBLICA DEL ESTADO SOBRE LA COMUNIDAD TRANS.**

Nombre	Entidad Autora	Año
Boletín Administrativo Núm. OE-2015-029.	Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2015
Carta circular #16-2015-2016	Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2015
Carta circular #19-2014-2015	Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2014
Carta circular #24-2016-2017	Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2016
Carta circular #3-2008-2009	Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2008
Carta circular #32-2016-2017	Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2017
Ley Núm. 22	Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2013
Protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género.	Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2013
Protocolo uniforme de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, conforme a la ley núm. 22-2013.	Estado Libre Asociado de Puerto Rico	2019

Fuente: Elaboración propia

## 5.1 Una educación sin perspectiva de género

---

A través de la educación se reproducen los discursos de género que contribuyen a que siga existiendo desigualdad de género en la sociedad, sin embargo, a través de una educación con perspectiva de género se pueden combatir estas desigualdades (Marrero Peniche, 2019). Todo lo que ocurre en las escuelas le da forma a nuestra sociedad (OECD, 2015). Esta es la razón por la cual, para cambiar la sociedad, la educación es clave y es importante que sea inclusiva. Las escuelas pueden llegar a ser “instrumentos de transformación social”, siempre y cuando éstas no sigan reproduciendo la hegemonía y las jerarquías de poder que actualmente reproducen (Gargallo, 2008).

Entonces, si la educación es clave y para transformar debe ser con perspectiva de género, ¿Que está pasando en Puerto Rico actualmente? En Puerto Rico se lleva más de diez años intentando que la educación sea con perspectiva de género, sin embargo, los sectores fundamentalistas ponen todas las trabas para que esto no suceda (Torres Rivera, 2021). Por ejemplo, en 2015 el director del Departamento de Educación de Puerto Rico (DE), quiso implementar una educación con perspectiva de género en las escuelas. Esta propuesta establecía el objetivo de enseñar a la niñez que existen diferentes tipos de familia y que todxs pueden realizar cualquier actividad que deseen, pero miles de religiosos acudieron al Capitolio para protestar contra este tipo de educación (*El Nuevo Día*, 2015). Los sectores fundamentalistas y religiosos en Puerto Rico han tergiversado lo que es la educación con perspectiva de género. Para este sector es una ideología que trata de homosexualizar la niñez<sup>43</sup>, que tiene todo que ver con la sexualización y que no representa ningún beneficio social (Díaz Tirado,

---

43 Reivindicando su odio a la homosexualidad desde sus bases religiosas. Por mi parte, ¡que viva la patería!

2021b). La educación con perspectiva de género, podría combatir el estigma sobre la comunidad TRANS y a su vez influenciaría a sus experiencias laborales. El que la comunidad TRANS sea incluida en el mercado laboral, tendría un impacto en su situación económica.

Sin embargo, estas creencias solo muestran una cosa, que estos sectores no han leído nunca la propuesta del Departamento de Educación de Puerto Rico. La *carta circular #3-2008-2009* (DE, 2008) tiene la intención de incorporar las perspectivas de género en la educación puertorriqueña, la cual define la perspectiva de género como:

«Instrumento conceptual que ayuda a comprender que las diferencias entre los géneros no se deben exclusivamente a una determinación sexual o biológica, sino a la construcción social de las identidades humanas...buscará despojar los estereotipos que reflejan esas relaciones y transformar los contenidos de socialización a través de proyectos educativos específicos que fomentarán la igualdad entre los géneros, la justicia, la libertad, la paz, la convivencia solidaria, la participación democrática y el respeto a la diversidad humana». (p. 2)

¿Quién no querría esto? Aquellos que no lo hayan leído o que sus convicciones fundamentalistas religiosas no les permite ver más allá de sus propios intereses. La exposición a inequidad económica y percibirlo como tal, hace que las personas tengan intolerancia a ésta y apoyen políticas de redistribución (García-Castro, et. al. 2020). Podemos inferir, que los grupos fundamentalistas, no perciben (o no quieren percibir) la situación de inequidad en la que se encuentra la comunidad TRANS.

Por otro lado, través de la *carta circular #3-2008-2009* (DE, 2008) expresa una serie de recomendaciones de cómo implementar la perspectiva de género,

entre ellas la formación de lxs profesores sobre la perspectiva de género, la inclusión de grupos minoritarios en el contenido curricular, el uso de lenguaje inclusivo y que la perspectiva de género sea incluida tanto en el currículum como en los textos y contenidos que se utilicen. El uso del lenguaje inclusivo, es inclusivo para los grupos minoritarios, entre ellxs la comunidad TRANS. Medidas que serían beneficiosas para combatir las desventajas a las que se enfrenta la comunidad TRANS en la sociedad.

No obstante, la *carta circular #19-2014-2015* (DE, 2014) deroga todo aquello relacionado a la perspectiva de género en la educación y define la perspectiva de género como:

«Enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos». (p. 5)

En esta carta circular no se hace referencias a los grupos minoritarios y la definición de perspectiva de género es una más binaria que la anterior que deroga, lo que comienza a coartar los derechos tanto de la comunidad TRANS como el resto de la comunidad TQIABLG+.

Sin embargo, la *carta circular #32-2016-2017* (DE, 2017), deroga todo lo anterior y estipula que la perspectiva de género no tiene ningún efecto en la equidad de género y que son dos conceptos diferentes. Esta carta expresa que la perspectiva de género es un concepto que genera confusión por tanto está “lejos de fomentar la igualdad, sirvan (los conceptos de perspectiva de género) de obstáculo para promover la misma”. A través de toda la carta, se hace inferencia que los valores puertorriqueños serán la base para llegar a la equidad de género.

Pero, ¿Los valores de quién? ¿Conceptos confusos para quién? Es evidente que hace referencia a los valores y tergiversaciones desde y por los sectores fundamentalistas religiosos, puesto que fueron estos los únicos que continúan tergiversando el tema. Esta *carta circular #32-2016-2017*, fue firmada por la entonces directora del DE, Julia Keleher, quien dependía de esta carta sobre la perspectiva de género para ser confirmada por el senado como secretaria (Metro, 2017). Que al final, esta carta fue creada por el interés único de que Julia Keleher fuera confirmada como secretaria del DE, quien fue luego acusada de corrupción, a través de fraude electrónico y conspiración (Rosario Ramos, 2019). A Keleher parece habersele olvidado los valores de los que hablaba en la *carta circular #32-2016-2017*.

Por otro lado, la *carta circular #24-2016-2017* (DE, 2016) propuso una política pública sobre el trato igualitario para estudiantes de experiencia TRANS y contra el discrimen por razón de orientación sexual o identidad de género en el sistema público de enseñanza en Puerto Rico. Esta política pública fue expresamente escrita para la protección de lxs estudiantes pertenecientes a la comunidad TQIABLG+. La *carta circular #24-2016-2017* (DE, 2016) reconoce que la identidad de género y la expresión de género puede ser diferente a la esperada culturalmente por su género asignado al nacer. Por tanto, ofrece una serie de normas para evitar el discrimen en la escuela, algunas de estas normas son:

- ❖ No hacer preguntas sobre los genitales, anatomía o historial médico
- ❖ No preguntar sobre la orientación sexual
- ❖ No usar lenguaje despectivo o humillantes (insultos)

- ❖ No revelar información sobre la identidad de género u orientación sexual de una persona, a menos que esa divulgación sea necesaria por razones de salud, legales, de seguridad u alguna otra justificada por ley
- ❖ Cuando una persona se identifique con una identidad, nombre, pronombre o género en particular, debe respetarse sin cuestionar
- ❖ Los expedientes deben actualizarse con los nombres preferidos, así estos no hayan sido cambiados legalmente.
- ❖ Las escuelas deben ofrecer talleres a todo el plantel escolar sobre discrimen y *bullying* por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- ❖ Si lxs maestros saben que hay algún estudiante sufriendo discrimen por razón de identidad de género u orientación de género tanto en la casa como en la escuela, tiene el deber de intervenir

Todas estas medidas, suponían para la juventud TQIABLG+ tener la oportunidad de recibir una educación sin discrimen. Por su parte, la *carta circular #16-2015-2016* (DE, 2015), le permitía a lxs estudiantes utilizar el uniforme escolar que ellxs entiendan conforme a su identidad de género u orientación sexual. Sin embargo, esta libertad de utilizar el uniforme deseado fue derogado por Julia Keleher (Primera Hora, 2017). La derogación de esta libertad, coarta todos los derechos de lxs estudiantes TRANS, ya que les obliga a vestir de una forma que no va acorde a su identidad de género y por tanto resulta en discrimen en las escuelas, llevando esto la contraria a las medidas de la *carta circular #24-2016-2017*.

A pesar de los esfuerzos recientes, de intentar incluir la perspectiva de género en el currículum de educación por la necesidad, el DE pasa de todas las recomendaciones de grupos feministas. No reconoce la violencia de género ni la perspectiva de género y mucho menos la identidad de género (Torres Nieves, 2022b). Contrario a lo que se había acordado en la *declaración del Estado de Emergencia en Puerto Rico por Violencia de Género*, donde se había estipulado que habría un currículum en el DE con perspectiva de género, este se cambió el título a *Currículo de equidad y respeto entre los seres humanos* y también se cambió su contenido por petición de la senadora Rodríguez Veve (Torres Nieves, 2022a). Estos cambios ceden a los grupos fundamentalistas religiosos, ya que dicha senadora pertenece al partido político Proyecto Dignidad, el cual tiene bases religiosas. Las consecuencias de no tener una educación con perspectiva de género son crasas ya que resultan opresión en las disidencias de género (Lara Infante, 2020).

Pese a todas las trabas del DE, hay personas comprometidas al cambio social y no esperan que el Estado intervenga. En Puerto Rico hay muchxs educadores que educan desde la equidad, con perspectiva de género y entienden que la única vía para forjar la sociedad que queremos es a través de ésta (Díaz Tirado, 2021c). Por su parte, la cooperativa de trabajo asociado *Caribana*, tiene como objetivo co-construir un mejor futuro a través de filosofías y prácticas educativas que cuestionen la educación y replanteen las formas en las que nos relacionamos (*Caribana Coop*, 2020). Esto muestra que, en Puerto Rico, el cambio social quiere lograrse con o sin el respaldo del Estado.



## 5.2 El derecho laboral TRANS Boricua y otros derechos (negados)

---

En Puerto Rico desde el 2013 se aprobó una ley, la *Ley Núm. 22* del 29 de mayo de 2013, que prohíbe el discrimen en el ámbito laboral por razón de orientación sexual e identidad de género (*Lexjuris de Puerto Rico*, 2013). Esta victoria se da gracias al activismo, como antes se ha mencionado. A pesar de que el Estado es cómplice en los numerosos atropellos que enfrenta la comunidad TRANS en Puerto Rico (Burgos Pérez, 2009), se han logrado convertir en ley derechos que son básicos. Antes de indagar en el derecho, es importante destacar que Puerto Rico a pesar de ser un Estado donde la Constitución claramente expresa que habrá separación de Iglesia y Estado en la práctica no es así, ya que se aprueban medidas legislativas que complacen a los dogmas religiosos «sin importar la marginación y el discrimen que tales actuaciones puedan provocar en determinados sectores de la sociedad» (Burgos Pérez, 2011, p. 98).

Los sectores religiosos en Puerto Rico, transforman «el amor por el prójimo en persecución y censura» (Rodríguez-Madera, 2011; p. 125). Lo podemos ver evidenciado a través de las protestas que hacen los sectores religiosos. Por ejemplo, en el 2013 cuando los senadores estaban a punto de aprobar la *Ley Núm. 22*, un grupo de religiosos acudió al Capitolio para protestar contra la ley, alegando que iba en contra de la ley de Dios y de lo que lxs líderes religiosos entienden como la familia tradicional (*El Nuevo Día*, 2013). Usando bases religiosas, estos grupos dictaminan lo que se puede o no se puede hacer, limitando las diversidades sexuales y de identidad de género (Rodríguez-Madera, 2011). Tratan de impedir el avance de derechos para las minorías que ellos no aceptan.

Estos sectores sólo reconocen una orientación sexual, la heterosexualidad y solo aceptan el binarismo hombre-mujer como género sexual/biológico. A pesar de existir la separación de iglesia y Estado, la religión ha llegado al Capitolio de Puerto Rico, a través de políticos religiosos. Un ejemplo de este fenómeno es Lissie Burgos Muñiz, quien redactó por lo menos dos proyectos de ley discriminatorios hacia la comunidad TRANS: uno para prohibir que personas TRANS participen en deportes “femeninos” y el otro proyecto para prohibir los tratamientos hormonales y cirugías en menores de edad TRANS (Díaz Tirado, 2021d). Debido a que la inmensa mayoría del pueblo boricua se identifica como creyente en el cristianismo (Galván, 2009), es fácil que la religiosidad haya llegado al Capitolio de Puerto Rico.

Por su parte, la senadora Joanne Rodríguez Veve, como política religiosa niega la perspectiva de género y por tanto la violencia de género, el que haya en el poder personas tan fundamentalistas, pone en riesgo los derechos humanos de la comunidad TQIABLG+ (Díaz Tirado, 2021a). Muchas veces estos sectores fundamentalistas utilizan la desinformación para fomentar la exclusión y la discriminación (Díaz Tirado, 2021e). Las leyes que cobijan a la comunidad TRANS cubren los derechos básicos como personas, aunque los fundamentalistas intentan tergiversar las luchas de derecho. Por ejemplo, la *Ley Núm. 22 del 2013* prohíbe el discrimen en el empleo por razón de identidad de género y/o orientación sexual. El discrimen es definido como una privación básica de la dignidad humana al quitarle a una persona su puesto de trabajo por razones totalmente desvinculadas de su eficacia, su rendimiento o su conducta en la organización (DTHR, 2019). La *Ley Núm. 22 del 2013*<sup>44</sup> vela

---

44 Ley que represento de forma más simple por medio de una infografía realizada por mi, utilizando las fuentes de AyudaLegal PR (2019): Guía rápida sobre el discrimen en el empleo por orientación sexual e identidad de género y Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2019, 2013): Protocolo de cumplimiento educación y capacitación sobre la

por los derechos de la comunidad TRANS en el ambiente laboral. A través de la siguiente infografía se explica de forma breve.

IMAGEN N° 11: LEY N° 22 EN ARROZ Y HABICHUELAS



Fuente: Elaboración propia.

política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género. Se utilizó la herramienta online de creación de contenido, Canva.

*AyudaLegal PR* (2019a) tiene en su página web una guía rápida sobre dicha ley y por su parte *El Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (2013, 2019) creó el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género. Ambas guías son sobre La Ley Núm. 22, donde ambas explican de manera más detallada lo que implica la ley y lo que prohíbe. A continuación, un resumen más profundo de lo que es y lo que significa.

En primer lugar, ¿cuál es el propósito de esta ley? Esta ley busca que todas las personas tengan los mismos derechos, por tanto, han incluido el no discrimen laboral por razón de identidad de género u orientación sexual tanto real como lo percibido. Esta ley no solo protege en el empleo por razón de discrimen, también extiende la protección a las víctimas de violencia doméstica en parejas del mismo género y por tanto esta protección se extiende al ámbito laboral.

Las oficinas encargadas de hacer cumplir la ley son el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH). Estas oficinas están encargadas de ofrecer un protocolo de capacitación, educación y cumplimiento para ayudar a implementar la ley en los trabajos.

Según las diferentes guías por parte de *AyudaLegal PR* (2019a) y *El Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (2013, 2019), esta ley también prohíbe el ambiente laboral hostil y hostigamiento, tanto verbal como físico. Por tanto, prohíbe todas aquellas conductas que se generen por discriminación, ya sea que venga de otrxs compañerxs, por empleadx de rangos más altos o clientes.

Estos comportamientos pueden ser, pero no se limitan a estos, los siguientes:

- ❖ No hacer preguntas o comentarios de índole personal sobre el cuerpo, los cambios físicos o las prácticas sexuales.
- ❖ No contar chistes, hacer comentarios de doble sentido o contenido discriminatorio.
- ❖ No usar equipo/materiales de trabajo o área de trabajo, para crear contenido discriminatorio.
- ❖ No negar el uso del baño u otras facilidades segregadas por género.
- ❖ No requerir a una persona que se vista o acicale de acuerdo a una identidad de género específica.
- ❖ No utilizar los pronombres incorrectos a pesar de saberlos.
- ❖ Prohibir el uso de su *deadname*
- ❖ No prohibirle a una persona que lleve a su pareja del mismo género a las actividades o que coloque una foto con su pareja en el escritorio.
- ❖ No exigirle pruebas médicas como prueba de identidad de género.
- ❖ No agredir físicamente

Estas guías también ofrecen información de cómo manejar un incumplimiento de la *Ley Núm. 22* y ofrecen cuatro alternativas sobre qué hacer y cómo pueden ser resueltas las querellas con el fin de reivindicar al empleadx afectadx o para determinar la sanción que debe imponerse al empleador o al empleadx que infrinja estas disposiciones.

El proceso de querellas y su resolución puede ser por medio de:

1. Procedimientos de apelación en cuestiones de recursos humanos ante los organismos correspondientes.
2. Acciones sancionadoras en el marco de las normativas aplicables.
3. Presentarse a la Unidad Anti-Discrimen del DTRH:
4. Presentación de denuncias ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico o ante el Tribunal Federal de Distrito de Puerto Rico, según corresponda.

La violación a esta ley conlleva a sanciones, según la *guía sobre las leyes laborales de Puerto Rico* (DTRH, 2019) estas pueden ser pena de responsabilidad civil en una cantidad igual al doble del importe de los daños causados por una situación, lx empleadx o lx solicitante de empleo; o en una cantidad no inferior a quinientos dólares ni superior a dos mil dólares, si no se pudieran determinar los daños materiales; o el doble del importe de los daños, si este es inferior a quinientos dólares. Además, el empleador será culpable de un delito menos grave sancionado con una multa de hasta cinco mil dólares, o prisión por un período no superior a noventa días, o ambas cosas, a discreción del tribunal. Así mismo, exige al patrono a reincorporar al trabajadorx discriminadx con todos los salarios perdidos. Esta guía ofrece una explicación clara de la ley y sus consecuencias.

Para evitar entrar en violación de esta ley, las guías (*AyudaLegal PR*, 2019a; *El Estado Libre Asociado de Puerto Rico* 2013, 2019) aconsejan tomar ciertas medidas a los empleadores.

Las medidas a tomar son:

- ❖ Deben difundir las leyes, los reglamentos y las políticas destinadas a erradicar la discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual a todo su personal, a lxs candidatxs a un empleo, a lxs voluntarixs y a lxs participantes en programas de aprendizaje o de formación.
- ❖ Tienen que proporcionar a su personal formación y educación sobre la aplicación de la ley.
- ❖ Pondrán en un lugar visible de su establecimiento el compendio de leyes antidiscriminatorias facilitado por el DTRH.
- ❖ Deben crear protocolos que se adecuen a la política pública establecida, los cuales deben incluir:
  - Elaborar, publicar y notificar a sus empleados su procedimiento interno sobre las querellas y protocolos y la persona encargada de la elaboración de los protocolos debe ser experta en la temática.
  - No se tomarán represalias para quienes se querellen y la información se manejará con confidencialidad.
  - Los procesos de querella deben ser adecuados y efectivos.
  - Permitir recibir querellas tanto verbales como escritas.
  - Informar a la persona querellante sus derechos.
  - Las querellas deben resolverse en un tiempo razonable.
  - Se debe notificar a todas las partes el resultado de las querellas.

Estas guías ofrecen una base para protocolos de antidiscriminación en los empleos, sin embargo, utilizan lenguaje muy ambiguo. Por ejemplo, las palabras “razonable”, “adecuados” y “efectivos”, la pregunta es ¿bajo qué parámetros?

Sin embargo, la *Ley Núm. 22 (LexJuris de PR, 2013)* excluye a un sector del país de cumplir con esta ley. Lo expresa a través de estas palabras:

«Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a Iglesias o congregaciones religiosas, organizaciones, sociedades, instituciones, así como a ninguna entidad, corporación con o sin fines de lucro, organización comunitaria de base de fe, institución educativa, ofrecimientos académicos, provisión de servicios o asociación vinculada a una Iglesia o congregación religiosa, y cuyos credos, dogmas o requisitos ocupacionales estén en clara contradicción con los intereses protegidos por esta Ley».

A través de estas expresiones, prácticamente el Estado les brinda el poder a las organizaciones con bases religiosas ya sean con o sin fines de lucro a discriminar a razón de orientación sexual y/o identidad de género. Resulta que al final es una ley a medias, ya que no debería permitirse la discriminación en ningún rincón del país.

Estas guías no son las únicas que buscan la inclusión de la comunidad TRANS en el empleo, sino que también a nivel federal se crean normas. Por ejemplo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por su nombre en inglés) y la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA por su nombre en inglés) determinaron que los empleadores están a cargo de la seguridad de sus empleadxs de experiencia TRANS, OSHA afirma: «No se exigirá a ningún empleadx que utilice una instalación



segregada aparte de los demás empleadxs debido a su identidad de género» (Smith, 2016). Esto hace referencia a los baños ya que están segregados por género, por lo tanto, ningún empleador puede obligar a ningún trabajador TRANS a utilizar el baño que no corresponda con su identidad de género.

Por otro lado, la ley laboral no es la única forma en la que el Estado influye en el ámbito laboral. Las personas pueden cambiar su género en su licencia de conducir, según la *Orden Ejecutiva (OE) 2015-29*, no es necesario que las personas quieran hacer este cambio haya tenido una cirugía de reafirmación de género, pero sí necesitan una certificación médica como validez de su identidad de género (*Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 2015; AyudaLegal PR, 2019b*).

El propósito de permitir el cambio de género en la licencia de conducir es para proteger la dignidad de las personas pertenecientes a la comunidad TRANS, pues el cambio de género en este documento evita que presenten su licencia de conducir con una identidad de género que no es la que viven y además se atempera a los otros documentos que pueden cambiarse a través del mismo proceso, el seguro social y el pasaporte (*Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 2015*). Sin embargo, recaen esos cambios en procesos patologizantes ya que para poder proceder con los cambios se necesita un respaldo médico de su identidad de género. La importancia de hacer estos cambios se debe a que la licencia de conducir es una forma de identificación, para el empleo, en ámbitos educativos y en otros aspectos de la vida.

Así mismo, las personas pueden cambiar su género en el certificado de nacimiento, a través de la presentación de uno de estos documentos: la licencia de conducir o el pasaporte con el cambio de género que se quiere hacer o un certificado de un profesional de la salud validando su identidad de género; este

cambio tiene un costo de veinte dólares (*AyudaLegal*, 2020). Otra vez es un proceso patologizante, además los procesos de cambio de género son dentro del binarismo masculino o femenino, invisibilizando a todas aquellas personas no binarias, cuirs, de género no conforme, intersex, genero fluido, etc. Estas personas no tienen opción para cambiar su género a su identidad de género real.

Por otra parte, el cambio de nombre es importante para las personas TRANS, ya que muchas veces estas no se identifican con el nombre que les fue impuesto al nacer o no se identifican con el bagaje del nombre. Por ejemplo, alguien llamado JUAN, al escuchar el nombre Juan, ¿en qué piensas? ¿Cómo imaginas a Juan?

En Puerto Rico, está permitido el cambio legal de nombre en el tribunal, sin distinción de género de la persona siempre y cuando esté en negativo el certificado de antecedentes penales, a través de la resolución positiva jurídica sobre el nombre se pueden efectuar cambios del nombre en la licencia de conducir, en el seguro social, en el empleo, en la universidad, etc. (*AyudaLegal PR*, 2020). Sin embargo, hacer todos estos cambios legales, tanto de género como nombre, conllevan gastos, son largos y la comunidad TRANS no cuenta con los recursos para hacerlo (Díaz Tirado, 2021d). Una muestra que las leyes o medidas de política pública realmente no toman en consideración las necesidades de la comunidad TRANS y no reconocen que éstas no tienen los recursos para llevar a cabo estos procedimientos. El no poderlos llevar a cabo son la puerta para el discrimen, por ejemplo, una persona que se llame Kelly, con identidad de género mujer, pero que legalmente su nombre sea Juan y su género hombre, crea una situación incómoda para Kelly y viola su dignidad y privacidad al tener que presentar los papeles legales, como licencia de conducir y seguro social para un empleo. Por otro lado, limitar que el cambio

de nombre sea posible solo para personas con un récord negativo de antecedentes penales es discriminatorio, porque algunas personas TRANS podrían encontrarse con barreras por este requerimiento (De León Toledo, 2021). No tiene en cuenta que algunas personas TRANS tienen que incurrir a ganar dinero de formas no legales, por ejemplo, el trabajo sexual. El no poder hacer los cambios legales trae repercusiones, «muchas personas TRANS sufren discriminación en sus trabajos y terminan escondiendo su identidad para poder conseguir empleo» (Díaz Tirado, 2021d). Cuando en principio todas las personas deberían tener acceso a un empleo sin ocultar su identidad por miedo a que haya discriminación.

### **5.3 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico: su rol como velador de derechos laborales**

---

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH) y Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) son dos agencias gubernamentales que tienen como objetivo velar que se cumpla con la antes citada Ley Núm. 22. Según su página web, la OATRH antes conocida como la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) es una agencia que tiene como enfoque el sector público.

Esta agencia tiene la obligación de formar a los empleados públicos, fomentando su nivel de profesionalidad con el objetivo de garantizar que las agencias de gobierno presten sus servicios de forma eficiente y eficaz, así maximizando su calidad (OATRH, s.f.). Según su descripción en la página

web, esta agencia puede lograr su objetivo a través de cuatro funcionalidades y estas son:

1. **Normativa:** ofrece asesoramiento sobre temáticas de administración de los recursos humanos a todas las agencias gubernamentales con el objetivo que la administración sea más efectiva. También ofrece revisión y opinión sobre proyectos de ley.
2. **Educativa:** identifica las necesidades de formación de los recursos humanos del sector público, planifica y gestiona las actividades de capacitación que sean necesarias. Además, ofrece educación continua, formación necesaria para mantener actualizados los conocimientos propios de su puesto y/o profesión.
3. **Fiscalizadora:** realiza auditorías a la administración de recursos humanos en las agencias gubernamentales, estas auditorías tienen como objetivo evaluar el funcionamiento del manejo de los recursos humanos. Las auditorías pueden llevarse a cabo en las agencias, municipios, corporaciones públicas o instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. A través de estas auditorías se descubren fallas en la administración de recursos humanos y se corrigen, como también le sirven OATRH para hacer un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) de los recursos humanos.
4. **Asesorativa:** asesora a las agencias gubernamentales sobre las reglamentaciones aplicables en materia de recursos humanos y laborales especializados.

Por otro lado, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH), expone en su página web<sup>45</sup> que es una agencia gubernamental que se enfoca tanto en el sector público como el privado y en todos los sectores laborales. Esta agencia tiene como objetivo asistir con voluntad y compromiso al desarrollo de un mejor entorno laboral. Desempeña este papel a través de la identificación, formación y transformación de la mano de obra; garantizando los derechos laborales; promoviendo la creación de más y mejores puestos de trabajo; la seguridad y el bienestar social y económico de los trabajadores. De esta forma el DTRH puede contribuir a fortalecer el nivel socioeconómico de los componentes del sector laboral en Puerto Rico. Contrario a OATRH, el DTRH se enfoca también en el sector laboral privado. Dentro del DTRH se encuentra la Unidad Anti-Discrimen del DTRH, que como mencionado antes, es la oficina que maneja las querellas sobre el discrimen laboral, incluidos en esto el discrimen laboral por orientación sexual y/o identidad de género. Más adelante se discutirá con más profundidad la labor de la Unidad Anti-Discrimen. A pesar de que los objetivos de ambas agencias sean proteger, educar e impedir que exista el discrimen en el ámbito laboral, se siguen presentando querellas sobre discrimen laboral por razón de orientación sexual o identidad de género.

---

<sup>45</sup> Página web que puede encontrarse en el siguiente enlace: <https://www.trabajo.pr.gov/>

## 5.4 Unidad Anti-Discrimen (UAD) del DTRH: sus fortalezas y debilidades

---

¿Qué es la Unidad Anti-Discrimen del DTRH? Según la página web<sup>46</sup> del DTRH la UAD (DTRH, n.d) tiene:

**Propósito:** La Unidad Anti-Discrimen se dedica a prestar servicios a la comunidad puertorriqueña para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de los ciudadanxs. El objetivo principal de la UAD es combatir la discriminación y asesoramiento sobre los derechos laborales de los trabajadores de Puerto Rico.

Reconocen que cada vez se hace más evidente la necesidad de orientar adecuadamente sobre sus servicios y la evolución de este ámbito del derecho laboral. Las nuevas leyes de protección reconocen el derecho a la igualdad y acomodo a las necesidades especiales de las personas dentro de la sociedad. Las instituciones dedicadas a la lucha contra la discriminación, como lo es la UAD, y los precedentes legales de aquellos que abren nuevos caminos son las bases para un creciente número de reclamaciones laborales y solicitudes de asesoramiento dentro de la UAD.

La UAD entiende que el gran número de reclamaciones es un indicador de que la discriminación laboral sigue existiendo y de que aún queda camino por recorrer. Reconocen la diversidad social y, por tanto, les interesa colectivamente cultivar el aprecio por las diferencias, así fomentando el respeto por la dignidad y los derechos humanos de toda la sociedad boricua. Para esta unidad, la discriminación perpetúa la escasez de oportunidades

---

<sup>46</sup> Página web que puede encontrarse en el siguiente enlace: [https://www.trabajo.pr.gov/unidad\\_anti\\_discrimen.asp](https://www.trabajo.pr.gov/unidad_anti_discrimen.asp)

económicas que son la base de la prosperidad social. El dolor de las víctimas ante la opresión y la persecución socava la salud mental de muchxs trabajadores e intensifica el potencial de conflicto social.

**Razones de discrimen:** La UAD reconoce el discrimen por las siguientes razones: el origen nacional, la raza o el color, la edad, la condición social, el matrimonio, la afinidad política o religiosa, la diversidad funcional física o mental, género y la orientación sexual. Dentro de las causales de discrimen por género, se incluye, pero no se limita a embarazo y hostigamiento sexual.

**Servicios que ofrecen:** La UAD intercede y media entre partes de un conflicto, investiga y emite determinaciones en las denuncias de discriminación en el empleo. El proceso de gestión de estas denuncias se inicia con la presentación de una queja, por carta o de forma presencial. La UAD remite los casos de discriminación a la Oficina Negociado de Asuntos Legales del DTRH para que se lleven a cabo los litigios.

Sin embargo, a pesar de que la UAD expresa su objetivo de ser una organización inclusiva y luchar contra la discriminación en todas sus formas, su página no utiliza lenguaje inclusivo. Además, admite que hay incremento en las querellas, por tanto, es evidente que hay algo que no está funcionando. Por otro lado, en su página no hacen ninguna mención explícita sobre el discrimen por identidad de género, a pesar de que existe la Ley Núm. 22 que lo prohíbe. Adjunto una captura de pantalla de su página web, donde muestra que no se menciona.

## IMAGEN N° 12: CAUSALES DE DISCRIMINACIÓN

### Causales

Los motivos de discriminación prohibidos por las leyes que administramos son: raza o color, sexo, origen nacional, condición social, edad, matrimonio, ideales políticos o religiosos, impedimento físico o mental, orientación sexual.

El discrimen por género, incluye, entre otras modalidades, embarazo y hostigamiento sexual.

Fuente: Unidad Anti-Discrimen. (s.f.).

Por otro lado, a pesar de ser la unidad que maneja las querellas, no hay un enlace ni instrucciones para cómo llevar a cabo los procesos de querella. Sin embargo, *AyudaLegal PR* (2019a) cuenta con un enlace en el que ofrece una guía de cómo realizar una querella, (instrucciones que se encuentran en el anejo 6) y, llama la atención el hecho de que, a pesar de que esta esta guía ha sido elaborada por la UAD no se encuentra en su página web. Por otra parte, para conseguir el protocolo de la UAD para las querellas, es necesario realizar una búsqueda en Google. Según el reglamento general de la UAD (DTRH, 2000, DTRH, s.f.) hay un protocolo para las querellas y tiene las siguientes normas:

- ❖ Cualquier persona que se haya sentido discriminada en el ámbito laboral puede presentar una querella en la UAD
- ❖ La querella no podrá ser retirada por el querellante sin resolución sin el permiso de lx secretarix del DTRH
- ❖ Se podrán hacer las querellas tanto en persona como escritas
- ❖ La parte querellada será notificada
- ❖ Se debe ofrecer una resolución de conflictos y si no se llega a ninguna decisión se debe seguir la investigación



- ❖ La UAD determina si es no causa o causa probable de discriminación, de ser no causa el querellante tiene el derecho de una reconsideración; si se considera causa probable las partes deben llegar a un acuerdo y de no poder, se refiere el caso al tribunal.

Además, su página web no ofrece ninguna estadística sobre las querellas de discrimen a pesar de que la UAD tiene dichas estadísticas, y que hemos incluido como anejo 7. La UAD no cumple con una transparencia entre la unidad y la ciudadanía. Tampoco muestran una división en las estadísticas por la Ley Núm. 22, ya que esta ley prohíbe la discriminación tanto por orientación sexual como por identidad de género. Tomando información de sus estadísticas, la siguiente figura representa los datos específicos de querellas relacionadas a Ley 22.

**FIGURA Nº 5: ESTADÍSTICAS DE QUERELLAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Casos de discriminación por orientación sexual o identidad de género</b>	19	35	19	15	11	17	7	9 <sup>47</sup>

Fuente: Elaboración propia

Estos datos reflejan dos fenómenos: primeramente, que no se sabe estadísticamente cuáles de esos casos son por orientación sexual y cuáles son por identidad de género. La agrupación de las querellas por ambas razones

---

<sup>47</sup> Datos actualizados hasta el 25 de junio de 2021.

representa que no haya un conteo real de cuántas querellas se hacen a razón de discrimen por identidad de género. Segundo, demuestra que para la UAD todas las querellas son lo mismo, careciendo de formación sobre temáticas TRANS. Además, refleja que aun con la ley, continúan los casos de discrimen, incluso durante la pandemia del COVID-19.

## **5.5 No hace falta ley si hay prácticas inclusivas de recursos humanos**

---

Realmente no se necesita una ley para velar por los derechos laborales, solo se necesitan patronxs con compromiso de cambio y equidad ¿pero, estos existen? Hay políticas de recursos humanos que pondrían en prioridad las necesidades de la comunidad TRANS y a su vez las necesidades de otros grupos en la periferia. Para hacer un lugar de trabajo inclusivo, la inclusión tiene que ser adoptada en todos los procesos del Departamento de RRHH como la contratación, la recompensa, la formación, etc. (Sarkar, 2015).

En un lugar de trabajo inclusivo, el proceso de contratación es a través de pruebas, entrevistas conductuales estructuradas y centros de evaluación y desarrollo, buscando la manera de excluir el sesgo durante el proceso (Ballantyne y Povah, 2004; Sarkar, 2015). Además, una forma de hacer que las entrevistas sean más inclusivas es comenzar con una declaración inicial que afirma inequívocamente que la organización tiene políticas de equidad y diversidad. Es probable que esto tenga un efecto positivo en el demandante de empleo si es parte de la comunidad TRANS.

Por otro lado, tomar estas medidas puede hacer que lxs solicitantes estén más segurxs de ser ellxs mismxs, sin sentir que tienen que actuar de forma diferente para cumplir con las normas sociales (Levine y Leonard, 1984). Sin embargo,

las organizaciones a veces tienen las políticas sobre el papel, pero no las ponen en práctica, la organización introduce las políticas, pero luego no hace ningún esfuerzo para apoyarlas (Hoque y Noon, 2004). Para una persona, sería difícil saber si la empresa practica las políticas o no, lo que podría poner en riesgo de discriminación o acoso. Por ejemplo, una organización que tiene políticas que cubren la identidad de género, pero cuando un empleadx TRANS comienza en el empleo experimenta el acoso. Por otra parte, la organización puede creer que está practicando las políticas, pero no lo hacen eficientemente.

Además, educar a todos los miembros de la organización sobre la importancia de la diversidad y el respeto es vital para crear una conciencia sobre las cuestiones relacionadas con la diversidad (Rikleen, 2007). Otra iniciativa que las organizaciones adaptan es la introducción de Acciones Afirmativas (AA), donde el objetivo es aumentar la representación de grupos minoritarios en la organización. Las AA dependen del marco legal del país, pero en estados unidos de América está permitido (DOL, 2016). Puerto Rico por ser colonia, también le cobija esta ley, por lo que podría crearse un AA para la comunidad TRANS.

Una organización inclusiva es la que deja que sus empleadxs TRANS tengan la libertad de ser quienes son (Willis, 2009). Las organizaciones para ser más inclusivas podrían preguntar a sus empleadxs sugerencias de cómo mejorar (Hutson, 2009). Otra técnica inclusiva sería reconocer las necesidades específicas de la comunidad TRANS (Hornsby, 2006; Davis, 2009). Por ejemplo, las cirugías de reafirmación de género, la organización podría incluir estos procedimientos en la póliza de seguro de lxs empleadxs. También tener políticas claras sobre la intolerancia a conductas discriminatorias por razón de identidad de género y/o expresión de género (Mahtani y Vernon, 2010), es una práctica de inclusión. Ser una organización inclusiva es tener respeto hacia las

diversidades identitarias/sexuales. La educación dentro de las organizaciones, sobre poblaciones que son vulnerabilizadas e invisibilizadas, es primordial (Beatty y Kirby, 2006).

Para concluir este capítulo, hacemos un llamado a que el Estado, la sociedad y la iglesia reconozca como una y otra vez le han fallado a la comunidad TRANS. Desde la negación a una educación con perspectiva de género hasta la discriminación en el empleo. El Estado quien es encargado de crear política pública que proteja a todxs lxs ciudadanxs, no lo ha hecho, al contrario, continúa poniendo las vidas TRANS en peligro. Asimismo, las organizaciones continúan perpetuando la inequidad laboral porque quieren, ya que existen medidas que podrían tomar para hacer el espacio de trabajo uno más inclusivo y sin embargo no lo hacen.



---

## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

---

IMAGEN N° 13: LAS DESVENTAJAS DE TRANSICIONAR EN EL EMPLEO



Z14

Fuente: Zay Cardona. (2022)



No es casualidad que el título de este apartado se haya decidido llamarle así, ¿por qué (re)descubrimientos? Lo que esta tesis refleja no es algo que no se haya reflejado o vocalizado ya a través de la comunidad TRANS, es por esto que esta tesis sólo lo (re)descubre, esta vez con los lentes académicos. Lentes de le investigadorx, lentes que vienen cargados de lx cuir, lx transfeministx, lx caribeñx, la calle, el activismo, el amor y el respeto. Por eso es importante reconocer que lo que se manifiesta o se encontró en esta tesis no es nada nuevo, no es nada que ya no se haya expresado desde las trincheras TRANS.

Esta investigación siempre ha tenido la intención de ser puente, de ser eco, de ser vía de todos los reclamos TRANS en el aspecto laboral boricua que no han llegado hasta la academia. Se podría resumir este apartado, estos (re)descubrimientos, en un sólo *statement*: las personas de experiencia TRANS carecen de oportunidades de empleabilidad y se encuentran con desventajas laborales que las personas cisgénero no tienen. La mayoría de sus experiencias laborales están marcadas por experiencias de discriminación. Las discriminaciones a las que se enfrenta esta comunidad se presentan en cualquier momento en su vida laboral, o más bien no vida laboral. A través de este apartado esas experiencias han sido divididas en categorías como una forma de organizar la información, sin embargo, reconocemos que estas categorías se entrelazan unas con las otras.

Las experiencias narradas por lxs agentes de conocimiento son experiencias variadas, desde la imposibilidad de encontrar empleo hasta sus experiencias dentro de las organizaciones cuando logran obtener una plaza de empleo. Estas experiencias se ven intersectadas con las interacciones que se establecen con sus compañerxs, las personas en puestos gerenciales y/o clientxs. Las secciones que se presentan son temas emergentes durante las entrevistas.



## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

De las personas entrevistadas, sólo una de ellas tenía empleo a tiempo completo, no obstante, este empleo lo había conseguido antes de hacer su transición, a lo que le dio énfasis en su entrevista. En cuanto al resto de las personas entrevistadas, dos de ellxs tenían un empleo a tiempo parcial y el resto se encontraba desempleadxs. Ya en sí, sólo con ese dato y a pesar del tamaño limitado de la muestra, se puede asumir que la mayoría de estas personas se encuentran en precariedad laboral. Asimismo, estos relatos se entrecruzan con relatos narrados a través de *podcasts* y actividades de visibilización TRANS a los que se asistió.

FIGURA Nº 6: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Nombre	Relación sexo-afectiva <sup>48</sup>	Educación más alta adquirida	Edad en la cual comenzó a trabajar	Ingreso Anual Bruto (\$ USD)
Karl	Conviviendo	Grado técnico	16 años	\$15,001 - \$20,000
Andru	Noviazgo	Diploma de high school	16 años	\$5,001 - \$10,000
Alex	Solterx	Grado Universitario	17 años	Menos de \$5,000
Lu	Solterx	Grado Universitario	18 años	\$15,001 - \$20,000
Lucca	Noviazgo	Grado Universitario	24 años	\$5,001 - \$10,000
Sol	Solterx	Diploma de high school	16 años	Menos de \$5,000
Uri	Solterx	Grado asociado universitario	18 años	\$25,000 - \$30,000
Poe	Noviazgo	Grado Universitario	18 años	\$5,001 - \$10,000

Fuente: Elaboración propia

48 ¿Por qué relación sexo-afectiva y no estado civil? La razón de ser es porque a través de esta tesis reivindicamos todas las relaciones, incluso aquellas que no son legítimas bajo el lente social y mucho menos legal.

Estos datos reflejan su nivel de educación y su nivel de ingreso anual bruto, como también la relación sexo-afectiva en la que se encuentran. Todxs han podido terminar su educación secundaria, lo que implica que pueden solicitar a más empleos, contrario a una persona que no haya conseguido terminar su educación secundaria.

## **6.1 ¿En qué empleo me sentiré comodx y bienvenidx?**

---

Para esta sección partiremos desde una frase de Lucca: «evaluar qué tipo de trabajo también te vas a meter». Las personas de experiencia TRANS hacen una evaluación sobre qué empleos bajo su juicio consideran que serán más bienvenidxs y aceptadxs. La incógnita laboral para la comunidad TRANS no comienza en el empleo, sino que comienza desde la evaluación de a qué trabajo entienden que vale la pena enviar su solicitud. Además, no sólo es donde se sentirán segurxs, sino que sus opciones se ven limitadas ya que muchxs no han logrado realizar estudios luego de terminar su educación secundaria. Lucca también comentó en la entrevista sobre consejos que le han brindado sobre dónde solicitar,

«Conseguir trabajo en hostelería dicen que es lo más fácil para entrar, pero es mucho más atropellado, pero no necesitas tanta preparación».

El no necesitar tantos estudios le otorga la oportunidad de solicitar este tipo de trabajo con sólo diploma de high school, aun sin contar con estudios universitarios. No significa que las personas TRANS no aspiren a tener carreras universitarias, realizar estudios terciarios o llegar a ser gerente con responsabilidad de otrxs empleadxs en una organización. Al contrario, muchxs han logrado entrar a la universidad, sin embargo, se les hace difícil culminar

por la falta de perspectiva de género en la institución de educación terciaria, aspecto que se discutirá más adelante.

Otra opción laboral que consideran para conseguir empleo es en las cadenas de fast foods. Sobre esto, Karl comentó:

«trabajar en *Quiznos*<sup>49</sup> me ayudó porque como usábamos el mismo uniforme todos, no era raro».

A través de este relato se muestra que no sólo es que el trabajo no requiera estudios universitarios, sino que también le brinde la oportunidad de llevar uniformes, los cuales son iguales para todo el mundo y les hace sentir más cómodxs.

De acuerdo con Butler (1990) la identidad se construye a través de la performatividad, por tanto, las expresiones de género ayudan a crear esa identidad. Al trabajar en una organización que todxs usan el mismo código de vestimenta, esto permite que las personas TRANS puedan performar su identidad igual que todxs. Esta acción les brinda la oportunidad de que su identidad TRANS no sea revelada a través de la vestimenta, convirtiendo esta práctica en una técnica de cuidado para no recibir discrimen. Además, según Anderson (2020) el que lxs demás no entiendan tus expresiones de género genera violencia y discriminación, por lo cual, el llevar todxs el mismo uniforme genera un alivio para la persona de experiencia TRANS ya que no hay imaginario binaristas en los cuales hay que encajar. Asimismo, el solicitar en trabajos donde su identidad no se refleje a través de lo que visten, según Dozier (2017), limita la cantidad de salario que pueden recibir por el trabajo remunerado. En Puerto Rico lxs empleadxs reciben un salario mínimo como

---

49 nombre de cadena de *fast food* de sándwiches

## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

se mencionó anteriormente de \$8.50 USD brutos la hora actualmente, lo que implica que las personas que deciden trabajar en un fast food a medio tiempo (20 horas semanales), reciben un total de \$680 dólares estadounidenses mensuales, dejándoles en precariedad salarial.

Por otra parte, sobre dónde trabajar, Alex hace una reflexión sobre cómo por sus identidades precisamente logran conseguir un trabajo,

«hay algunos espacios donde precisamente por nuestras identidades nos tokenizan y nos contratan precisamente por nuestra identidad...porque cumplimos con el cupo».

Hace referencia a cómo muchas veces logran conseguir empleo por su identidad porque algunas organizaciones quieren aparentar ser inclusivas y progresivas contratando personas de la comunidad TRANS, con el único propósito de cumplir con cuotas. No obstante, en la práctica, estas organizaciones ni cuentan con políticas inclusivas y terminan reforzando la discriminación en el empleo hacia las personas TRANS. Por su parte, Karl expresa que aún en organizaciones con enfoque en temáticas TRANS no necesariamente se transfiere a mejores condiciones laborales:

«esta es una organización que ofrece servicios a personas trans, cuando llegué la primera vez a trabajar mi jefe era un hombre cis, pero los subordinados éramos trans, se les notaba que no iban acorde a lo que decían, no fue hasta que nos quejamos que las cosas cambiaron y ahora la jefa es una mujer trans, que era mi compañera».

De este fragmento se pueden desprender dos situaciones: la primera, que incluso en las organizaciones con enfoque “inclusivo” las personas en posiciones de poder dentro de las organizaciones continúan siendo hombres

cisheteros. Segundo, no fue hasta que hubo una queja por parte de las personas TRANS que realmente se llegó a una situación real de equidad e inclusión.

La tokenización es una práctica que utilizan algunas organizaciones, en vez de ser realmente inclusivas (Holgersson y Romani, 2020). Estas organizaciones lo que realmente hacen es aprovecharse de la contratación de personas TRANS para un lavado de imagen o para proyectar una imagen que no refleja la realidad. Por otro lado, la tokenización no es sólo la contratación, sino también extraer conocimientos de las personas TRANS sin otorgarles ninguna remuneración. Por ejemplo, Lu comenta cómo ha sido invitadx a ofrecer charlas sobre temáticas relacionadas a la realidad de las vidas TRANS con el propósito de que ellx gane experiencia laboral, sin embargo, no es remuneradx por ofrecer esas charlas e impartir sus conocimientos de este ámbito. Relata que:

«Yo he dado talleres sobre estos temas que a otras personas les pagan para dar estos talleres, pero si no tienes educación formal y no estudiaste maestría pues no es válido».

Aunque pareciera que es una oportunidad y espacio donde en teoría debería sentirse segurx de compartir, Lu no siente que se le da valor al conocimiento que comparte. Además, demuestra que solo se legitima el conocimiento y se remunera siempre y cuando cuenten con estudios terciarios.

Los espacios con enfoques sobre la comunidad TRANS son considerados como alternativas para trabajar, pero siempre se enfrentan a que dichos espacios están cargados de mucho tokenismo. Dicho de otra manera, las organizaciones les utilizan para saber más sobre la comunidad TRANS, pero esperan que esta labor sea gratuita o por lo menos que no esté remunerado de manera equitativa, lo que perpetúa la inequidad salarial. La mayoría de las

personas TRANS se encuentra con un salario muy bajo o desempleadas (Badgett, et. al. 2007), pero a través de las expresiones de Lu, se puede apreciar como aun laborando no reciben ninguna remuneración monetaria por sus conocimientos. **¿Es esta la esclavitud moderna?**

Es importante destacar que, para conseguir un empleo de una remuneración digna, muchas veces es necesaria la experiencia y/o estudios universitarios. Lamentablemente esta realidad afecta en mayor medida a la comunidad TRANS, ya que muchxs no pueden acceder a educación superior y como resultado, su única forma de conseguir empleo es a través de la experiencia laboral en organizaciones de forma voluntaria o no remunerada. Entonces, las oportunidades de adquirir experiencia laboral son importantes, aunque estas sean en un ambiente atropellante. Las personas de experiencia TRANS se ven obligadxs a aceptar este tipo de trabajo no remunerado o de baja remuneración para aumentar sus experiencias laborales para que puedan abrirse las puertas a otras oportunidades de empleo.

## **6.2 Lograr conseguir ‘al menos’ una entrevista: obstáculos y resistencias**

---

En la vida laboral de las personas TRANS estxs se enfrentan a diferentes barreras que afectan sus oportunidades de conseguir empleos, una de ellas es el obtener acceso a una entrevista para una vacante de empleo. En nuestras entrevistas, fue una temática que surgió en más de una ocasión. Primeramente, para lograr ser llamadx a una entrevista, el primer paso es enviar el currículum vitae (CV) a la organización que tiene el puesto vacante. La creación del CV genera unas incógnitas para la comunidad TRANS, por ejemplo, qué nombre utilizar y qué tipo de lenguaje utilizar. Entienden que la contraparte, las

personas cisgénero, no tienen que pasar por este tipo de barreras a la hora de conseguir una entrevista. Lucca, quien se encontraba desempleadx al momento de la entrevista, relató y nos dejó evidenciado lo que representa ser una persona TRANS en búsqueda de una entrevista de trabajo:

«Me siento mucho más cagao’ de poder ir a tener entrevistas de trabajo porque usualmente mi *résumé* yo lo hago inclusivo y explícitamente lo pongo porque no quiero exponerme a una entrevista de trabajo donde haya una incomodidad. Lo dejo saber desde el principio, pa’ si me vas a negar, pues niégame desde el principio y no me hagas pasar un papelón en esa entrevista de trabajo. Así que es mucho más desventajoso porque uno tiene que estar buscando la forma de poder llegar a una entrevista de trabajo. Hay que decir ciertas cosas o esconderse, evaluar si vas con tu *deadname*, evaluar si vas a ir como la gente te percibe o como tú eres. En conclusión, entiendo que es más desventajoso».

Lucca por medio de su relato refleja todas las decisiones que tiene que tomar antes de enviar su *résumé* a una empresa para conseguir empleo, asimismo cuenta sobre la indecisión sobre cómo mostrarse a la empresa. En definitiva, no es algo que las personas cisgénero tengan que evaluar y por tanto es más desventajoso para la comunidad TRANS. Además, para verbalizar su miedo utiliza la frase «me siento mucho más cagao’», frase que significa tener miedo, por lo tanto, queda evidenciado que le causa angustia y estrés emocional. *¿Has tenido que ocultar tu identidad para ampliar tus posibilidades de conseguir empleo?* Lucca no es la única persona que expresó temor al presentarse a oportunidades de empleo con su identidad TRANS.

También, Alex relató, «nunca les dije que era hombre trans...me daba terror presentarme por mi nombre». Indicio de cómo muchas veces su identidad de



género debe permanecer oculta para lograr conseguir y mantener el empleo. La combinación de estos relatos revela, como en otros estudios, que el no presentar su identidad de género genera estrés y ansiedad y como práctica de cuidado no deja espacio a otra alternativa que no sea ocultar la identidad de género en lo laboral (Whittle, et al. 2007; Reddy-Best y Pedersen, 2015). Lo que puede ser una carga mental para la persona que oculta su verdad, dejándole con ansiedad y estrés.

Estos relatos reflejan cómo ellxs están conscientes de que su identidad de género es una desventaja para conseguir un empleo. De igual forma, la situación del nombre legal es un problema recurrente que atraviesa sus experiencias tanto laborales como no laborales.

Karl comentó como el no cambiar su nombre legal tuvo repercusiones importantes en su carrera universitaria. Tuvo que prescindir de terminar su carrera como consecuencia de la negación por parte de la universidad a realizar algún acomodo razonable por su identidad de género en cuanto a su nombre en acciones administrativas. En consecuencia, se expuso a un constante *deadnaming* y *misgendering* por parte de lxs profesores, lo que resultó en una carga emocional tan grande que no le dejó ninguna otra opción que no fuera abandonar sus estudios. Como círculo vicioso, el no poder culminar los estudios universitarios repercute en su vida laboral ya que limita las posibilidades de empleos a los que puede solicitar y obstaculiza ser llamadx a una entrevista de trabajo por su falta de títulos universitarios o de experiencia laboral. Como ya hemos dicho, las personas de experiencia TRANS se ven obligadxs a permanecer en puestos de trabajo de baja remuneración con pocas posibilidades de crecimiento laboral. La comunidad TRANS se encuentra sin los medios y las herramientas tanto económicas como educativas para superar

la desigualdad laboral a la que está sometida en comparación con las personas cisgéneros.

Por otro lado, Andru, relata su técnica de autocuidado, de cómo utiliza su nombre escogido en vez de su *deadname* en su *résumé*, «le dije a mi abuela, voy a poner mi nombre y si después me ofrecen el trabajo les digo la verdad». Para ampliar sus posibilidades de conseguir una entrevista, usó el mecanismo de no divulgar nada sobre su identidad y utilizar su nombre escogido para identificarse como mujer. De esa forma, Andru pudo incurrir en el *passing* y así esquivar las barreras y discriminación por parte de lxs entrevistadorxs y obtener la oportunidad de entrevista sin la divulgación de su identidad de género. Asimismo, evita el llegar a la entrevista de trabajo con un nombre considerado por la sociedad como masculino, siendo su identidad y expresión de género femenina. Según Roen (2002), el *passing* a través del nombre y la expresión de género es una forma de evitar que haya una situación violenta si se presenta una expresión de género que sea considerada ambigua desde el punto de vista de lxs otrxs. En los relatos sobre el nombre y sobre la identidad que se presenta laboralmente, vemos como existen dos prácticas de cuidado para conseguir y/o mantener el empleo: ocultar su identidad y expresión de género; o exponer la identidad de género desde un principio, ambas prácticas por medio del nombre que se presentan laboralmente.

Los discursos sobre el imaginario de género recaen en los estereotipos de género y los roles de género, creando los supuestos sociales que las personas deben cumplir (Athenstaedt, 2003). Al existir los roles y estereotipos de género, se limita a las personas de experiencia TRANS a solo moverse a través de este binarismo. Por ejemplo, si los nombres no fueran estereotipados en femenino o masculino, no habría problema a la hora de presentarse a un trabajo siendo María y llevar barba. Sin embargo, lamentablemente esa utopía no

refleja la realidad para la comunidad TRANS Boricua, puesto que las expectativas sociales por los estereotipos de género construyen el imaginario donde María no puede tener barba si quiere ser María.

*¿Y por qué las personas de la comunidad TRANS no se cambian su nombre legal?* Es una pregunta que puede surgir como una solución propuesta por parte de las personas cisgéneros. Sin embargo, la comunidad TRANS muchas veces no cambia su nombre ya que puede llegar a ser un proceso atropellante. Además, dicho proceso significa incurrir en gastos que no siempre pueden permitirse como consecuencia de la desigualdad económica que sufren a diario. Al no tener trabajo muchxs de ellxs o no disponer de un trabajo de remuneración digna, no cuentan con los ingresos necesarios para poder pasar por el proceso legal de cambiar su nombre.

¿Qué gastos son los que hay que incurrir? Según la Ley Núm. 282 del 1999 (*LexJuris de Puerto Rico*, 1999) para lograr un cambio de nombre se debe comenzar un proceso jurídico y este trámite se realiza a través de un notario. Los servicios de notario son costosos especialmente para una comunidad económicamente vulnerada, servicios que desgraciadamente la comunidad TRANS no puede sufragar. Por otro lado, cambiar el nombre no es suficiente, ya que el cambiar el nombre no cambia la categorización del género en ninguna de las identificaciones legales. Como se describió en el apartado **5.2 El derecho laboral TRANS Boricua y otros derechos (negados)**, el poder cambiar el género legalmente está sujeto a que personal del ámbito de la salud avale la identidad de género de la persona. De esta manera, se convierte el proceso de cambiar el nombre en uno patologizante y por esto muchxs optan por no hacerlo. Además, el trámite es limitante porque sólo se puede cambiar el género dentro del binarismo. Por ejemplo, si eres una persona no binaria o agénero, solo puedes cambiar el género a masculino o femenino, quedando al

descubierto y sin derechos todas aquellas personas que rompen con el binario mujer-hombre.

### **6.3 Desconocimiento de identidad de género en el trabajo**

---

Las organizaciones continúan con desconocimiento sobre conceptos relacionados a identidad de género y las necesidades específicas de la comunidad TRANS (Law, et. al. 2011; Ozturk y Tatli, 2016). Como consecuencia de esa fisura de conocimiento asociada a la identidad de género, se genera inequidad laboral para las personas de experiencias TRANS y las personas pertenecientes a esta comunidad experimenten vulnerabilidad y discriminación laboral. Dentro de las narraciones el desconocimiento sobre el concepto de identidad de género en el trabajo y sus consecuencias fue un tema que se mencionó constantemente por parte de lxs entrevistadxs. Partimos desde las expresiones de Sol sobre las organizaciones:

«no tienen el conocimiento y mucho menos el tacto para bregar con situaciones así, porque muchos de ellos no conocen lo que son las personas como yo hasta que *actually* se topan con ella y no tienen un sistema para lidiar con ella, así que definitivamente el primer obstáculo que uno se topa es eso».

A través de este relato, se refuerza la idea de que las organizaciones carecen de conocimientos sobre identidad de género y como también la falta de políticas que contemplen las necesidades específicas de la comunidad TRANS dentro de las organizaciones; políticas que protejan y reivindiquen sus identidades de género. Además, esa situación refleja cómo no sólo se desconoce del concepto sobre identidad de género, sino que muchas personas en la organización nunca se han relacionado con alguna persona de

experiencia TRANS anteriormente dentro o fuera del ámbito laboral. Solo a través de la entrevista o leyendo sus resúmenes es donde tienen ese primer contacto con alguien de la comunidad TRANS. Interacción que según Sol lo describe como una que «llega a ser atropellante».

Sol dentro de su relato enfatizó que las barreras laborales parten de no poder identificarse en el empleo con el género que unx desea. Ellx relató:

«Laboralmente yo creo que por lo menos para toda persona trans, una persona no binaria, lo primero *out of the bag*<sup>50</sup> que interrumpe es el hecho de no poder identificarse como el género que uno entiende, ni legalmente y socialmente, porque a veces como que aunque legalmente, pues nosotres como que intentamos bregar con lo que se nos asigna, como que socialmente aunque uno intenta corregir la persona y decirle “mira, yo me siento como que así y asá”, pero tampoco como que se da, ciertas personas, como que tampoco abren el espacio o tienen el conocimiento».

Sol atribuye la primera desventaja laboral al no poder identificarse como desea, lo cual entiende es a consecuencia de dos razones. La primera la achaca a que socialmente las personas no tienen apertura a su identidad y que a pesar de expresar a estas otras personas cómo se siente, su identidad no se le reconoce. La segunda razón es que, aunque legalmente se haga un cambio la sociedad no legitima su identidad y por tanto se ve borrada su experiencia de género.

El identificarse de una manera y que esta identidad no sea reconocida por lxs otrxs deja en visto la idea de Butler (2004), donde la supuesta autonomía de

---

<sup>50</sup> *Out of the bag* es una expresión en inglés que significa develar un secreto, en este caso un secreto a voces para la comunidad TRANS en Puerto Rico.

nuestra identidad no es cierta, sino que lo propio, en este caso la identidad de género depende al final de los atributos que la sociedad te otorga. Sol se ve desposeidx de su identidad y socialmente se deshace su identidad. Al final, volvemos a la pregunta inicial, ¿el género se hace, se deshace, se reinventa o es una performatividad? Podríamos concluir que el género es todo a la vez, es una construcción social y por tanto el efecto recae en lo que lxs otrxs perciban de nuestrx género. En el caso de Sol, quien es una persona no binarie con una expresión de género femme, podemos apreciar como a pesar de *performear* y expresar su no-binariidad<sup>51</sup>, reinventando y deshaciéndose del binarismo, aun así recae todo el peso en lo social. Dicho con otras palabras, cómo lxs otrxs le juzgan y le ven socialmente es lo que importa. Por otro lado, se atribuye a que esa negación social es por falta de conocimiento sobre la identidad de género.

Sin embargo, esas negaciones como expresó Sol, muchas veces vienen desde personas que ni conocen personas de experiencia TRANS. Entonces, *¿cómo se puede estar en contra de algo que se desconoce?* Le artistx Alok (2021) arroja un poco de luz sobre el motivo de este rechazo, según estx el binarismo nos afecta a todxs. En su opinión nuestra imaginación se ve limitada a los imaginarios binaristas y las personas que salen de este binario se ven como una amenaza a lo que se toma como natural. La realidad es que cuando se pone en cuestionamiento un sistema binario como el de género, el rechazo además de venir desde el desconocimiento, es también el miedo de descubrir cosas de unx mismx. Si te han dicho toda la vida que los hombres se definen de una forma y las mujeres de otra y desde ahí partimos a crear nuestra identidad, el encontrar personas que rompen con esos estándares pone en cuestionamiento nuestra propia identidad.

---

<sup>51</sup> No-binariidad es un equivalente a feminidad o masculinidad desde una perspectiva no binaria

## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

Gracias a que hay personas como Sol, como lxs demás entrevistadxs, personas que no son conforme a la adoctrinación binaria y dejan volar su imaginación, sabemos que hay otras formas de vivir y expresar el género. Son estas personas las que forjan el camino, un camino que te invitamos a tomar, a que te cuestiones y a que expreses tu género como no te han enseñado.

Lx autorx y activistx, bell hooks (2014), concuerda que son precisamente las personas de experiencia TRANS quienes nos invitan a usar nuestra imaginación y reconstruyamos nuestro “yo”. Tomando las palabras de Alok Vaid-Menon (2020, p. 62), “*What part of yourself did you have to destroy in order to survive this world?*” / «¿Qué parte de ti has tenido que destruir para poder sobrevivir en este mundo?» Las personas de experiencia TRANS justamente viven en su identidad a plenitud, aunque esto les cueste no poder tener un empleo o que tengan que enfrentarse a violencia. Nadie debería sacrificar nada de sí mismx para complacer a lxs demás, por eso hacemos la invitación a que explores tu identidad de género y no te limites a los parámetros sociales.

Por otro lado, la falta de conocimiento sobre la identidad de género influye en que haya un control evidente sobre lxs cuerpxs de las personas de experiencia TRANS y dicho control genera violencia.

Poe relató que cuando llegó a su trabajo con un recorte que expresaba su identidad de género, su jefe «reaccionó como sorprendido de mala manera». De igual forma, Uris cuenta que cuando se identificaba y le identificaban como hombre homosexual no tuvo problemas en el empleo. No obstante, en el momento de hacer su transición en el trabajo, comenzó a recibir comentarios hirientes y discriminantes. Uris contó cómo su jefa era parte de las personas que hacía comentarios innecesarios sobre su cuerpx, «a mi jefa le dio con mis tetas» y cómo la secretaría hacía comentarios fuera de lugar sobre su ropa.

Uris nos expresó que en el momento que decidió reafirmar su género a través de cirugía plástica de los pechos y cambiando su expresión de género a través de la ropa, el trato recibido por parte de su jefa y compañera comenzaron a ser interacciones negativas. Esto se debe a que, de acuerdo con West y Zimmerman (1987), lxs otrxs se convierten en agentes fiscalizadores de cómo deben verse y actuar los hombres y mujeres. En el momento en que sales de los moldes sociales sobre lo que es o no es ser mujer-hombre, ahí comienzas a recibir tratos violentos y discriminatorios.

Además, este relato reafirma la idea de Brumbaugh-Johnson y Hull (2019), ellxs afirman que la orientación sexual es mejor entendida y aceptada versus la identidad de género en el ámbito laboral. Por otro lado, es importante resaltar que mientras Uris se presentaba como hombre, no se enfrentaba al discrimen laboral, por el contrario, al hacerlo como mujer comenzaron los actos de violencia y discrimen. El patriarcado tiene un efecto en esta experiencia, ya que en el status social actual sólo los hombres pueden tener posiciones de poder (Burgess y Borgida, 1999). Tener trabajo es una vía para generar ingresos y el tener ingresos en un sistema capitalista es tener poder, el poder de acceder una vía para cubrir las necesidades básicas de una persona, por ejemplo, vivienda y comida.

Asimismo, las expresiones discriminatorias hacia Uris desde su jefa y compañera es un claro incumplimiento con la Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, en el cual explícitamente se prohíbe el discrimen por identidad de género. En la misma ley dentro de los ejemplos sobre situaciones de discrimen, se encuentra el no hacer comentarios discriminatorios. El transicionar en un espacio laboral puede llegar a ser una experiencia violenta y no segura para las personas de experiencia TRANS. Cuando una persona de experiencia TRANS decide pasar por un proceso de cambio de expresión de género y/o



modificación de su cuerpo para reafirmar su identidad y lxs otrxs pueden notarlos, la incomodidad del otro genera violencia. El no encajar en el binarismo de lxs demás también es más difícil si te has presentado con un género diferente anteriormente. Incluso luego de transicionar en el empleo, existe el miedo a ser violentadx por tus compañerxs, clientxs, etc.

En el caso de Andru, en su trabajo siempre tiene la presión de que no se note que no es una persona de experiencia TRANS. En su narrativa expuso ese miedo y esa coacción de cumplir con el binarismo de género. Andru nos contó:

«I've learnt to embrace<sup>52</sup> que la expresión es mía. Tú sabes, yo sigo siendo mujer, me vea como Jessica Rabbit<sup>53</sup> o no me tuckee<sup>54</sup>. O sea, yo me represento y yo me expreso como me dé la gana, pero cuando tú estás en un trabajo con un público que está acostumbrado a esta visión binaria de lo que es el género pues tienes que estar pendiente que si hay que decir esto, que si este pantalón me queda bien, que si no se me vea aquello».

A través de este relato, se evidencia una vez más cómo la expresión de género está limitada en el ámbito laboral, ya que se presenta la obligación de cumplir con los estereotipos de género. Sin embargo, reivindica que la identidad de género va más allá de las expresiones de género, que el género es más que *performearlo*, lo que realmente importa es la identidad propia.

---

52 Traducción: He aprendido a aceptar.

53 Una caricatura de una mujer hipersexualizada.

54 Tuckee, utilizado como verbo de la palabra en inglés "tucking". Tucking es la acción en la que una persona con pene intenta ocultar el pene y los testículos a través de un medio, por ejemplo, con ropa interior diseñada para tucking, aunque el medio más común es a través de cinta adhesiva.

Otro ejemplo de cómo transicionar en el trabajo dirige a una experiencia laboral negativa es la experiencia de Karl, quien relató que cuando decidió transicionar en su trabajo, su contrato no fue renovado, dejándole sin empleo:

«a mis compañeros les renovaron sus contratos, pero como yo ya había dicho que era hombre trans decidieron terminarme el contrato. No tengo formas de demostrar que fue por esta razón, pero estoy seguro que me terminaron el contrato por yo ser trans».

Esta experiencia recoge un relato sobre una terminación de empleo de forma ilegal por su identidad de género. En el momento que decidió hacer su identidad de género pública en el trabajo esto le costó su puesto, acción que bajo la Ley Núm. 22 se prohíbe explícitamente. Al cuestionar a Karl por qué no había denunciado lo ocurrido a la unidad Anti-Discrimen del DTRH, este expresó que conocía a otras personas de experiencia TRANS a las cuales le había sucedido lo mismo y el proceso para la denuncia fue atropellante. Nos dijo:

«ellos fueron a radicar la querrela, pero en el proceso había un constante *deadnaming* y *misgendering*. Yo no quería tener que pasar por todo ese proceso. Además, el probar que era una situación de discrimen era complicado. Así que decidí no pasar por el proceso, porque era más fácil conseguir otro trabajo, que probar que me habían hecho un despido injustificado».

Queda en evidencia que la organización por parte del Estado que se supone que lxs proteja y vele por sus derechos, la Unidad Anti-discrimen, es también cómplice de los atropellos laborales a los que se enfrentan. Asimismo, demuestra que esta unidad carece de formación en temáticas TRANS. En palabras de Poe, se podría concluir que,

«Donde no saben de identidades diversas, te van a estar violentando toda la identidad todo el tiempo».

Poe hace referencia a que si las organizaciones, sus políticas y empleadxs no tienen conocimiento sobre la identidad de género, se crea un ambiente laboral violento y precarizado hacia la comunidad TRANS Boricua.

### **6.3.1 El binarismo de género y la segregación en el espacio de trabajo desde una perspectiva TRANS**

---

---

Puesto que las organizaciones carecen de conocimientos sobre identidad de género, siguen recurriendo a los imaginarios binaristas y reforzando el binario a través de los espacios de trabajo. El discrimen se presenta a través de los espacios segregados por género, por ejemplo, los baños. Andru cuenta como su apariencia afectaba su uso del baño y recurría a técnicas de cuidado a la hora de usarlos,

«por un tiempo me tenía que encerrar en el baño. No me acuerdo bien si era en el de los hombres, para yo estar sola».

Para conseguir utilizar el baño de manera más segura y evitar las violencias a las que sabía que podía enfrentarse, recurría a encerrarse en el baño. El encierro en el baño no era en un cubículo del baño, sino cerraba la puerta principal para evitar que otras personas entraran a este. Esta historia no es un caso aislado, ya que *La Sombrilla Cuir* (2019) ha hecho reclamos en el pasado sobre la segregación de género de los baños. Asimismo, el miedo que siente Andru al utilizar el baño es un miedo que no debería existir en el espacio de trabajo ya que la Ley Núm. 22 del 2013 prohíbe terminantemente que el uso de los baños sea limitado para las personas de experiencia TRANS.

En la misma situación de Andru, Alex, otrx participante, nos relataba sus experiencias en el baño del trabajo,

«Sí he notado las miradas, siempre hay un (imita una cara de asombro)<sup>55</sup>, ese “¿qué está entrando al baño?” pero más allá de eso no».

Este relato refleja la situación incómoda a la que sus compañerxs le sometían cuando ellx utilizaba el baño. Esto se debe a que a través de los espacios segregados como el baño, como lo explica Goffman (1977) es una forma de reafirmar y restablecer la diferenciación entre los géneros.

Sin embargo, ese miedo de utilizar el baño, se transfiere también a otros espacios, Alex relató:

«en otros espacios es como mucho más marcado que si entro el baño de las nenas, causo una conmoción y me miran mucho, como que me estudian y es bien raro que me atreva a entrar al baño de los hombres porque siempre siento que igual, que independientemente que me identifique como hombre o no, igual mi *performance* y como me veo, mi expresión de género sigue siendo bien ambigua y **me siento mucho más en peligro** en este baño. De ser violentado, que me digan un comentario, también porque los hombres son más pendejos<sup>56</sup> y me pueden decir “esta jodia bucha<sup>57</sup>, ¡salte del baño!” y no quiero eso».

Como técnica de autocuidado, porque si no lo hiciera podría enfrentarse a violencia machista, Alex se ve en la obligación de utilizar el baño de mujeres.

---

55 En el paréntesis se hace referencia a los gestos hechos por el entrevistadx.

56 De la palabra en inglés *butch*.

57 Pendejo en Puerto Rico puede referirse a una persona boba o también se puede utilizar para referirse a una persona con desprecio. En este sentido del relato, es con desprecio, pero también refleja el carácter de los hombres en Puerto Rico.

A pesar de tener una expresión de género masculina, en el baño de hombres sabe que estaría en mayor peligro y se exponería a otro tipo de violencia, física, sexual, etc. No obstante, está claro que en ninguno de los dos baños está segurx, pues en el de mujeres siempre le miran con incomodidad. ¿Y por qué serán los hombres más pendejos? Gracias al patriarcado, los hombres son quienes mantienen el poder y estos se siguen manteniendo allí anclados gracias a los estereotipos y roles de género (Viladot y Steffens, 2016). Por lo cual la transgresión del género pone en cuestionamiento las jerarquías de género/poder y, por tanto, son los hombres los que más se ven amenazados por las personas de experiencia TRANS. Los hombres son los que tienen todas las de perder si se legitiman las otras experiencias de género que se alejan del binarismo mujer/femenino-hombre/masculino. Como resultado, son quienes expresan más resistencia y rechazo a otras experiencias de género u otras masculinidades.

Uris tiene una experiencia diferente en su empleo, «uso el baño de varones porque este es más limpio y porque ellos me cuidan». Uris tiene una expresión de género femenina en su trabajo, aunque utiliza el baño de hombres, según ellx se siente más segurx gracias a que sus compañerxs le protegen de cualquier violencia que pueda ocurrir. Uris antes se identificaba como un hombre homosexual y la mayoría de sus compañeros lo son y estas personas son las que le protegen de cualquier violencia que le pueda ocurrir en el baño como resultado de su expresión de género fuera del binario hombre/mujer.

Por otro lado, hay personas que recurren a no utilizar el baño como técnica de autocuidado para evitar exponerse a una situación de violencia. Como es el caso de Poe, quien decide no utilizar el baño ni en el trabajo ni en otro lugar que no se sienta segurx,

«yo personalmente prefiero no usar baños públicos».

Relató que evita utilizar baños que no sean el de su casa ya que ha tenido en más de una ocasión altercados, donde se ha visto su seguridad en peligro. Durante estas incidencias se le impidió el uso del baño y se le cuestionó su género. Contó una incidencia que le pasó en una farmacia, cuando intentó utilizar el baño de las chicas porque piensa que son más limpios que los baños de hombres y un hombre le impidió el uso de los servicios.

«Un don se me paró al frente, no me deja entrar y no me deja entrar».

Lamentablemente no es el único acto violento al que Poe se ha enfrentado por el uso de los baños. En otra ocasión en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras expone que hubo una respuesta negativa por parte de los hombres a que los baños no estuvieran segregados por género.

«Fue bien problemático el cambio de los baños, en el sentido de que muchos chamacos<sup>58</sup> se pusieron bien violentos y hubo un caso de que empezaron a escribir en los cubículos de los hombres “me acabo de venir<sup>59</sup> en el asiento donde te estás sentando” y cosas así».

Por sus experiencias negativas en el pasado en el baño fuera de su casa o un sitio donde se siente segurx, Poe se ve en la necesidad de evitar el uso de los baños.

**¿Alguna vez te has visto forzadx a tener que aguantar las ganas de usar el baño por miedo a ser violentdx?** Lamentablemente esta es la triste realidad a la que se enfrentan las personas de experiencia TRANS en su día a día. La comunidad TRANS es despojada de un derecho tan básico de autonomía corporal como el poder usar el baño cuando lo necesitan y este derecho se ve limitado porque su identidad de género/expresión de género en los ojos de lxs

---

58 “Chamacos” en Puerto Rico significa chicos/jóvenes, podría también darse la variación chamacas y chamacxs.

59 “Venirse” en Puerto Rico es el acto de eyacular y/o tener un orgasmo.

otrxs transgreden el binarismo de género. La violencia por utilizar el baño puede llegar a ser mortal, por lo cual no es sorpresa que la comunidad TRANS tome medidas para evitar el uso de los baños.

Por ejemplo, el caso de Alexa, una mujer transgénero, en un video que se hizo viral, fue acusada de entrar al baño de mujeres con un espejo para mirar a otras mujeres. Acto que le costó la vida ya que le asesinaron el día de su cumpleaños por dicho video que se hizo viral en las redes sociales (Ramirez, 2021). Este caso refleja cómo el uso del baño puede llevar un trágico desenlace, por lo cual refleja el porqué de técnicas de autocuidado a la hora de utilizar el baño por parte de la comunidad TRANS puertorriqueña.

Continuando con el efecto de la segregación por género en los espacios de trabajo, Poe relató cómo en un trabajo que tuvo en *Church's Chicken*<sup>60</sup>, el gerente segregaba las tareas por género. La razón por la cual Poe solicitó el trabajo fue para conseguir un puesto en la cocina, sin embargo, se le informó que en la cocina solo querían hombres, aun siendo una persona de identidad TRANS masc, se vio en la obligación de aceptar otra posición. El puesto que le otorgaron era atendiendo el servicarro<sup>61</sup>, una tarea que el gerente veía apta para mujeres. Mujer era la asignación de género que el gerente le otorgaba a Poe, a pesar de no ser esta su identidad de género. Al cuestionar al gerente el porqué de esa decisión,

«La razón que me dice el gerente es que, como gerente general de la tienda, él solamente acepta hombres en el área de cocina porque tienen que levantar cosas pesadas. Y yo: “¿¿okay?? No sabía que necesitaba tener dos bolas para levantar una caja de pollo”».

---

60 Cadena de *fast food* de pollo frito parecido a KFC.

61 El espacio por el cual en el carro puedes recibir servicio, en este caso, ordenar y recibir comida. También conocido como *drive-thru* en inglés.

La división de tareas por género obligó a Poe a aceptar una posición que no era la que deseaba en la organización. Desafortunadamente no es el único lugar donde ocurre esta situación. Alex relató como en *Qué Pasta*, un restaurante italiano, ocurre la misma situación según historias de sus amigxs de experiencia TRANS que han trabajado en dicho restaurante:

«dividen las tareas por género, en este lugar el que yo no trabajaría porque por ser una persona con vagina me van a obligar a ir maquillao' y con falda».

En esta acción muestra cómo las divisiones por género en las empresas limitan las posiciones a las que personas de experiencia TRANS pueden aspirar. Además, su identidad se ve restringida por lxs patrones. Asimismo, refleja las violaciones a las órdenes de OSHA y las recomendaciones que han emitido sobre empleadxs de identidad TRANS. Según las indicaciones de OSHA no debe existir una segregación de los espacios de trabajo (Smith, 2016).

En el taller *Cuerpxs trans en escena* (2020), se analizó la problemática de la división del trabajo en el teatro y sus efectos para la comunidad TRANS. Esta división por género lleva a lxs actores a que representen personas del género contrario a su identidad, lo que invisibiliza sus experiencias como personas TRANS. También hace que haya un borrado en el teatro de la comunidad TRANS. Además, las personas no binarias y/o andróginas no son representadas en ningún momento y se les hace más difícil ser llamadxs a casting. Vemos cómo en trabajos más tradicionales y menos tradicionales, la división por el género representa una desventaja laboral para la comunidad TRANS.



## 6.4 Una aproximación a violencias laborales hacia la comunidad TRANS

---

Dentro del ámbito laboral, adicional a las violencias ya mencionadas, la comunidad TRANS se enfrenta a otras situaciones que les violentan. En este apartado, pretendemos crear una aproximación a esas situaciones violentas a las que se enfrentan en el empleo. Primeramente, todxs coincidieron y consideran violento el que no se respeten sus pronombres en el trabajo, aún estxs expresando la importancia de utilizar los pronombres acordes con sus identidades pues al tener que explicarlo una y otra vez termina siendo un agotamiento para la persona de experiencia TRANS. Alex en este aspecto nos relató:

«sentía que me iba a tener que explicar con todo el personal. O sea que iba a tener que hacerle la historia a cada empleado que llegará, al jefe, a la gerente, a la subgerente y a todo el mundo. Siento que iba a ser una pelea constante, que a pesar de que me explicara, iban a continuar usando my *deadname* y los pronombres incorrectos, así que iba a ser una guerra. Incluso trate de entrar el tema porque en este caso el hermano de mi jefa era un hombre trans y mi jefa se pasaba diciéndole “ella” y “mi hermana” todo el tiempo. Yo traté de pelear pa’ defenderlo a él, en vez de a mí, pa’ ver si por medio de esa discusión llegábamos al otro punto, pero eso nunca pasó, así que yo dije este espacio no es seguro».

A pesar de que su jefa tenía un familiar de la comunidad TRANS, esta seguía violentando la identidad de esta persona. Es ahí donde Alex se dio cuenta que su trabajo no era un lugar seguro. Además, recayó en Alex explicarle a sus compañerxs de trabajo su identidad, cuando la organización es quien debe

hacerse cargo de estas temáticas. Fue esta situación de violencia continua lo que llevó a Alex a renunciar al trabajo, ya que le afectaba su salud mental el constante uso de su *deadname* y uso de pronombres incorrectos. No solo la violencia de uso incorrecto se puede ver en este escenario, sino también vemos como Alex tiene que renunciar a la única fuente de ingresos con la que contaba, dejándole en un estado de precariedad. En su próximo trabajo, en *Amnistía Internacional*, donde pensó que podría ser más seguro tampoco lo fue pues su jefa:

«Le cuestionó a otra persona mi identidad de género porque a veces escuchaba que decían trans y a veces escuchaba que decían no binario. Entonces esta persona que está al mando de una organización que tiene un proyecto que le da énfasis a los temas trans y no binarios y LGBT, pero con énfasis en los temas trans no sabe que lo trans es un término sombrilla y que las personas no binarias están debajo. Entonces se puso a regatear mi identidad con otra gente porque ella misma no sabe eso».

Este relato refleja que incluso en los espacios que deben ser seguros y que tengan conocimiento y respeten las identidades disidentes no son así. Incluso Alex ha pensado que en *Amnistía Internacional* le negaron un puesto de trabajo porque la jefa no consideraba su identidad un *token* necesario para tener imagen de inclusividad. Esta situación es precisamente lo que lxs autorxs Hoque y Noon (2004) catalogan como políticas vacías y que solo se quedan en el papel, cuando en teoría deberían ser espacios inclusivos según las políticas con las que cuentan. El presentarse como una organización inclusiva y luego no serlo es un acto violento contra las personas de experiencia TRANS.

### **6.4.1 La dicha de tener apoyo y respeto en el espacio laboral**

---

Aunque en su mayoría las que relataron lxs participantes son experiencias desventajosas, destacamos el impacto positivo de tener una persona en el espacio laboral que le brinde apoyo y respeto a la comunidad TRANS y cómo eso en, sí mismo, genera un cambio en las experiencias laborales de las personas TRANS. Alex en su relato nos expresó la importancia de tener una compañera aliada en su empleo, le ayudó a que le respetaran su nombre elegido y sus pronombres.

«Había una persona que estaba intercediendo, mi compañera se cansó de que usaran mi nombre incorrecto y lo habló conmigo y me pidió permiso y fue ella quien fue intermediaria para ese proceso».

Gracias a esta compañera y su mediación para que el nombre de Alex y sus pronombres fueran respetados, ahora se siente más seguro en este espacio de trabajo. Asimismo, Andru relató cómo su visibilización como persona de experiencia TRANS influyó en que una compañera hiciera pública su identidad de género como mujer TRANS. Estos relatos reflejan que muchas veces no es la ley ni las prácticas de recursos humanos, sino tener unx aliadx dentro de los espacios de trabajo lo que puede generar un impacto positivo. No tiene que ser necesariamente unx aliadx, sino una persona respetuosa y decente quien puede generar un cambio que afecte de manera positiva las experiencias laborales de la comunidad TRANS.

Las personas de la comunidad TRANS que son trabajadores sexuales también cuentan con un grupo de apoyo entre ellxs. Tanto en el documental *Mala Mala* (2014) como en el documental corto *House of Grace: Meet the Trans Youth of Puerto Rico* (2021) reflejan cómo la comunidad se protege de sus clientes, tanto de agresiones físicas como con la distribución de profilácticos para

protegerse de enfermedades de transmisión sexual. El apoyo entre lxs trabajadores sexuales es un ejemplo de cómo, aun sin la intervención del Estado, la comunidad TRANS se organiza y se protege. Asimismo, queda evidenciado que, en los trabajos no legitimados por el Estado, se abre la puerta a que la comunidad TRANS reciba violencia que puede llevarles a la muerte.

### **6.4.2 Espacios (no) ocupados por la comunidad TRANS**

---

Laboralmente la comunidad TRANS quedan excluidas de espacios laborales que son considerados por el Estado como trabajos legítimos, i.e. doctorx, maestrx, etc. Por tal razón las personas de experiencia TRANS se ven encajonadxs en ciertas profesiones, espacios que se les permite ocupar. Una de las profesiones con la que la comunidad TRANS ha sido encajonada es la cosmetología o cualquier profesión relacionada a la belleza. Existe la falsa concepción de que todas las personas TRANS son buenas como esteticistas y por esto se les encajona en esta profesión. Sin embargo, no es algo que sea cierto o una profesión a la que aspiren todxs.

Sol en su relato hizo referencia a cómo la sociedad espera que sean personas buenas en cosmetología por su identidad.

«tenemos que estar en cosmetología, todas tienen que peinar, todas tienen que vestirse lindo, todas tienen que estar ya tu sae' mami, tienen que estar ready, todas tienen que saber de todo eso»

En este relato vemos cómo las personas TRANS y específicamente las personas feminizadas se espera que posean conocimientos de cosmetología. Esto a pesar de presentar una oportunidad de trabajo también es un sesgo laboral.

Otra profesión que se ve ligada a la identidad TRANS es ser *drag performer*, ya sea como *Drag King* o *Drag Queen*. Además, muchas veces esta profesión es una vía de explorar su género y expresiones de género. Este fue el caso de Andru, quien antes de identificarse como mujer TRANS, el ser *Drag Queen* le permitió explorar su identidad de género y reafirmarla. Sin embargo, reconoce que muchas personas ven lo *drag* como identidad no como profesión. Al final, la identidad es propia y cada experiencia de género es distinta. Andru acerca de su profesión e identidad narró:

«*I'm a drag queen bitch and I'm a proud trans women porque trans is who I am and drag is what I do*<sup>62</sup>»

Para Andru, su identidad y su profesión son dos conceptos distintos, pero no necesariamente esta es la situación de todxs lxs *drag performers*. Estos resultados son consistentes con los datos presentados en el artículo *The social context of hormone and silicone injection among Puerto Rican transwomen* (2018), donde 39 mujeres TRANS en Puerto Rico fueron entrevistadas, una de las categorías en estas entrevistas era sobre su trabajo en la actualidad: 13 son trabajadoras sexuales, 12 trabajan en cosmetología y 6 son *drag performers*. Estos datos reflejan el sesgo laboral orientado a estas profesiones de las personas de experiencia TRANS *femme*. De las personas entrevistadas para esta tesis, ninguna expresó que su profesión fuera el trabajo sexual, sin embargo, reconocemos que sí hay personas de la comunidad TRANS que ejercen este trabajo.

El trabajo sexual muchas veces es la única alternativa laboral que pueden ejercer como resultado de las escasas oportunidades laborales. Es importante destacar que el trabajo sexual es un trabajo que ha sido estigmatizado, desde

---

62 Traducción: Cabrona, soy una draga y orgullosamente una mujer TRANS, porque TRANS es lo que soy y draga lo que hago.

nuestra perspectiva no demonizaremos el trabajo sexual, sino el enfoque será la experiencia en el trabajo y los riesgos de esta profesión.

Primeramente, destacar que el trabajo sexual en Puerto Rico no es legal bajo la ley del Estado. Según Rodríguez Madera (2012, p.129)

«no existe un reconocimiento por parte del Estado en torno a las múltiples prácticas de violencia institucional que coloca a estas personas en situaciones de desventaja social restringiendo vías alternas de insertarse en el mundo laboral»

y por tanto ejercen el trabajo sexual. Al no reconocer el Estado la situación de precariedad laboral en la que se encuentran, les violenta por medio de sanciones. Es por esto que el primer riesgo al que se enfrentan lxs trabajadorxs sexuales es el castigo que les impone el Estado, según la Ley Núm. 396 del año 2000 (*LexJuris Puerto Rico*, 2000) toda persona que practique el trabajo sexual puede exponerse a dos castigos:

1. La primera vez que se infringe la ley, la persona puede ser sancionada con una multa no menor de \$1,000 USD, pero no mayor de \$2,000 USD o 90 días en prisión.
2. Las veces subsiguientes que se infrinja la ley, la persona puede ser sancionada con una multa no menor de \$2,000 USD, pero no mayor de \$5,000 USD o 6 meses en prisión.

Castigos que son de mayor proporción comparado con el supuesto delito, ya que, si una persona no tiene dinero para comer y la única oportunidad laboral es el trabajo sexual, es lo que hará.

En la punición del trabajo sexual, se nota la complicidad del Estado de seguir perpetuando la precariedad en la comunidad TRANS. **¿Si el trabajo sexual es el único ingreso con el que cuentan, cómo podrían pagar una multa de**

**tal magnitud sin practicar su trabajo?** El Estado no ofrece soluciones a su situación laboral pero también les castiga cuando crean sus propias soluciones. Además, la institución que fiscaliza si se viola esta ley es la Policía de Puerto Rico, institución que también les violenta. Al ser el trabajo sexual una actividad ilegal, lleva a lxs trabajadorxs sexuales a tener interacción con la policía y en su mayoría son interacciones violentas (Rodríguez-Madera, et. al., 2017). La violencia por parte de oficiales de la policía ha llegado a ser grave, por ejemplo, oficiales han violentado sexualmente a trabajadorxs sexuales (Brito y Cohen, 2021), oficiales que se supone que brindan “protección y seguridad”. La policía abusa de su poder y violenta a las personas de experiencia TRANS. En el artículo *Experiences of Violence Among Transgender Women in Puerto Rico: An Underestimated Problem* (2017), donde se explora las violencias que recibe la comunidad TRANS, contó con 59 participantes de identidad TRANS de los que 20 reportaron haber recibido violencia policiaca. Asimismo, 26 participantes reportaron que en su trabajo sexual recibieron violencia por parte de clientes.

En la profesión de trabajo sexual, lxs clientes también representan riesgos para las personas que lo ejercen. Tereza Karolina, unx trabajadorx sexual, en su entrevista para *Brut* (2021), narra la historia de cómo un cliente le ahorcó con una correa y llegó a pensar que moriría, lamentablemente no fue un caso aislado pues ha tenido otrxs clientes que le han amenazado. Describe el trabajo sexual como un campo minado, ya que puede llegar a ser un trabajo que representa un gran riesgo para su vida, tanto que puede ser asesinado. Es evidente que la profesión de trabajo sexual supone un mayor riesgo para las vidas TRANS, pero mientras sea esta la única oportunidad laboral para la comunidad TRANS, seguirán ejerciendo esta profesión.

## **6.5 La Iglesia y el Estado: jueces, jurados y verdugos de las vidas TRANS**

---

Parte de nuestros objetivos era revelar desde la perspectiva TRANS, las razones por las cuales ellxs creen que el discrimen laboral continúa existiendo en las organizaciones de Puerto Rico. Las personas entrevistadas atribuyen la violencia a la Iglesia y al Estado. Los relatos coincidieron que la religión influye mucho en los discursos de odio y discriminación por identidad de género en el contexto puertorriqueño. Igualmente, lxs entrevistadxs entienden que esos discursos están influenciados por las políticas que toma el Estado sobre la comunidad TRANS. Además, en los relatos fue continua la denuncia sobre la falta de separación de Iglesia y Estado en Puerto Rico a pesar de que es uno de los principios de la Constitución. Alex nos relató cómo es contradictorio que esa misma constitución que asegura separación de Iglesia y Estado comienza mencionando a Dios,

«están alineados, como una investigación, el estado está alineado a lo mismo que está alineado la iglesia, así que no hay manera que se delineen. Incluso si vas a las constituciones, a sus documentos, todo empieza con el “en Dios confiamos”, “en Dios creemos”, a pesar de que después más abajo en la carta de derechos humanos te juran y perjuran que existe separación de iglesia y estado».

Es irónico que comiencen la Constitución, justo donde aseguran tener una separación de Iglesia y Estado, con la mención de Dios y no cualquier Dios, sino el judeocristiano.

De acuerdo con Andru, la relación existente entre la Iglesia y el Estado influye en los discursos de género, discursos que suelen ser binaristas y que luego se



reproducen y se reflejan las experiencias laborales. Andru ofreció su perspectiva:

«Yo creo que un día la iglesia y el estado fueron a pasear, se espetaron *Krazy Glue*<sup>63</sup> en la mano y desde entonces nunca se han despegado. Y ese es el problema que hay aquí, que siempre ha habido, no tan solo en Puerto Rico, pero en los países latinoamericanos, el bendito machismo, cómo se trata a las mujeres de por sí, cómo se ve el género de una forma tan binaria».

No es la primera vez que se manifiesta esta idea en la cual el Estado y la Iglesia son propulsores de la discriminación y la sensación que Puerto Rico no es un estado laico. De acuerdo con Martínez-San Miguel (1997) Luisa Capetillo lo tenía claro: solo con la abolición de la Iglesia y el Estado en Puerto Rico podría existir la diversidad.

De igual manera que Andru, por medio de su relato, Lu denunció que en muchas ocasiones el Senado y la Cámara de Representantes de Puerto Rico crean medidas en el gobierno sobre temáticas TRANS sin contar con conocimiento de la perspectiva de género. Lu indica que lastimosamente las creaciones de proyectos legales por parte de los poderes legislativos no cuentan con el aporte de personas que se identifiquen dentro de la comunidad TRANS. Por este motivo comentó:

«Nuestros derechos humanos, los están decidiendo personas cis», acusando al Estado de tomar decisiones sin contemplar las necesidades específicas de la comunidad TRANS, excluyendo a la misma comunidad en estas tomas de decisiones.

---

63 Una marca de un pegamento de adherencia extremadamente fuerte en todo tipo de materiales.

Por su parte, Alex contribuyó su opinión sobre la influencia de los sectores religiosos en las decisiones sobre políticas TRANS que toma el Estado,

«Puerto Rico es un país que se caracteriza por ser bien creyente y bien religioso. Específicamente en la área católica y protestante pentecostal rajatabla<sup>64</sup>, de esos de Wanda Rolón<sup>65</sup>, esos segundos para mí son más peligrosos que los primeros para la comunidad LGBT porque han sido más vocales, se organizan mejor en contra de nosotros, son bien vocales en contra de nuestros derechos y no tienen miedo, incluso reproducen unos discursos que son los mismos que se reproducen al interior de otros lugares que rechazan a las personas LGBT, que probablemente son los mismos discursos que están inmersos en las mentes de las personas que dirigen esas empresas que también están discriminando con personas LGBT, porque siento que todo viene de ahí, de esa cultura de macharranería<sup>66</sup>, de religiosidad».

A través de este relato se pone en evidencia el impacto que tienen las perspectivas religiosas en los discursos de género y cómo estos se cuelan en los ámbitos laborales. Demuestra también cómo los discursos de género se alimentan del machismo que se reproduce a partir de las creencias religiosas y la manera en la que esos discursos intentan despojar y vulnerabilizar los derechos de la comunidad TQIABLG+. Los discursos religiosos fundamentalistas están tan engranados en la sociedad puertorriqueña que penetran los espacios laborales y producen el discrimen laboral hacia las personas de experiencia TRANS.

---

64 Frase que en Puerto Rico se emplea para referirse al fanatismo.

65 Líder y dueña de una congregación religiosa, que se ha proclamado en contra de los derechos LGBT en más de una ocasión.

66 Macharranería hace referencia al machismo rampante.

No es un relato que se aleja de la realidad, pues Lissie Burgos Muñiz y Joanne Rodríguez Veve, ambas pertenecientes al partido político Proyecto Dignidad<sup>67</sup> han redactado proyectos de ley en contra de los derechos humanos de la comunidad TQIABLG+, algunos siendo específicos en contra de la comunidad TRANS (Díaz Tirado, 2021d).

Así mismo, como la religión influencia el estado y los discursos de género, la situación colonial del archipiélago Boricua afecta el concepto de género en Puerto Rico. Sol comentó,

«Definitivamente siento que desde que Donald Trump, como que entró al poder y como que, abiertamente trajo esta actitud de racismo, de homofobia, de tantas cosas. Sí, he sentido que el gobierno de Puerto Rico definitivamente se ha puesto más conservador...la gente *maybe* no tan joven, coge lo conservador y coge todas esas cosas que se están haciendo allá y quieren venir a traerlas acá, porque eso es “lo correcto”».

El ser un estado colonial sometido por estados unidos, el discurso de género y las medidas transfóbicas del presidente Trump fueron transferidas a nivel institucional y social en Puerto Rico. Dicho discurso por parte del jefe del estado afectó a la comunidad TRANS puertorriqueña de manera negativa. Por ejemplo, se mencionó anteriormente cómo la comunidad TRANS fue más vulnerabilizada tras el paso del huracán María. Asimismo, se han intentado crear leyes, similares a las de Trump, que limitan los derechos de la comunidad TRANS. Se construyen imaginarios sobre el género que reflejan los discursos de USA, aunque estos no se ajusten a la realidad de Puerto Rico.

---

67 Partido político de ideología derecha basado en el fundamentalismo religioso.

Por otro lado, la carencia de una educación con perspectiva de género en Puerto Rico, sigue perpetuando los discursos machistas y binaristas en el contexto laboral ya que las prácticas culturales/sociales invaden todas nuestras interacciones, en estas incluidas las laborales. Además, el Departamento de Educación de Puerto Rico refuerza su binarismo a través de los uniformes que lxs estudiantes deben utilizar.

Poe en sus relatos, comentó sobre el sistema de educación de Puerto Rico:

«El hecho de que todavía estamos en un sistema, el cual usa uniforme según el género de los estudiantes, eso nada más presenta una situación en la cual si tú no te estás vistiendo como el género que el Departamento de Educación te está imponiendo a ti, tú no puedes ir a estudiar. Punto. Entonces, ya nada más con eso estás imponiéndole a la gente que su expresión de género debe ser de tal manera».

Poe tiene claro cómo ese binarismo refuerza la idea de que debe haber una congruencia entre la identidad de género y la expresión de género, y si no cumples con esa congruencia, la educación se ve trastocada y limitada. Refleja una situación que también se presenta en las experiencias laborales de las personas de experiencia TRANS en Puerto Rico. Vemos cómo el estado, la colonialidad, la cultura, la sociedad y la educación influyen en los discursos de género y cómo estos discursos se escurren a nivel laboral, creando desventajas laborales para esta comunidad marginada en Puerto Rico.

Por otro lado, Alex también nos relató cómo el Estado y el sistema actual está construido de una manera que no permite que haya equidad. En su narración expresó:

«Todo el estado y la estructura hasta ahora están construidas para vulnerabilizar, a las personas trans, a las mujeres, a les negres y a todes les que nos salgamos de lo blanco-cis-rico-etcétera».

Alex concuerda con el reclamo de la autora Faye (2021b) que no habrá equidad en un sistema que es inherentemente opresor y vulnerabilizador de las disidencias. Entonces, la pregunta reflexiva sería **¿cómo podemos reestructurar un sistema que de por sí no funciona?** La equidad no será posible dentro de un sistema capitalista.

## **6.6 Misceláneas: efectos directos e indirectos del discrimin por identidad de género**

---

Ser una persona de experiencia TRANS tiene unos efectos dentro y fuera del ámbito del trabajo que impactan la vida de esta comunidad. Es por esto que en este apartado se encuentran los relatos de los efectos de la identidad TRANS en otros aspectos de su vida. Por ejemplo, Alex, nos relató cómo su identidad estaba ligada a la pobreza en la que vive.

«Ser trans está también muy ligado a mi pobreza, a mi precariedad, entonces, una persona trans que no tiene trabajo no puede tener carro, si no tienes carro, a lo mejor no puedes tener trabajo porque no puedes llegar a este trabajo, si la transportación pública no funciona, te jodiste, si no tienes chavos<sup>68</sup> pa' pagar el *Uber*, te fastidiaste»

Este relato demuestra cómo el no tener trabajo al final no le permite tener el dinero para tener un carro o para poder pagar un *Uber*<sup>69</sup>, entonces el no tener un modo de transportación le impide el que pueda transportarse a un trabajo. Asimismo, el relato de Karl refleja una situación de precariedad similar, donde

---

68 Palabra que significa dinero en Puerto Rico.

69La razón por mencionar Uber es porque es el único medio de transporte fiable comparado con el transporte público en PR.

en su caso sus padres no aceptaron su identidad TRANS y le echaron de la casa.

«En el momento que le dije a mi mamá de mi identidad TRANS, me dijo que tenía que irme de la casa porque no estaba de acuerdo con mi identidad».

Karl se vio en una situación de precariedad extrema, cuando además de que fue echado de su casa, perdió su trabajo por su transición. Como resultado Karl estuvo viviendo en la calle por un tiempo. Sus amigxs y pareja le sacaron de esta situación tan precaria, ofreciéndole a Karl un lugar donde pudiera pernoctar que no fuera en la calle. El efecto de la familia en las vidas TRANS puede ser perjudicial si estas no aceptan la identidad TRANS de su familiar. Como Karl, Alex tuvo que abandonar su hogar porque su madre no aceptaba su identidad.

«Yo me fui de mi casa por mis pantalones a mis 17 años porque de otra manera sentía que no iba a poder sobrevivir».

La decisión de irse de su casa la tomó por su bien, pues no veía la forma de sobrevivir si se quedaba viviendo bajo el mismo techo que su madre. A sus 17 años tomó la dura decisión de independizarse para poder tener la oportunidad de poder ser ellx mismx. Igualmente, para Uris su familia presentó ser un obstáculo para su identidad, «no fue hasta que mis padres murieron, que comencé a presentarme como mujer». La familia se presenta en estas situaciones no solo como influenciadores de la precariedad en las vidas TRANS, sino también limitan las identidades de sus hijxs.

### 6.6.1 Las interseccionalidades con la identidad TRANS

---

La interseccionalidad influye en las experiencias y creencias de género de cada persona (Shields, 2008), por tanto, una persona de experiencia TRANS blanca no experimenta la misma experiencia de género que una persona racializada. En Puerto Rico, partiendo de las narraciones de lxs entrevistadxs, las vidas de las personas TRANS negras son quienes más vulnerabilizadxs están. Sobre ser negrx y TRANS, Sol, como persona negra y femme, nos brindó en su narración como las mujeres TRANS negras son tratadas y estigmatizadas.

«Una mujer trans negra, te hago yo un chiste, en la sociedad la mujer trans negra es de lo más abajo, lo más abajo, de lo más abajo en cuestión al trato, como que históricamente lo hemos visto, socialmente lo hemos visto, desde bien antes o hasta bien ahora, de la manera que las mujeres trans son matadas a plena luz del día y todo el mundo lo sabe y todo el mundo se entera y absolutamente nada sucede».

Este relato demuestra que dentro de la misma comunidad TRANS hay quienes son más vulneradxs, precisamente las mujeres o personas femme de experiencia TRANS negrxs están en mayor peligro. Además, este relato demuestra cómo sus vidas no son importantes para el Estado, pues aun con evidencia de la violencia a la que estxs se enfrentan no hay política pública que les proteja. De acuerdo con Alok (2021) es precisamente el objetivo del concepto de género colonial, el reprimir las personas negras, de color y racializadas. Como Sol, Andru también contribuyó en esta temática y como el ser racializadx afecta su experiencia como persona TRANS:

«yo que, aunque soy una mujer trans de color, hay personas que tienen el color de piel más oscuro que yo y que pasan por otras situaciones que no tienen el apoyo, que no han tenido trabajo».

Esta narrativa refleja que, a mayor grado de negritud, mayor es la vulnerabilización. Esta investigación no tuvo un enfoque específico en la interseccionalidad, sin embargo, es importante reconocer que la interseccionalidad del género y la raza tiene un efecto adverso en las experiencias de vivir un género diverso. Andru, también reconoce que hablar de la interseccionalidad sería otra investigación y expresó que le atribuye a la discriminación de personas TRANS negras a «el privilegio blanco y el racismo internalizado aquí en Puerto Rico». Por tal razón, es importante el transfeminismo como herramienta de lucha, puesto que el transfeminismo reconoce que las interseccionalidades generan opresiones (Solá, 2013).

Asimismo, como el racismo, el capacitismo se cruza en las opresiones que la comunidad TRANS enfrentan. Es este el caso de Poe, una persona intersexual y quien no lo descubrió hasta su adultez. Poe, evaluadx desde la perspectiva binarista de su ginecólogx, su cuerpo feminizado debía pasar por el proceso de menstruación y por tal razón desde los 14 años ha estado consumiendo pastillas anticonceptivas para tener una menstruación forzada.

«me empezaron a dar pastillas de progesterona y estrógeno a los 14 años, así que yo estuve tomando lo que eran pastillas anticonceptivas y progesterona estimulándome una menstruación que en verdad nunca iba a pasar».

Poe se vio sometidx a un tratamiento hormonal que ha afectado su cuerpo en la actualidad, ya que Poe no necesitaba el tratamiento al cual le sometieron desde adolescente. Cansadx de que los médicxs achacaran sus dolores a ser una persona gordx o que tenía una menstruación “irregular” en la perspectiva de lxs doctorxs que le han atendido a lo largo su vida, Poe comenzó un viaje de descubrimiento de su cuerpx a través del internet y fue ahí donde encuentra información sobre intersexualidad. Específicamente Poe entendió que los



## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

síntomas que sentía y reflejaba eran parecidos a lo que se conoce como hiperplasia adrenal. Sugirió a su doctorx que le hiciera una prueba de sus glándulas adrenales y efectivamente Poe tiene esta condición.

La hiperplasia adrenal desde la experiencia de Poe, la describe como:

«Mi condición se llama hiperplasia adrenal, es súper técnico. Hay mucha gente que la tiene, hay muchas mujeres que la tienen, muchas personas que se identifican como hombres la tienen y es básicamente donde se producen las hormonas en el sistema adrenal de las glándulas adrenales. En mi caso, es que yo no produzco mucho esteroide y cortisol, que son las hormonas que te indican cuando tienes hambre, cuando hay distintas emociones, etcétera. También son las hormonas que envían los nutrientes a los huesos. Entonces yo siempre he tenido problemas de artritis, yo tengo artritis desde los ocho años».

Si Poe hubiera recibido el tratamiento adecuado para tratar su condición intersexual, su artritis no hubiera empeorado tanto. La fijación por el binarismo y el patriarcado llevaron a lx doctorx de Poe a catalogar su cuerpo feminizado como inservible si no lograba tener una menstruación y por tanto se inundó su cuerpx de hormonas que realmente no era lo que su cuerpx necesitaba.

Poe al estar en esta situación en la que su intersexualidad no fue tratada como se debía desde una perspectiva médica, lo que cataloga como violencia médica, se ha tomado la tarea y el arduo trabajo de ser activistx sobre los derechos de las personas intersexuales. Además, visibiliza cómo estas se enfrentan a violencia en el sistema de salud y a la vez denuncia el binarismo existente.

«Es tan binario el sistema de que tú tienes que tener una menstruación a cierta edad, porque eso no es saludable, porque tú tienes que tener

hijos, porque tú tienes que reproducirte y es como que “*What the fuck!!!*”<sup>70</sup> Pero nada, ahora yo hablo mucho de la violencia médica a la que he estado expuesto».

Poe ha hecho charlas sobre intersexualidad y visibilización de las problemáticas intersexuales, charlas por las que no ha recibido una retribución más allá de la visibilidad de su comunidad intersexual/TRANS. Poe ha compartido sus conocimientos gratuitamente, con el objetivo de concientizar a la sociedad sobre la comunidad intersexual puertorriqueña. Por otro lado, los espacios laborales no contemplan las necesidades específicas de Poe y parten desde un modelo capacitista. En la narración de su historia de vida Poe compartió:

«Yo tengo artritis en los dos hombros y en las rodillas, yo no puedo trabajar un trabajo que me requiera estar de pie cuatro horas. ¿Y ahora? Ahora como que los trabajos sino es cinco, es seis horas que tienes que estar de pie. Y lo he hecho, pero me expongo a esta cuestión de tener dolor mientras estoy trabajando».

Recordamos que su trabajo pasado era atender clientes en el servi-carro, trabajo que requiere estar de pie, por lo cual Poe se enfrentó no solo a violencia por su identidad de género sino también capacitismo. Esto se debe a que se ha normalizado la capacidad de poder estar de pie por largos ratos. Entonces, los espacios de trabajo no solo requieren una reestructuración sobre identidad de género, sino de todas aquellas interseccionalidades que influyen en los espacios laborales.

---

70 Traducción: ¿Qué carajos? - Frase utilizada para expresar descontento y asombro a la vez ante dicha situación de violencia médica.

### 6.6.2 Violencia *post mortem*: la (des)transición forzada de identidades TRANS

---

Por medio de la entrevista con Sol, surgió una problemática que representa la cúspide de la violencia hacia las personas de identidad TRANS. Sol relató cómo incluso luego de la muerte de una persona de experiencia TRANS, el cuerpo sin vida de esta persona continúa recibiendo violencias *post mortem* e incluso luego de vivir en una identidad de género se desvalida esta identidad luego de la muerte, convirtiéndolo en una (des)transición forzada. Sol narró que suele pasar luego de la muerte:

«Cuando mueren, inclusive en los certificados de defunción *they keep misgendering them*<sup>71</sup>, inclusive en las noticias, de la manera que se habla de ellos, después que le hacen las cosas horrible que le hacen, igual le siguen faltando el respeto, igual se le sigue invalidando».

Por medio de este relato, quedan reflejadas dos situaciones; la primera, cómo la violencia después de la muerte proviene desde el Estado, puesto que, en los certificados de defunción, se hace referencia al género asignado al nacer y no la verdadera identidad de género de la persona fallecida. En segundo lugar, cómo la sociedad les violenta. En el caso de las personas de experiencia TRANS que son asesinadxs, la violencia no termina con el arrebato de su vida sino los medios continúan invalidando su identidad, (des)transicionando a las personas forzosamente. Esta violencia luego de la muerte es posible porque considera a las personas de experiencia TRANS como personas desechables por no encajar con los parámetros de la construcción de género creados por el sistema cisheteropatriarcal (Weaver, 2018, Padilla y Rodríguez-Madera, 2021; Souza, et al. 2021;). Esta violencia, conocida como violencia *post*

---

71 Traducción: “se le sigue asignando un género que no es el suyo”.

*mortem*, se define como la violencia que no se conforma con la privación de la vida, sino que se sigue perpetuando la violencia luego de la muerte mediante prácticas discriminatorias. Dichas prácticas y violencia no solo violentan a la persona que fue privada de su derecho a vivir sino también a la comunidad TRANS (Souza, et al. 2021). La comunidad TRANS tiene que experimentar que la familia, el Estado, los medios y la sociedad invaliden la identidad de la persona fallecida, lo que resulta ser violento para la comunidad TRANS porque demuestra que la muerte no es el fin de la violencia a la que se enfrentan en vida.

La situación que describe Sol no es un caso aislado, sino que es algo recurrente en Puerto Rico. En el artículo *Embodiment, Gender Transitioning, and Necropolitics among Transwomen in Puerto Rico*, de lxs autores Padilla y Rodríguez-Madera (2021), relatan la historia de Sandra, una mujer TRANS que ha perdido la vida a causa de complicaciones por ser VIH positiva y el uso de hormonas de manera clandestina. Sandra era una trabajadora sexual y al tener complicaciones de salud, se vio forzada a vivir nuevamente con su madre, quien le brindó cuidados a cambio de que Sandra renunciara a su identidad de mujer. Al momento de su muerte, Sandra se vio despojada de su identidad femenina y en el velorio se presentó su cuerpo con una expresión masculina. La situación de Sandra tuvo un efecto negativo en sus amigxs de la comunidad TRANS,

«se horrorizaron al pensar que, finalmente, ese podría ser también su destino. Tras años de lucha por aceptar y legitimar su identidad de género, todo podría ser borrado de sus cuerpos sin vida» (p. 36).

Esta situación demuestra que la comunidad TRANS es incluso despojada de sus propios velorios, los servicios fúnebres al final no fueron para Sandra sino para perpetuar su género asignado al nacer. La (des)transición de acuerdo con

Weaver (2018) viene mayormente desde la familia, quienes, en sus rituales de duelo, como esquelas, obituarios, velorios y lápidas hacen *deadnaming* y *misgendering* de la persona de experiencia TRANS.

La (des)transición forzada de lxs cuerpxs TRANS luego de la muerte genera una incomodidad en la comunidad TRANS, una incomodidad que influye en el activismo TRANS. El duelo se convierte en la agencia del activismo, siendo el combustible para proclamar y sustentar las memorias y la existencialidad de quienes se quiere hacer un exterminio; la privación de duelo genera un activismo que busca que se creen medidas que impidan que las vidas e historias TRANS sean alteradas, silenciadas y borradas (Weaver, 2018; Valencia y Herrera Sánchez, 2021;). La violencia *post mortem* tiene como objetivo hacer un borrado de las vidas TRANS y es por esto que no podemos saber a ciencia cierta cuántas vidas TRANS perdemos al año a manos de la violencia transfóbica.

### **6.7 «No se puede hacer ninguna decisión sobre nosotres sin nosotres». Por y para la comunidad TRANS: prácticas que generan cambio**

---

Dentro de los objetivos de esta tesis se encontraba el crear recomendaciones desde la comunidad TRANS que ellxs entendían que crearían un cambio tangible y positivo en el ámbito laboral. Sin embargo, además de un enfoque en lo laboral, lxs agentes de conocimiento ofrecieron recomendaciones que pueden generar un cambio hacia la equidad en todos los aspectos de su vida. Este apartado lleva por título una de las narraciones por parte de lx participante Lu, quien en sus recomendaciones partió desde la frase «No se puede hacer ninguna decisión sobre nosotres sin nosotres». Está haciendo referencia a que

muchas veces las medidas que el Estado implementa sobre asuntos que impactan las vidas TRANS, no se les invita a co-crearlas sino se queda la comunidad TRANS excluida de las discusiones y las decisiones están impuestas sin su consultación y su aportación. Lu continuó su relato,

«Es injusto que las cosas sobre nuestros derechos, nuestro discrimen, nuestros derechos humanos, la estén decidiendo personas cis, personas que no son trans y no tiene que ser que tienen que tenernos en el gobierno, puede ser algo tan pequeño como en las diferentes oficinas de recursos, ¿por qué no tienen a nadie trans o porque solo tienes una persona trans que su voz puede desaparecerse?».

Lu expone cómo el Estado no les invita a discutir sus derechos o cuando se habla sobre el discrimen que la comunidad TRANS experimenta, suele ser sin la perspectiva de las personas de experiencia TRANS. Lu ofrece la recomendación de cupo laboral TRANS dentro de las oficinas gubernamentales, pero no sólo que haya una persona TRANS, sino que haya representación y visibilización. La importancia de que la inserción laboral sea más que tokenismo, lxs autores Holgersson y Romani (2020), concuerdan con el relato de Lu, ya que las organizaciones deben tener un compromiso real con la comunidad TRANS.

Las recomendaciones que la comunidad TRANS compartió puede dividirse en varias secciones. Estas recomendaciones corresponden a diferentes ámbitos, por lo que se dividirán en bloques temáticos, aunque existe una correlación entre ellos. Estos son: educación, leyes, salud y laboral.

### **Educación**

Dentro de las recomendaciones que lxs entrevistadxs ofrecieron, todxs están de acuerdo en que una educación con perspectiva de género es pieza clave para lograr un cambio social que genere equidad para la comunidad TRANS en

Puerto Rico. Una educación que se aleje de los supuestos cisheteropatriarcales y del binarismo hombre-mujer. La educación con perspectiva de género debe ser dentro y fuera de las aulas. Lucca comentó sobre la necesidad que tiene el departamento de educación de enseñar con perspectiva de género, «que el departamento de educación adopte la perspectiva de género». Como se mencionó antes, en Puerto Rico existe el clamor a una educación con perspectiva de género desde hace al menos 10 años, pero hay mucha oposición a esta propuesta por parte de políticos de ideología derecha (Torres Rivera, 2021). Por tal razón, la exigencia de una educación con perspectiva de género sigue estando vigente, específicamente desde la comunidad TRANS, pues entienden que esto será de gran ayuda para un cambio social en el contexto puertorriqueño.

La educación con perspectiva de género es importante ya que el sistema de educación actual refuerza el binarismo de género, lo cual luego se traduce a violencia hacia las personas que rompen con ese binarismo. Sol nos ofreció en su relato cómo en Puerto Rico el binarismo se enseña en las escuelas, incluso se niega la biología ya que no se habla de personas intersex,

«lo único que se enseña, como que, ni yéndonos a la biología y a lo médico, se enseña que hay más de dos sexos. Solo se enseña hombre o mujer, ni siquiera se habla de las personas intersex y de las cosas que les hacen a las personas intersex, para poderlas meter en el cubo de hombre o en el cubo de mujer, sin su consentimiento cuando nacen».

La educación tal y como se enseña en Puerto Rico invisibiliza otras identidades de género, como también invisibiliza la existencia de personas intersex. Además, se ignora el hecho de que se hacen cirugías a bebés intersex solo para cumplir con los estándares biologicistas binarios.

Asimismo, el departamento de educación refuerza el binarismo de género a través de sus políticas de uniforme, donde es diferente para hombres que para mujeres. Los hombres llevan pantalones mientras que las mujeres deben llevar falda, por lo cual se ve coartada la libertad de lxs estudiantes de poder expresar su identidad de género mediante su vestimenta como les plazca. En palabras de Poe:

«El hecho de que todavía estamos en un sistema el cual se usa uniforme según el género de los estudiantes, eso nada más presenta una situación en la cual si tú no te estás vistiendo como el género que el departamento de educación te está imponiendo a ti, tú no puedes ir a estudiar. Punto. Entonces ya nada más con eso estás imponiéndole a la gente que su expresión de género debe ser de tal manera».

No solo esta medida impone una expresión de género, sino también niega otras identidades fuera del binario hombre-mujer. Además, priva a lxs estudiantes de identidades de género fuera del binarismo de su derecho a la educación, al fin y al cabo **¿quién quiere ir a estudiar a un lugar donde tu identidad será violentada y cuestionada?**

La educación es clave para que haya una transformación social, Gargallo (2008) y la comunidad TRANS lo tienen claro. Andru a través de su relato le da un peso grande a la educación y las demás personas entrevistadas coinciden en lo importante que es. Andru nos relató:

«la educación es todo, ¿cómo tú crees que nos hemos formado, desde lo que somos ahora desde la era de los dinosaurios? Educándonos y aprendiendo y conociendo, esa es la única forma de crecer».

La educación es una vía que arroja esperanza al sueño de cambio, que tomará tiempo, pero generará un impacto positivo. Siguiendo sus palabras:



## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

«la educación no va a cambiar todo, no va a pasar una varita mágica, como que bibitibabitibu, o sea eso no es lo que va a pasar, pero si tenemos esa educación desde arriba, a través de los años y a través del tiempo, ayudaría muchísimo».

El proceso de educar a la sociedad es un proceso que, aunque conlleve arduo trabajo, hay altas expectativas de que creará un mundo más equitativo. No sólo es educar en las escuelas sino también educar a toda la sociedad.

La educación no solo puede ser con perspectiva de género sino también debe atemperarse a las situaciones específicas que se dan en el contexto de la tropi-colonia. No vale de nada una educación con perspectiva de género que no se acople al contexto de Puerto Rico. Esta aspiración es un reclamo que Sora y Betún (2021) en el *podcast* de *EspicyNipples* discutieron, la falta de narrativas que representen a lxs puertorriqueñxs y sobre todo a las personas de experiencia TRANS. Lucca en su entrevista hizo alusión a la importancia que la educación se encuentre dentro del contexto Boricua.

«Pienso con eso, que a veces no está acorde con el contexto de Puerto Rico. O sea, mucha de la información que viene es de Estados Unidos, que muchas de las experiencias de la comunidad LGBTQIA+ no es la misma que se vive aquí. Así que la educación definitivamente está fallando, está atrás, no está temperada al contexto y al tiempo, le sigue fallando a la juventud, lo que sigue creando es más sesgo y distanciamiento y prejuicio y miedo sobre temas sexuales y en general sobre la perspectiva de género».

La educación no puede ser “*one size fits all*”<sup>72</sup>, debe haber un enlace entre las problemáticas que afectan a la comunidad TRANS en Puerto Rico y como la

---

72 Traducción: talla única. Esta frase es utilizada para referirnos a que la educación tiene que atemperarse al contexto sociocultural del país. Por ejemplo, los imaginarios de género que hay en España no son los mismos en

educación puede erradicar todo el andamiaje que permite que la comunidad TRANS viva en inequidad.

Sin embargo, es importante destacar que ya hay personas y grupos haciendo el trabajo educativo con perspectiva de género en Puerto Rico. Según Alex, el Estado debe reconocer sus límites a la hora de implementar un currículo con perspectiva de género y utilizar los grupos de base que ya están haciendo el trabajo para implementarlo. En sus palabras:

«Que le den la oportunidad verdaderamente a la educación con perspectiva de género y yo pienso, esto también lo he hablado mucho, que el Estado reconozca hasta dónde llegan sus capacidades y pueda ser capaz de crear alianzas con organizaciones que ya hacen este tipo de trabajo de educación, así que solamente tendrían que decir “wooo diversos tengo esta gente haciendo loqueras con una persona trans” entonces se le da el servicio de educar a toda esa compañía, esa oficina, ese salón de clases».

La recomendación de una educación con perspectiva de género no es una recomendación descabellada ya que es algo que está sucediendo sin la influencia del Estado. Si hay algo que destacar de la comunidad TRANS puertorriqueña es su capacidad de tener buenas prácticas para la sociedad aún sin contar con el apoyo del Estado. No obstante, es importante que el Estado ofrezca su apoyo para estas recomendaciones ya que, con la implementación en todo Puerto Rico, llegaría la educación con perspectiva de género a más personas del archipiélago. Sol comentaba:

«si el estado, viniendo siendo el gobierno, no hace el cambio formal, el cambio en la escuela, porque socialmente uno hace el cambio,

---

Puerto Rico, por tanto, no puede existir el mismo currículo de educación con perspectiva de género en ambos países.

socialmente hemos visto cómo las personas hacen el cambio, personas intentan educar en la calle, intentan educar a sus amistades, educan a sus familiares, pero no es lo mismo cuando tú vienes creciendo con que todo el mundo, todas las maestras, con este sistema de adultos y de poder, te esté diciendo a tí que esto es lo que es y esto lo que es, ya cuando tú llegas a la edad que *maybe* alguien te venga a decir algo diferente, ya tú vas a tener toda esta idea de años, de que esto era lo que es. Pues definitivamente la educación desde un principio debe ser la correcta. Debe ser inclusiva porque es bien difícil desaprender».

La educación con perspectiva de género no solo puede recaer en la comunidad TRANS; como hace mención Sol, la educación en temáticas de género debe comenzar en la escuela desde pequeñxs. Al aprender que sólo existe hombre y mujer, luego es difícil desaprender, como también desacredita todas las otras identidades existentes y es precisamente eso lo que hay que combatir. Además, no puede recaer la responsabilidad de educar en la comunidad TRANS, ya que además de lidiar con todas las inequidades diariamente, no quedan muchas veces las energías para también educar. Es por la intervención del Estado es importante por dos motivos principales: uno porque le da un respiro a la comunidad TRANS y dos, porque justo la educación es clave para que la comunidad TRANS cese de enfrentarse diariamente a situaciones de discriminación y violencia tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Andru a través de su relato expresó ese cansancio que a veces le arropa,

«hay veces que yo misma no puedo, hay días que estoy bien puesta pa' esto y que bueno que hoy estamos pal *look* y yo quiero educar a todo el mundo, pero hay días que como persona trans de verdad es asfixiante, agota y no todos los días tengo la capacidad y la fuerza como para entrar en estos temas sin que me afecte. O sea que, si

tuviésemos un poquito de educación y ayuda de parte del gobierno, pues sería un poquito más llevadera la situación».

La comunidad TRANS sola no puede crear cambios; no solo el Estado debe apoyarles, sino toda la sociedad debe querer educarse para erradicar el discrimen y violencia por identidad de género, tanto en el contexto laboral como en todos los contextos de su vida.

### **Leyes**

Por otro lado, así mismo como la educación, todxs las personas entrevistadas coincidieron que es necesario la creación de leyes que protejan la comunidad TRANS más allá de lo laboral. Todas las recomendaciones son desde el imaginario TRANS, por tanto, tienen una mirada despatologizante, donde se reconozca la potestad de cada persona a decidir cómo quiere identificarse. Alex reclamó que haya una ley integral donde el identificarse sea suficiente para ser reconocidx como tal.

«Hay un detalle bien específico que es el reconocimiento expreso y eso lo que significa básicamente que yo me presento, digo soy Alex y no necesito ningún documento que respalde que soy Alex pa' yo tener *standing*<sup>73</sup> legal como Alex. Yo creo que, si eso fuese así, eliminaría un montón de barreras».

¿Qué quiere decir Alex con esto? En Puerto Rico en la actualidad, como antes se ha mencionado, es necesario que personal de la salud certifique que su experiencia TRANS es válida. Esta situación limita el poder ser quien unx quiera ser y a su vez hace el proceso de cambiar el género a uno patologizante. Además, denuncia que actualmente el proceso en Puerto Rico no es uno viable para todxs.

---

<sup>73</sup> *Standing* en este caso se refiere a tener validez legal con su identidad TRANS.

«Teniendo que ir obligatoriamente a cambiar mi nombre, eso también plantea unos procesos de accesibilidad, no todo el mundo tiene el dinero o los grupos, las redes de apoyo para ir a cambiarse el nombre».

Lo que denuncia que no sólo es patologizante el proceso actual, sino que es uno clasista. Si las personas de experiencia TRANS no pueden acceder a un empleo por su identidad de género, mucho menos a un empleo de remuneración digna, y por lo tanto ¿cómo podrían pagar el proceso de cambio de nombre? Lo que evidencia que el Estado de Puerto Rico debe atemperar las leyes a la realidad económica de la comunidad TRANS. Los servicios de cambio de género y cambio de nombre deberían ser gratuitos.

La comunidad TRANS no solo clama por una ley que les proteja sino que también proteja a toda la comunidad TQIABLG+. De acuerdo con Lucca, esta ley integral no solo debe cubrir los derechos sino también una fiscalización para que estos se cumplan. Según Lucca:

«que haya una ley integral inclusiva de la comunidad LGBTQIA, digo inclusiva no partiendo de la inclusividad de lo que es todo el acrónimo y de las interseccionalidades, sino que vaya desde todos los derechos que tienen las personas, punto. Que haya una ley para proteger y garantizar el acceso y la calidad en la educación pública del país, que haya acceso a un trabajo, etc. Que sea para que seamos parte de la sociedad, como cualquier ser humano. Creo que también tiene que haber un mecanismo de fiscalización, tiene que haber unas investigaciones que evalúen si en efecto hay acceso y protección a ese derecho a la educación o al trabajo. Que se fiscalice si en efecto está pasando».

Lo que denuncia Lucca es precisamente lo que sucede con la *Ley Núm. 22 del 29 de mayo de 2013*, que, a pesar de su existencia, la comunidad TRANS

continúan recibiendo atropellos laborales pero dado que no se fiscaliza, continúa sucediendo. Además, es precisamente el porqué de esta tesis, denunciar que la existencia de una ley que debería proteger los derechos laborales de la comunidad TRANS no supone buenas prácticas por parte de las organizaciones. Así mismo coincidiendo con Lucca, en como en Puerto Rico la *Ley Núm. 22* del 29 de mayo de 2013 no es una ley que se cumple, Andru comentó:

«una ley que te protege contra el discrimen, no tan sólo por orientación sexual, sino por identidad de género, *we all know*<sup>74</sup> que lo hacen como quiera, porque cuando vas a aplicar para el trabajo, o sea no están en la obligación de darte esa oportunidad. Hay muchas formas de que la gente como quiera puede discriminar, aunque haya esas supuestas protecciones».

Las leyes que se crean para la protección de la comunidad TRANS no pueden solo quedarse en el papel, sino debe haber una implementación e interpretación correcta de las mismas. Sin la fiscalización del cumplimiento, es evidente que las leyes que protegen a la comunidad TRANS no generan un cambio social y a día de hoy no son suficientes. Además, hay un clamor que la fiscalización actual suele ser a través de la policía, lo cual representa otra situación violenta para las personas de experiencia TRANS. Lu en su narración comentó cómo no confía en el sistema policiaco y cómo el Estado no tiene la imaginación para crear otras medidas de fiscalización.

«Llamar a la policía por un caso de discriminación, *I don't want to call the police*<sup>75</sup> porque yo no creo en el sistema de la policía, porque ese mismo sistema nos jode a nosotras, a las personas trans, pero eso es

---

74 Traducción: "Todxs sabemos".

75 Traducción: "yo no quiero llamar a la policía".

como funciona la imaginación de estas personas que hacen las decisiones».

Lu, evidencia que las condiciones actuales para denunciar un caso de discriminación mediante la policía en Puerto Rico pueden llegar a ser más perjudiciales que beneficiosas. No es para menos, ya que, en septiembre de 2021, lxs periodistas Christopher Brito y Li Cohen de *CBS News*, llevaron a cabo un reportaje sobre las experiencias de violencia que se enfrenta la comunidad TRANS en Puerto Rico. A través del reportaje, se dio una visibilización sobre la violencia que la policía ejerce sobre esta comunidad vulnerada. Entre las violencias, se destacó la revictimización de las personas TRANS a la hora de reportar incidentes de discriminación, como también violación a trabajadorxs sexuales de experiencia TRANS. Todas las denuncias hechas en el reportaje no fueron negadas por la policía, al contrario, la directora de la unidad sobre violencia hacia las mujeres y violencia doméstica, Aimée Alvarado, comentó cómo estas denuncias pueden ser verdaderas. Además, las medidas que han tomado para combatir este tipo de conductas ha sido el cambio de políticas dentro de la policía y un ofrecimiento de formación en cómo manejar casos sobre violencia hacia la comunidad TRANS. Sin embargo, aquellxs que tienen creencias religiosas conservadoras se han mostrado resistentes a seguir las nuevas políticas propuestas. Lo que muestra a la religión conservadora como barrera para conseguir la equidad de tratamiento de las personas de experiencia TRANS puertorriqueñas. **¿Si la policía es la entidad que fiscaliza y son estxs quienes violentan, quienes les fiscalizan a ellxs?** El Estado debe tomar acción y crear otras medidas de fiscalización lejos del sistema policíaco, que evidentemente termina siendo el remedio peor que la enfermedad.

Por otro lado, hay un reclamo de todxs lxs entrevistadxs en cómo las leyes deben alejarse de las creencias fundamentalistas religiosas. La comunidad TRANS reclama que haya una verdadera separación de Iglesia y Estado porque mientras sigan siendo las leyes influenciadas por la religión, no serán leyes que realmente protejan a la comunidad TRANS puertorriqueña. Según el relato de Lu, en Puerto Rico:

«las leyes aquí se basan en la moral y la moral literalmente se basa en la religión y se basa en lo que la biblia te dice que está correcto y no correcto y como aquí todo se basa en las leyes de la religión, pues atropellas a un reguero<sup>76</sup> de personas».

Las leyes que toman como guía las bases religiosas generan violencia como resultado contra todo lo que los sectores religiosos consideran que va en contra de sus creencias. Es por esto que las leyes deben contemplar el bien común y no solo los intereses de los sectores fundamentalistas religiosos. El Estado debe crear las condiciones para que todxs lxs ciudadanxs tengan sus derechos humanos asegurados.

## **Salud**

Otra parte esencial para la comunidad TRANS es el sistema de salud de Puerto Rico, el servicio de sanidad tanto público (que se utiliza la mayoría de las personas de experiencia TRANS) como privado tiene que reestructurarse y cubrir las necesidades en el ámbito de la salud que solo las personas de experiencia TRANS necesitan. El poder recibir un trato digno en los centros de salud del país es esencial. Alex sobre esta temática le dio la mayor prioridad a la salud mental,

---

<sup>76</sup> Reguero en el contexto boricua puede tener dos connotaciones, un desorden o hace referencia a mucha cantidad de algo, en este caso es la segunda.



«como persona trans yo creo que es esencial, casi para mi requisito, que tengas asistencia de salud mental, eso es otra barrera porque si tú no tienes acceso a eso vas a estar jodio y no vas a poder funcionar ni académicamente, ni laboralmente, ni personalmente».

La salud mental de las personas de experiencia TRANS siempre se ve trastocada por la presión social de cumplir con la norma social binaria hombre-mujer. Esta presión, de acuerdo con Reddy-Best y Pedersen (2015) les lleva a sacrificar su verdadera identidad en el ámbito laboral. La presión de esconder su identidad en el trabajo les genera estrés y ansiedad (Law, et. al. 2011). No solo en el trabajo les sucede este fenómeno de ocultarse, sino en todos los aspectos de sus vidas, causándole aislamiento social (Butler, 2004). Alex relató como padece de ansiedad y depresión, por tal razón le dio importancia a la salud mental.

El caso de Alex no es un caso aislado, muchas veces el aislamiento social y la negación de sus identidades diversas les lleva a la comunidad TRANS que solo cuenta con su propia compañía. Por ejemplo, Sabela, una mujer TRANS, en el libro *La locura rev(b)elada: narrativas, experiencias y saberes encarnados* narra como solo se tenía a sí misma, por lo cual escuchaba voces y hablaba consigo misma. Sabela reconoce que, en muchas ocasiones, estas voces eran las únicas voces positivas con las que podía contar, a pesar de la patologización de estas voces como esquizofrenia (Salas Soneira, et. al., 2021). Lo que experimentan a diario las personas de experiencia TRANS es una carga emocional tan fuerte que muchas veces les lleva a contemplar el suicidio (Scholinski, 1997). Por tal razón, es importante que las personas de experiencia TRANS tengan acceso a servicios de salud mental. Como Alex relató, es ESENCIAL, pues literalmente en el caso de tener pensamientos suicidas es de vida o muerte, el tener acceso a estos servicios es vital. Es

importante destacar que es la sociedad quien les afecta su salud mental, lo que nos hace responsables de las vidas TRANS que hemos perdido por suicidio y violencia.

Por otro lado, otro reclamo es el acceso a procesos que reafirmen la identidad de género, puesto que estos no son asequibles para muchas personas de experiencia TRANS. Alex extendió esta idea:

«No tener acceso a los procesos de reafirmación de género, si quisieras tenerlo, pa'mí es una barrera porque hay mucha gente que se cohíbe de ocupar espacio porque no se sienten cómodos con su cuerpo».

Por eso, tener acceso a estos procesos es importante ya que reafirman la identidad con la que se sienten identificadxs. Lo interesante de este relato es el “si quisieras tenerlo”, Alex reconoce que no toda persona de experiencia TRANS quiere pasar por estos procesos. Se trata de una afirmación que Poe también estuvo de acuerdo a través de su narrativa.

«Para mí una persona trans no necesita tener disforia de género, para mí una persona trans no necesita estar en lo binario, ni necesita usar hormonas, ni necesita hacerse ninguna cirugía, para afirmar que es trans. Ser trans es tu identidad y punto».

Lo que afirma que las personas de experiencia TRANS no deben estar en la obligación de hacer una transición para afirmar su identidad. De acuerdo con Heidi Levitt y Maria Ippolito (2014) las personas de experiencia TRANS no tienen por qué tener un antes y un después. Es por esto que la autodeterminación de la identidad de género es tan importante y alejada de la patologización. Además, esa reafirmación de género no solo puede ocurrir cuando unx es adultx, en el conversatorio *Queer Injection* (2021) la comunidad TRANS resaltó la necesidad de apoyar a la niñez TRANS en sus procesos de exploración de género. Es importante que la niñez tenga acceso a

los procesos que entienden que reafirman su identidad de género, por ejemplo, bloqueadores de pubertad. Estos son esenciales ya que impiden que haya cambios de la pubertad asociados al género asignado al nacer y no con el que se identifican.

La comunidad TRANS y sus necesidades específicas han sido ignoradas en el sistema de salud de Puerto Rico, lo que les obliga a reafirmar su género a través de procesos que pueden ser perjudiciales para su salud (Padilla, et. al. 2018). En la investigación llevada a cabo por Padilla, Rodríguez-Madera, Ramos-Pibernus, Varas-Díaz y Neilands (2018) estxs encontraron datos alarmantes relacionados a la negligencia y rechazo de profesionales de la salud en Puerto Rico hacia las personas de experiencia TRANS, específicamente quienes son *femme*. Su investigación expone que las acciones de personas contratadas en el sistema de salud dejan esta comunidad vulnerada y por tanto se ven en la obligación de recurrir a procesos informales de inyección de hormonas y silicona, poniendo en riesgo su salud. Dichos procesos de reafirmación de género que llevan a cabo como técnicas de cuidado permiten a las personas de experiencia TRANS buscar la forma de hacer el *passing* como mujeres cisgénero. Eso se hace para evitar que la sociedad les juzgue como diferentes y como consecuencia sean violentadxs, lo que indiscutiblemente les genera estrés y ansiedad. Por tal razón, es importante que se atienda el abandono desde el sistema de salud hacia la comunidad TRANS. Es imperativo que la comunidad TRANS reciba el cuidado de salud que necesitan y que no siga siendo esta comunidad marginalizada por parte de lxs profesionales de la salud en Puerto Rico. Es necesario atender la situación de salud para que así la comunidad TRANS no tenga que recurrir a procesos informales de afirmación de género. Procesos que son considerados como «respuestas resilientes a procesos de intensa exclusión social y discriminación

institucionalizada» (Padilla, et. al. 2018, p. 587). Sin embargo, en palabras de Foster (2021), mujer de experiencia TRANS, abogada:

**IMAGEN N° 14: LA RESILENCIA: NAVAJA DE DOBLE FILO**



**L. Silvertongue IS NOT DAREDEVIL**  
@PinkRangerLB

“You’re so resilient!” Thanks! My options were that or dead

11:31 AM · Dec 20, 2021 · Twitter for iPhone

77

Muchas veces los actos de resiliencia, son de vida o muerte. El caso de recurrir a procesos de reafirmación de género informales, que por su propia naturaleza se puede considerar arriesgados, es precisamente para evitar la violencia que puede generar el ser percibidx como persona de experiencia TRANS.

Por otro lado, se debe reconocer en el sistema de salud que hay una diversidad de personas. Por ejemplo, que no solo las mujeres son personas gestantes, sino que hay personas dentro de la gama de diversidad de género que también lo son. Poe expandió en sus relatos la situación actual en cuanto a esta situación en Puerto Rico,

«está habiendo un problema bien grande acá en Puerto Rico, de gente que se cambia el sexo en su certificado de nacimiento y no está pudiendo ir al ginecólogo, no están pudiendo recibir servicios que van acorde a sus genitalia porque no se identifican como mujer».

Por lo que cambiar el sexo en el certificado de nacimiento termina siendo un problema mayor, puesto que no se le brinda acceso a los servicios de salud para evaluaciones que son necesarias. Además, implica que pone en peligro

---

77 Traducción: “¡Eres tan resiliente!” ¡Gracias! Mis opciones eran eso o la muerte.

las vidas TRANS ya que no pueden ir a sus chequeos anuales, que muchas veces pueden ser de vida o muerte, i.e. tener cáncer de ovarios.

En el conversatorio *La realidad de la comunidad trans y NB* (2020) fue esta una de las preocupaciones mayores. No solo son lxs doctorxs quienes no reconocen las necesidades de las personas que han transicionado de un género a otro, sino también las aseguradoras de salud le niegan los servicios necesarios. Por ejemplo, si una persona se identifica como masculino, pero posee una vagina, el seguro médico les niega la cobertura para ir al ginecólogo y hacerse una citología. Lxs profesionales de la salud deben atemperarse y educarse en temáticas TRANS por el bien de la comunidad. Sin embargo, la medida del Estado de exigir un curso de capacitación de los profesionales de la salud en temáticas LGBTTIQ+ para combatir el discrimen por identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género real o percibida ha sido derogada a petición de lxs mismxs profesionales de la salud (Parés, 2022). Queda evidenciado que a la comunidad de profesionales de la salud no les interesa que el sistema de salud del país sea inclusivo y por tanto ponen en riesgo la salud de la comunidad TRANS. Podemos inferir que las prácticas de los profesionales de la salud son de esencialismo biológico, lo cual es limitante. De acuerdo con lx autorx Rodríguez-Madera (2002), el esencialismo biológico es simplista.

Además, hay una negación de partes de lxs profesionales de la salud, Poe expande su relato sobre como lxs profesionales de la salud entienden el binarismo de hombre-mujer y las necesidades específicas de cada unx, con estas palabras:

«un hombre no necesita un ginecólogo, un hombre no necesita una histerectomía o un hombre no necesita una mamografía».

De acuerdo con Tseëlon (2001), el no cumplir con el rol que se te otorga al nacer produce unas ciertas penalidades. En el caso de Puerto Rico, se puede apreciar como el no cumplir con el género asignado al nacer tiene la penalidad de no recibir los tratos médicos que deberías, poniendo en peligro la salud de la comunidad TRANS. Como también el sistema de salud actual no contempla otras identidades que se alejen del binario hombre-mujer, violentando los derechos humanos de las personas con identidades de género disidentes. De acuerdo con Pearce (2020) esto demuestra cómo la población TRANS es despojada de sus necesidades tan básicas como lo es la atención sanitaria.

### **Laboral**

Todas las recomendaciones anteriores, lxs participantes entendían que tendrían un impacto positivo en su vida laboral. Sin embargo, arrojaron algunas recomendaciones directamente relacionadas al entorno laboral. Una de las recomendaciones, en la cual todxs coincidieron en el ámbito laboral es la inclusión de personas de experiencia TRANS en los espacios de trabajo. No sólo puestos básicos, sino que hacen falta personas de experiencia TRANS en cargos que sean en puestos altos en la jerarquía. Poe también destacó que no es tener políticas inclusivas para la comunidad LGBT o cuotas LGBT ya que esto no representa a la comunidad TRANS.

«Aquí hay muchas compañías privadas que tienen esto dentro de su comité de líderes, en la Junta Directiva tienen un representante de la comunidad LGBT dentro del ambiente laboral. Pero qué pasa, ¿Tú cumples con la cuota LGBT si tienes a cinco hombres cis gay en el ambiente laboral?»

Asimismo, la contratación de personas de la comunidad TRANS debe alejarse de la tokenización y más allá de llenar cupos. Señala Alex que la contratación

o inclusión de la comunidad TRANS en los espacios debe trascender el capitalismo rosa, como lo llamó.

«más allá de tokenizarnos en el mes de junio y sacar banderitas LGBT y después de junio olvidarse de nosotres. Lo que puedo ver es el capitalismo rosa».

De acuerdo con Holgersson y Romani (2020), la inclusión debe romper con la práctica de tokenización de las minorías en los espacios de trabajo. Deben sentirse valoradxs y apreciar los conocimientos que la comunidad TRANS lleva a las organizaciones. También es importante que las necesidades específicas de la comunidad TRANS estén cubiertas en el ámbito laboral (Hornsby, 2006; Davis, 2009). Es por esto que no se debe englobar a la comunidad TRANS en la comunidad LGBT porque se pasa por alto las necesidades específicas laborales de la comunidad TRANS. Además, es importante que existan políticas que vayan más allá de que existan leyes, el departamento de recursos humanos debe ser inclusivo en todos sus procesos (Sarkar, 2015). Andru nos relató cómo la organización en la que trabaja tiene políticas que sobrepasan los requerimientos que se estipulan en la *Ley Núm. 22*, «hay políticas aparte de la ley que está en Puerto Rico». Es necesario que las organizaciones den la milla extra para incluir a la comunidad TRANS, con o sin ley que lo exija.

Andru, también dio importancia a la educación en temáticas sobre identidad de género si cuentas con empleadxs que sean parte la comunidad TRANS:

«cuando tienes empleados trans, toma el tiempo de orientarte, si no quieres hacerlo con la persona, toma el tiempo de orientarte, porque esa persona forma parte de tu compañía y cuando tú tienes un espacio inclusivo que, no es tan solo lo que se desea en todos los sitios, pero puede servir como un ejemplo; porque son pocas las compañías que

son abiertamente pro LGBTQIA+. Si eso puede afectar un poco, alguna gente que no quiera comprar, pero tú tienes que tener valores, tú tienes que tener un sitio que sea inclusivo, en el 2020 tú tienes que aceptar a todo el mundo. Si tú tienes alguna política o algunas personas denuncian que no es inclusivo para todo el mundo, o sea si tú vas a coger dinero de todo el mundo, tú tienes que *welcome everybody*<sup>78</sup>, sino *you don't deserve to be in business*<sup>79</sup>».

Este relato está dando importancia nuevamente a la educación, pero también haciendo una crítica a la industria comercial. Donde expresa que, si las personas de la comunidad TRANS son vistas como potenciales consumidorxs, también es importante que se le brinde una oportunidad dentro de esas organizaciones en las que consumen.

## **6.8 La precarización laboral de la comunidad TRANS, ¡SPOILER ALERT! Existe con todo y ley que les protege en Puerto Rico**

---

Este apartado representa un cierre para este capítulo. Por medio de los relatos recogidos para esta tesis acerca de las experiencias laborales de la comunidad TRANS, podemos apreciar lo que Koeing (2018) expone sobre este tema en particular, que esta comunidad carece de empleabilidad y es penalizada laboralmente. La comunidad se enfrenta a una alta desventaja laboral donde su empleabilidad se ve vulnerada y al conseguir un empleo son violentadxs (*Transgender Law Center y San Francisco Bay Guardian, 2006; Badgett, et. al. 2007; Budge, et. al. 2010*). Además, pone en perspectiva que estas

---

78 Traducción: tienes que recibir a todo el mundo.

79 Traducción: no mereces estar en el mundo de los negocios.



## Capítulo 6: (Re)descubrimientos y análisis / ¿Qué se ha encontrado?

experiencias son un reflejo de cómo las organizaciones siguen manteniendo su desconocimiento sobre la identidad de género y las necesidades específicas de la comunidad TRANS (Ozturk y Tatli, 2016, Law, et. al. 2011). En concordancia con la investigación de Schilt (2010), todxs lxs participantes han tenido experiencias discriminatorias en el empleo. Experiencias que son resultado de la discriminación que surge porque la comunidad TRANS transgrede todos los esquemas sociales de género (Dray, et. ál. 2020).

Aún Puerto Rico, contando con leyes que otorgan derechos laborales a esta comunidad, continúan siendo discriminadxs. Una prueba de que aun con la existencia de leyes, pueden seguir ocurriendo este tipo de discriminación y que las empresas siguen careciendo de prácticas inclusivas (Ozturk y Tatli, 2016). Además, en Puerto Rico son pocxs lxs aliadxs en el ámbito laboral. Lxs aliadxs representan una medida para intentar culminar con la inequidad laboral (Bishop, 2002). Esto refleja que las empresas ni sus trabajadores se preocupan por sus empleadxs de la comunidad TRANS.

Por otro lado, demuestra el poco o nulo seguimiento que presenta el Estado para hacer valer las leyes que protegen la comunidad TRANS y su falta de fiscalización para que las empresas cumplan con esta legislación. Dicho de otro modo, es el Estado partícipe y cómplice de la perpetuación de estas malas prácticas laborales. Asimismo, queda evidenciado que el transicionar en el trabajo trae como consecuencia repercusiones negativas para la persona que transiciona (Budge, et. al. 2010). Esas consecuencias pueden ser, como hemos visto, perder el trabajo o tener que lidiar con comentarios negativos de lxs compañerxs. Incluso en organizaciones que deberían o se presentan inclusivas, continúa la comunidad TRANS recibiendo malos tratos y/o siendo vulnerables a que le exploten laboralmente por medio del voluntariado y la tokenización. Otro aspecto que queda demostrado es que transicionar mientras ellxs están en

un empleo, hace más difícil ocultar su identidad de género (Barclay y Scott, 2006). Realmente no es que quieran ocultar sus identidades, la realidad es que es una técnica de cuidado que las organizaciones le han obligado a practicar para conseguir/mantener un empleo.

Es precisamente el discrimen laboral lo que ha llevado a la comunidad TRANS a practicar mecanismos de defensa (Whittle, et. al. 2007). Por ejemplo, ocultar su identidad de género o presentarse con el género asignado al nacer. Aunque mentalmente sea una carga emocional, se ven en la necesidad de tomar estas medidas, ya que es la única salida para poder tener acceso a un empleo o mantenerlo. Aunque algunas de estas técnicas de cuidado no son una opción para aquellxs que deciden transicionar en el trabajo (Whittle, et. al. 2007). Se hace evidente que la comunidad TRANS se ve segregada a ciertos espacios de trabajo. Por ejemplo, trabajar en lugares que tengan códigos de vestimenta neutrales (Dozier, 2017). Vemos en esta tesis que la razón por la cual la comunidad TRANS sigue siendo violentada en los espacios de trabajo es proveniente del fanatismo religioso, una cultura machista y un Estado opresor. Podemos concluir que las desventajas laborales de la comunidad TRANS en Puerto Rico se debe a la influencia de la sociedad, el estado y la educación en las políticas y prácticas en el ámbito laboral.



---

## Chapter 7: (In)conclusions

---

IMAGEN N° 15: ASPIRACIONES DE UNX ALIADX



Fuente: Hot Rabbit. (2021)



Is this chapter the end, the beginning of something else or continuity? According to Stacey Waite (2019) queer texts do not have to be clear and they can be a mess, so if this thesis does not align with your idea of an academic text, that was exactly the point. The author also motivated me to not come to conclusions and to be more open in this section, they said: “don’t come to conclusions. Come to other things: inquiry, questions, failures, side roads, off-road” (p. 48). As a result of this idea, although I hope this thesis marks the end of the PhD, I wouldn’t like for all this knowledge to just stay on paper. As I expressed at the beginning, one of the objectives of this thesis was to make a positive impact for the TRANS community and I hope it does, that it transcends academia and really constitutes a meaningful change. I hope it changes you the reader and from now on you will be an ally of the TRANS community if you are not an ally already.

It is obvious that the rights of the TRANS community in Puerto Rico are being constantly violated by the State and society in the labor market but also in other aspects of their lives. It is imperative that we stop these violations of their human rights and it is clear that we need more than laws to right these wrongs. In order to establish a positive change, we have to not only effectively implement the laws that already protect the TRANS community but also to treat everyone with common (or not so common) decency. TRANS lives matter and we should protect them at all costs. To cite Alok (2022b) one more time, **“I love and need every single one of you. As if my life depended on it (because it does)”**. We have to do better and I know we can.

My goal with this doctoral thesis was to elaborate research that instead of pathologizing the TRANS community, showed other aspects of their lives that are affected by bigotry and transphobia from a transfeminist perspective. I focused the research on the labor aspect of their lives, or if truth be told, the

## Chapter 7: (In)conclusions

lack of labor opportunities for TRANS folx. The TRANS community is discriminated against in the recruitment and selection processes of organizations, as well as in their day-to-day operational jobs. However, there were other aspects of their lives that represent an intersectionality in the oppression they received in their labor experiences. For example, for a black femme person of TRANS experience, the discrimination can be more pronounced and more violent than for a white person of TRANS experience.

This thesis proves that even though Law No. 22, which was enacted in May 2013, is supposed to protect the TRANS community in Puerto Rico in the work environment, that is not happening in reality. The State is not enacting sufficient safeguards to ensure that organizations are fully in compliance with the law. Furthermore, the law that is supposed to protect the TRANS community at their places of employment only applies to jobs that are legitimized by the State. The lawmakers did not acknowledge that the TRANS community is often marginalized and not given access to other more stable and lucrative professional opportunities that aren't sex work. According to Koeing (2018), gender non-conforming people are penalized by labor exclusion, which is exactly the situation occurring in Puerto Rico. A situation that is infused with fundamentalist and religious beliefs that permeate the culture with misogynist and transphobic behavior.

What other experiences does this research reflect? Definitely the lack of knowledge and management of diverse identities in the workplace. It also reflects the meager, inadequate or lack of interest of organizations in complying with the anti-discrimination law on the basis of gender identity, arguably due to insufficient consequences to deter organizations who willfully break the law. Organizations need to step up their game and start introducing more inclusive policies and more inclusive spaces in the workplace. As we

have seen, it is not enough to just have inclusive policies, but they need to be actively and effectively implemented to ensure the inclusion of the TRANS community in the work environment while we continue to live under a capitalist economic system (which I hope will not last forever). Addressing the need for education on these issues in companies is key to creating the conditions that make a better working future viable for this community. Although education in gender identity and gender expression outside of the work environment is also key, a curriculum with a gender perspective is urgently required to combat TRANS discrimination and stigmatization.

### **7.1 Contributions & limitations on this research and recommendations for future research on TRANS labor experiences**

---

These are not conclusions and neither can they be taken as representation of the whole TRANS community in Puerto Rico. However, the experiences in the labor market of all the participants in this research were congruent with other researches completed in this area of investigation, for example: *Good Jobs NOW! A Snapshot of the Economic Health of San Francisco's Transgender Communities*, 2006; *The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes*, 2010; *Transgender Issues in the Workplace: HRD's Newest Challenge/Opportunity*, 2010; *Just one of the guys?: Transgender men and the persistence of gender inequality*, 2010; *The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development*, 2015 and *Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees*, 2020. All of these research texts including this one have something in common, they



clearly demonstrate that the TRANS community (not just in Puerto Rico) is at a disadvantage with regard to the labor opportunities open to them and their labor experiences once they enter the workforce. They highlight the myriad of barriers the TRANS community faces in obtaining and/or maintaining employment.

Unfortunately, I did not have enough time to cover intersectionality in more depth, which can be perceived as a future opportunity for additional research in this area and which I hypothesize will reveal even more discrimination, e.g. within the TRANS neurodivergent community. Also, it would be beneficial to draw attention to the specific experiences of people who identify as non-binary, i.e. to only focus on one diverse identity inside the TRANS umbrella term. Moreover, future research could focus on only one part of the process of employment, for example the recruitment and selection process. In addition, another area of focus that can be analyzed is what happens after being wrongly dismissed as a TRANS employee and the effect on their life as an unemployed person. All of these ideas were in my mind while writing the thesis, however I hope I will be able to research this in greater depth in the future.

## **7.2 Final thoughts and reflections: From one queer person to you**

---

Following the example of Mary Wollstonecraft (2010 [1792]), this thesis vindicates TRANS rights. TRANS rights are human rights and we have to ensure that they are supported above all. The TRANS community deserves to live their life to the fullest and the opportunity to pursue happiness, but if society continues treating this community as it is erroneously doing at present, we are condemning them to a hard life (or symbolic/real death). We have to

accept that our idea of gender has expired and it needs to adapt and acknowledge that diverse gender identities outside of what we know as the gender binary (which is the problem in the first place) exist. At the end of the day, “gender is a story, not just a word” (Vaid-Menon, 2020; p. 60). The way that I live my gender is not similar to anybody else, and the way you live your gender is also a unique experience that only you are having. Do not let yourself succumb to the parameters of the gender binary that you might feel you have to, be free to be creative while expressing yourself and be your authentic self.

Writing this thesis and being a queer person has been a roller coaster of emotions for my mental health. I pass as a cisgender and heterosexual person, I have that privilege, to the extent that here I am, close to becoming a doctor. Acknowledging that privilege is part of my (continuous) deconstruction. I know for a fact that society has the power to overthrow all that knowledge about narrow views on gender and deconstruct the Western ideas that have been indoctrinating our lives, however we are afraid of losing what we know. Deconstructing our narrow and moralist views is necessary and it means life or death, it is the moment that we start having the hard conversations and change what needs to change. I will not romanticize the process of deconstruction, it takes time, it is hard and involves continuous hard work, but **WE HAVE TO**. The fact that we are in 2022 and we continue to exclude and segregate spaces for the TRANS community, it disgusts me, because I know we can do better, **WE NEED TO DO BETTER**. This leaves us with the thought-provoking question, “*Are you being the change that is needed?*”

All my love,

*Thais Shareeliz*



---

## Capítulo 7: (In)conclusiones

---

IMAGEN N° 16: RESPETO Y AMOR: HERRAMIENTAS DE INCLUSIÓN



Fuente: Sabor a Libertad. (2021)



¿Es este capítulo el final, el comienzo de algo más o la continuidad? Según Stacey Waite (2019) los textos cuir no tienen que ser claros y pueden ser un caos, así que, si esta tesis no se adecua a su idea de texto académico, ese era precisamente el objetivo. Le autorx también me motivó a no llegar a conclusiones y a ser más abiertx en este apartado, ellx propone: «no llegues a conclusiones. Llega a otras cosas: a la indagación, a las preguntas, a los fracasos, a los caminos laterales, al desvío» (p. 48). A raíz de esta idea, aunque espero que esta tesis marque el final del doctorado, no me gustaría que todo este conocimiento se quedara sólo en papel. Como expresé al principio, uno de los objetivos de esta tesis era causar un impacto positivo para la comunidad TRANS y espero que lo haga, que trascienda el ámbito académico y constituya realmente un cambio significativo. Espero que te cambie a ti, lector, y que a partir de ahora seas un aliadx de la comunidad TRANS, si no lo eres ya.

Es evidente que los derechos de la comunidad TRANS en Puerto Rico están siendo constantemente violentados por el Estado y la sociedad en el mercado laboral pero también en otros aspectos de sus vidas. Es imperativo que detengamos estas violaciones a sus derechos humanos y es irrefutable que necesitamos algo más allá que leyes para corregir estos fallos. Para establecer un cambio positivo, no sólo tenemos que aplicar efectivamente las leyes que ya protegen a la comunidad TRANS, sino también tratar a todxs con la decencia común (o no tan común). Las vidas de las personas de experiencia TRANS importan y debemos protegerlas a toda costa. Para citar a Alok (2022b) una vez más, «les quiero y necesito a cada unx de ustedes. Como si mi vida dependiera de ello (porque así es)». Tenemos que hacerlo mucho mejor y sé que podemos.

Mi objetivo con esta tesis doctoral era elaborar una investigación que en lugar de patologizar a la comunidad TRANS, mostrara otros aspectos de sus vidas

## Capítulo 7: (In)conclusiones

que se ven afectados por el prejuicio y la transfobia desde una perspectiva transfeminista. Enfoqué la investigación en el aspecto laboral de sus vidas, o a decir verdad, en la falta de oportunidades laborales para las personas de experiencia TRANS. La comunidad TRANS es discriminada en los procesos de reclutamiento y selección de las organizaciones, así como en sus labores del día a día en el empleo. Sin embargo, hubo otros aspectos de sus vidas que representan una interseccionalidad en la opresión que recibieron en sus experiencias laborales. Por ejemplo, para una persona negra de experiencia TRANS, la discriminación puede ser más pronunciada y más violenta que para una persona blanca de experiencia TRANS.

Esta tesis demuestra que, aunque se supone que la *Ley N° 22*, promulgada en mayo de 2013, proteja a la comunidad TRANS en Puerto Rico en el ámbito laboral, eso no está ocurriendo en la realidad. El Estado no está promulgando y promoviendo suficientes mecanismos de protección para asegurar que las organizaciones cumplan cabalmente con la ley. Además, la ley que supuestamente protege a la comunidad TRANS en sus lugares de trabajo sólo se aplica a los empleos legitimados por el Estado. Lxs legisladores no reconocieron que la comunidad TRANS es a menudo marginada y no se le da acceso a otras oportunidades profesionales más estables y lucrativas que no son el trabajo sexual. Según Koeing (2018), las personas no conformes con el género son penalizadas con la exclusión laboral, que es exactamente la situación que ocurre en Puerto Rico. Una situación que está impregnada de creencias fundamentalistas y religiosas que penetran la cultura con comportamientos misóginos y transfóbicos.

¿Qué otras experiencias reflejan esta investigación? Definitivamente, la falta de conocimiento y gestión de las identidades diversas en el lugar de trabajo. También refleja el escaso, inadecuado o nulo interés de las organizaciones por

cumplir con la ley contra la discriminación por motivos de identidad de género, posiblemente debido a la ausencia de consecuencias para desalentar a las organizaciones que incumplen deliberadamente la ley. Las organizaciones tienen que mejorar su juego y empezar a introducir políticas más inclusivas y espacios más inclusivos en el lugar de trabajo. Como hemos visto, no basta con tener políticas inclusivas, sino que hay que aplicarlas de forma activa y eficaz para garantizar la inclusión de la comunidad TRANS en el entorno laboral mientras sigamos viviendo bajo un sistema económico capitalista (que espero que no dure para siempre). Abordar la necesidad de educación sobre estos temas en las empresas es clave para crear las condiciones que hagan viable un mejor futuro laboral para esta comunidad. Aunque la educación en identidad y expresión de género fuera del ámbito laboral también es clave, se requiere urgentemente un currículo con perspectiva de género para combatir la discriminación y estigmatización TRANS.

## **7.1 Contribuciones y limitaciones de esta investigación y recomendaciones para futuras investigaciones sobre experiencias laborales TRANS**

---

Estas no son conclusiones y tampoco pueden ser tomadas como representación de toda la comunidad TRANS en Puerto Rico. Sin embargo, las experiencias en el mercado laboral de todos los participantes en esta investigación fueron congruentes con otras investigaciones realizadas en esta área de investigación. Por ejemplo: *Good Jobs NOW! A Snapshot of the Economic Health of San Francisco's Transgender Communities*, 2006; *The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes*, 2010; *Transgender Issues in the Workplace: HRD's Newest Challenge/Opportunity*, 2010; *Just one of the guys?: Transgender men and*



## Capítulo 7: (In)conclusiones

*the persistence of gender inequality*, 2010; *The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development*, 2015 y *Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees*, 2020.

Todos estos textos de investigación, incluyendo éste, tienen algo en común, demuestran claramente que la comunidad TRANS (no sólo en Puerto Rico) está en desventaja con respecto a las oportunidades laborales que se les ofrecen y sus experiencias laborales una vez ingresan a la fuerza laboral. Ponen de manifiesto la multitud de barreras a las que se enfrenta la comunidad TRANS para obtener y/o mantener un empleo.

Desafortunadamente, no tuve tiempo suficiente para tratar la interseccionalidad en mayor profundidad, lo que puede percibirse como una oportunidad futura para realizar investigaciones adicionales en este ámbito y que, según mi hipótesis, revelará aún más discriminación, por ejemplo, dentro de la comunidad TRANS neurodivergente. Además, sería beneficioso centrar la atención sobre las experiencias específicas de las personas que se identifican como no binarias, es decir, centrarse sólo en una identidad diversa dentro del término sombrilla TRANS. Por otro lado, las futuras investigaciones podrían enfocarse en una sola parte del proceso de empleo, por ejemplo, el proceso de reclutamiento y selección.

Asimismo, otra área de enfoque que puede ser analizada es lo que sucede después de ser despedidx erróneamente por ser un empleadxx de experiencia TRANS y el efecto que tiene en su vida como desempleadxx. Todas estas ideas estaban en mi mente mientras escribía la tesis, y que confío en poder investigar en el futuro.

## **7.2 Pensamientos y reflexiones finales: De una persona cuir para ti**

---

Siguiendo el ejemplo de Mary Wollstonecraft (2010 [1792]), esta tesis reivindica los derechos TRANS. Los derechos de las personas de experiencia TRANS son derechos humanos y tenemos que asegurarnos de que se apoyen por encima de todo. El colectivo TRANS merece vivir su vida en plenitud y con la oportunidad de perseguir la felicidad, pero si la sociedad sigue tratando a este colectivo como erróneamente lo está haciendo en la actualidad, les estamos condenando a una vida dura (o a una muerte simbólica/real).

Tenemos que aceptar que nuestra idea de género ha caducado y necesita adaptarse y reconocer que existen diversas identidades de género fuera de lo que conocemos como el binario de género (que es el problema en primer lugar). Al fin y al cabo, «el género es una historia, no sólo una palabra» (Vaid-Menon, 2020; p. 60). La forma en que yo vivo mi género no es similar a la de nadie más, y la forma en que tú vives tu género también es una experiencia única que sólo tú vives. No te permitas sucumbir a los parámetros del binario de género, puede que sientas que tienes que hacerlo, no obstante, sé libre de ser creativx mientras te expresas y eres tu auténtico yo.

Escribir esta tesis y ser una persona cuir ha sido una montaña rusa de emociones para mi salud mental. Reconozco que paso por una persona cisgénero y heterosexual, tengo ese privilegio, hasta el punto de que aquí estoy, a punto de convertirme en doctorx.

Reconocer ese privilegio es parte de mi (continua) deconstrucción. Sé a ciencia cierta que la sociedad tiene el poder de derrocar todo ese conocimiento sobre las estrechas visiones de género y des-construir las ideas occidentales que han estado adoctrinando nuestras vidas, sin embargo, tenemos miedo de

## Capítulo 7: (In)conclusiones

perder lo que sabemos. Deconstruir nuestros puntos de vista estrechos y moralistas es necesario y representa la vida o la muerte para la comunidad TRANS, es el momento para que comencemos a tener conversaciones difíciles y a cambiar lo que tiene que cambiar.

No voy a romantizar el proceso de deconstrucción, lleva tiempo, es duro e implica un trabajo continuo, pero **TENEMOS QUE HACERLO**. El hecho de que estemos en 2022 y sigamos excluyendo y segregando espacios para la comunidad TRANS, me indigna, porque sé que podemos hacerlo mejor, **NECESITAMOS HACERLO MEJOR**. Esto nos deja con la pregunta que invita a la reflexión, ¿Estás siendo tú el cambio que se necesita?

Con todo mi cariño,

Thais Shareeliz

---

## Referencias

---

IMAGEN N° 17: LA IDENTIDAD ES PROPIA, NO UNA DISCUSIÓN



Fuente: Bryan. (2021)



## 1.1 Referencias transgresivas

---

- A+J Español. (14 de octubre de 2021). *¿Puerto Rico es una colonia?* [Video]. YouTube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=TWCKAk9DQ2U>
- Alana. (Presentadorx). (2020). *La brega* [Podcast]. Spotify.  
<https://open.spotify.com/show/29uRUkbXF07QPdI5rI5zmK?si=46c365f1e6014b57>
- Alianza de diversidades Queer y Diversxs PR. (22 de mayo de 2020). *Queer Injection*. [Taller-conversatorio].
- America Counts Staff (21 de agosto de 2021). Puerto Rico Population Declined 11.8% From 2010 to 2020. *United States Census Bureau*.  
<https://www.census.gov/library/stories/state-by-state/puerto-rico-population-change-between-census-decade.html>
- Ana Macho. (3 de octubre de 2020). *No Hace Falta* [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kkouqtnBnYk>
- Ana Macho. (10 de junio de 2022). Caribbean Style (feat. Robertito Chong) [Archivo de Video]. YouTube.  
[https://www.youtube.com/watch?v=Be5\\_1tXJjts](https://www.youtube.com/watch?v=Be5_1tXJjts)
- Arañas Pelúas [@aranas.peluas]. (11 de octubre de 2021). que el closet sea pa lxs fundamentalistas y su odio [Imagen Adjunta]. Instagram.  
<https://www.instagram.com/p/CU5jIIqDFrs/>
- AyudaLegal PR (8 de junio de 2019a). *Guía rápida sobre el discrimen en el empleo por orientación sexual e identidad de género*.  
<https://ayudalegalpr.org/resource/gua-rpida-sobre-el-discrimen-en-el-empleo-por>
- AyudaLegal PR (15 de julio de 2019b). *Orden Ejecutiva 2015-29 (para permitir el cambio de género en la licencia de conducir)*.  
<https://ayudalegalpr.org/resource/orden-ejecutiva-2015-29-para-permitir-el-cambio-de-sexo-en-la-licencia-de-conducir>

## Referencias

- AyudaLegal PR (27 de agosto de 2020). *Solicitud de cambio de género en su certificado de nacimiento e identificaciones personales*.  
<https://ayudalegalpr.org/resource/solicitud-de-cambio-de-genero-en-certificado-de-nacimiento>
- Bossak, E., Getto, E., Gulo, M. y Mandel, L. [Productrxs]. (2022). Can we say bye-bye to the binary? (Temporada 1, Episodio 3) [Episodio de Serie de Televisión]. *Getting Curious with Jonathan Van Ness*. Netflix.
- Brut America. (8 de marzo de 2021). *House of Grace: Meet the Trans Youth of Puerto Rico* [Archivo de Video]. YouTube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=gNVnXvj6wk4>
- Byan. [@hormonasporgmail]. (16 de mayo de 2021). Mi posición personal se sitúa bastante en contra del identitarismo, pero si es lo que necesitamos para hacer frente a la avalancha de peña rancia y neocasposa pos mira, es lo que nos ha tocao. [Imagen Adjunta].  
<https://www.instagram.com/p/CO8HUDBj0nG/>
- Caribana Coop [@caribanacoop]. (1 de mayo de 2020). Hoy 1ro de mayo, conmemoramos el andar y la lucha de nuestrxs trabajadorxs que con tanta determinación construyeron nuestro presente [Imagen Adjunta]. Instagram. [https://www.instagram.com/p/B\\_pvP3cHgni/](https://www.instagram.com/p/B_pvP3cHgni/)
- Caribeñx [@caribeñx]. (3 de septiembre de 2021). La realidad es que las mujeres cis SI son capaces de crear más odio de lo que se imaginan [Imagen Adjunta]. Instagram.  
<https://www.instagram.com/p/CTWHVrvr5TY/>
- Center for Puerto Rican Studies (2017). Pedro Julio Serrano. *Center for Puerto Rican Studies, Hunter, CUNY*.  
<https://centropr.hunter.cuny.edu/pedro-julio-serrano>
- Classroomemes [Classroommemes]. (29 de julio de 2022). Yo cumpliendo mis sueños [Imagen Adjunta] [Publicación de Estado]. Facebook.  
<https://www.facebook.com/112947803725614/photos/a.114245490262512/625028575850865/>
- Cüirtopia [@cuiirtopia]. (15 de marzo de 2022). The Cüirtopia Ball organized alongside LaBoriVogue was originally imagined as the celebration of the group of queer travelers who had finally reached Isla Borikén [Imagen Adjunta]. Instagram.  
<https://www.instagram.com/p/CbIf2QMLTej/>

- De León Toledo, M. (28 de junio de 2021). Sin avances para mejorar la calidad de vida de las personas trans. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/sin-avances-para-mejorar-la-calidad-de-vida-de-las-personas-trans/>
- De León Toledo, M. (21 de marzo de 2022). Atletas trans y la transfobia en contra de su inclusión en los deportes. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/atletas-trans-y-la-transfobia-en-contra-de-su-inclusion-en-los-deportes/>
- Díaz Tirado, A. (19 de enero de 2021a). Agendas antiderechos se desvelan entre la nueva diversidad legislativa. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/agendas-antiderechos-se-desvelan-entre-la-nueva-diversidad-legislativa/>
- Díaz Tirado, A. (12 de marzo de 2021b). 8 tergiversaciones sobre la perspectiva de género y la importancia de aclararlas. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/8-tergiversaciones-sobre-la-perspectiva-de-genero-y-la-importancia-de-aclararlas/>
- Díaz Tirado, A. (15 de junio de 2021c). Docentes cuentan cómo aplican la perspectiva de género en sus salones de clase. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/docentes-cuentan-como-aplican-la-perspectiva-de-genero-en-sus-salones-de-clase/>
- Díaz Tirado, A. (30 de junio de 2021d). Comunidad LGBTTTQIA+ está alerta a las medidas legislativas discriminatorias. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/comunidad-lgbttqia-esta-alerta-a-las-medidas-legislativas-discriminatorias/>
- Díaz Tirado, A. (26 de agosto de 2021e). Proponen Carta de Derechos para las personas LGBTTIQ+ para combatir el discrimen. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/proponen-carta-de-derechos-para-las-personas-lgbttiq-para-combatir-el-discrimen/>
- Díaz Tirado, A. y Velez Figueroa, N. (13 de septiembre de 2021). Las mujeres al frente de las luchas Viequenses. *Todas*.  
<https://www.todaspr.com/las-mujeres-al-frente-de-las-luchas-viequenses/>
- Diversxs (2021). Manual de Actividades Educativas sobre los Derechos LGBTTTQIA+. *Amnistía Internacional*.



## Referencias

- Foster, L. [@PinkRangerLB] (20 de diciembre de 2021). “You’re so resilient!” Thanks! My options were that or dead. [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/PinkRangerLB/status/1472877340921376768>
- Glasby, H. (2019). MAKING IT QUEER, NOT CLEAR. Embracing Ambivalence and Failure as Queer Methodologies. En Takayoshi, Dadas, C., Cox, M.B., y Banks, W.P. (2019). *Re/Orienting Writing Studies: Queer Methods, Queer Projects*, 24-41, Logan: Utah State University Press.
- Hernán. [@hernan\_sr] (14 de noviembre de 2021). A tu teoría le Falta calle. [Tweet]. Twitter. [https://twitter.com/hernan\\_sr/status/1459872816497577987](https://twitter.com/hernan_sr/status/1459872816497577987)
- Hot Rabbit [@hotrabbitnyc]. (23 de marzo de 2021). Garbage belongs in the bin, not on your social media feed [Imagen Adjunta]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CMxNPBILg05/?igshid=MDJmNzVkMjY%3D>
- Labelle, S. [Assigned Male Comics]. (8 de agosto de 2022). Playing with words [Imagen Adjunto] [Publicación de Estado]. Facebook. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=469188961883814&set=a.121655759970471>
- Lambda Legal (16 de julio de 2018). Puerto Rico Comienza a Permitir Correcciones de Género en Certificados de Nacimiento de Personas Transgénero. *Lambda Legal*. [https://www.lambdalegal.org/es/20180716\\_pr-comienza-a-permitir-correcciones-de-genero-en-certificados-de-nacimiento-de-personas-transgenero](https://www.lambdalegal.org/es/20180716_pr-comienza-a-permitir-correcciones-de-genero-en-certificados-de-nacimiento-de-personas-transgenero)
- Lara Infante, A. (12 de mayo de 2020). La educación que reproduce la colonialidad en la escuela pública y en los colegios. *Todas*. <https://www.todaspr.com/la-educacion-que-reproduce-la-colonialidad-en-la-escuela-publica-y-en-los-colegios/>
- Lara Infante, A. (8 de marzo de 2022). Marielle De León lucha por los derechos de las personas trans. *Todas*. <https://www.todaspr.com/marielle-de-leon-lucha-por-los-derechos-de-las-personas-trans/>

- La Bori Vogue [@laborivogue]. (16 de marzo de 2022). @shadi\_photographs nos hace llegar estos bellos recuerdos del Cüirtopia Ball ocurrido en el @museomacpr como parte de la apertura de la exhibición "Cüirtopia: Soft Crash" de @regner.xyz [Imagen Adjunta]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CbLLTxNLCLb/>
- La Sombrilla Cuir (15 de septiembre de 2019) ;Volvimos! Aquí les dejamos una infográfica sobre discrimen hacia personas trans en el empleo [Publicación de Estado] Facebook. <https://www.facebook.com/lasombrillacuir/posts/485519125363604>
- La Sombrilla Cuir [@lasombrillacuir]. (3 de septiembre de 2021). Es alarmante ver como las antiguas olas del feminismo todavía están muy presentes en algunos discursos y lo discriminatorios y llenos de odio que pueden ser [Imagen Adjunta]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CTU8IGkLTYU/>
- Macha Colón. (2 de noviembre de 2012). Jayá - Macha Colón y los Okapi. [Video]. YouTube. [https://youtu.be/i2K\\_\\_dfInfY](https://youtu.be/i2K__dfInfY)
- María José. (3 de noviembre de 2020). *CASABLANCA (LYRIC VIDEO)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=15twNzouHbg>
- María José Montijo. (22 de octubre de 2020). Huracán-María José Montijo [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=4Iiyicb0n6w>
- Mentes Puertorriqueñas en Acción (2021). *Guía de lenguaje inclusivo y antirracista: cómo implementar el lenguaje inclusivo y antirracista en dinámicas laborales.*
- Normas Apa. (18 de octubre de 2021). Así sería el mundo sin metodología de la investigación [Imagen Adjunta]. Facebook. <https://www.facebook.com/LasNormasAPA/photos/a.1744757565808251/3141508579466469/?type=3>
- Oliver, J., Carvell, T., Gurewitch, D., Maurer, J., Twiss, J. y Weiner, J. [Escritorxs]. (2016). Puerto Rico. (Temporada 3, Episodio 10) [Episodio de Serie de Televisión]. *Last Week Tonight with John Oliver*. Sixteen String Jack Productions, Avalon Television, Home Box Office (HBO).

## Referencias

- Oliver, J., Carvell, T., Gurewitch, D., Maurer, J., Twiss, J. y Weiner, J. [Escritorxs]. (2019). Episode 18. (Temporada 6, Episodio 18) [Episodio de Serie de Televisión]. *Last Week Tonight with John Oliver*. Sixteen String Jack Productions, Avalon Television, Home Box Office (HBO).
- Plena Combativa (2020). El Tumbe [Canción]. En *Plena Combativa*.
- Pó [@po.rodil]. (24 de febrero de 2022). He estado pasando por un momento muy importante y sensible en mi vida [Imagen Adjunta]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CAHGA-XnN9T/?igshid=MDJmNzVkmjY%3D>
- Pólvora Colectiva Cuir [@polvoracole]. (1 de mayo de 2020) Cada vez más vemos cómo el gobierno le pone letrero a nuestras tierras pa' vender a inversionistas extranjeros. [Imagen Adjunta]. <https://www.instagram.com/p/CPbLvY-B4pa/>
- Pública Espacio. (11 de junio de 2020). *La realidad en la comunidad trans y NB* [Taller-conversatorio].
- Residente. (17 de julio de 2019). *Residente, iLe & Bad Bunny - Afilando los Cuchillos (Cover Audio)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RSh7HIH2pvg>
- Rosario Ramos, Y. (11 de julio de 2019). La corrupción: violencia de Estado contra las poblaciones más vulnerables. *Todas*. <https://www.todaspr.com/la-corrupcion-violencia-de-estado-contra-las-poblaciones-mas-vulnerables/>
- Rosario Ramos, Y. (11 de marzo de 2020). Proponen medidas de acción inclusivas ante violencia de género en contextos de desastres. *Todas*. <https://www.todaspr.com/proponen-medidas-de-accion-inclusivas-ante-violencia-de-genero-en-contextos-de-desastres/>
- Sabor a libertad [@saboralibertad]. (27 de agosto de 2021). Mucha de nuestra desconexión viene de ponerle demasiado empeño a “entender” y muy poco en respetar y amar [Imagen Adjunta]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CTDuGZJr0-3/>

- Santiago, A. [Aleksandr M. Wolfheart]. (20 de marzo de 2022). Comparto aquí un poco de información sobre el tema reciente de atletas trans, particularmente mujeres trans compitiendo contra mujeres cis [Video Adjunto] [Publicación de Estado]. Facebook. <https://www.facebook.com/Xan.Alexxxander/videos/1109519359840757>
- Santini, A. y Sickels, D. (Directorxs). (2014). *Mala Mala* [Película]. El Peligro, Killer Films y Moxie Pictures.
- Sora. (Presentadorx). Betún (Invitadx) (31 de julio de 2021). Imaginandonxs Negrxs (Núm. 3) [Episodio de podcast de audio]. En *Imaginandonxs*. EspicyNipples. <https://www.podbean.com/ew/pb-chv5q-10a1ddf>
- Soraya. (2014). *Hecha a mano: Disforia de género*. San Juan, Puerto Rico: Lúdika Proyecto.
- Tam (2020) Sobre el shop. *Sabor a Libertad*. <https://saboralibertad.com/sobre-el-shop/>
- Teatro Público. (17 de mayo de 2020). *Cuerpxs trans en escena*. [Taller-conversatorio]. Ciclo "Vivir del teatro".
- The New School (7 de mayo de 2014). *bell hooks - Are You Still a Slave? Liberating the Black Female Body | Eugene Lang College* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=15twNzouHbg>
- Torres Castro, T. (2016). *Inclusive policies in the workplace for the LGBTQ community in Puerto Rico* [Disertación de Máster]. University of the West of England.
- Torres Nieves, V. (24 de enero de 2022a). Sin educación con perspectiva de género, ¿hay Estado de Emergencia? *Todas*. <https://www.todaspr.com/sin-educacion-con-perspectiva-de-genero-hay-estado-de-emergencia/>
- Torres Nieves, V. (12 de marzo 2022b). Educación detiene nuevamente la perspectiva de género. *Todas*. <https://www.todaspr.com/educacion-detiene-nuevamente-la-perspectiva-de-genero-2/>
- Torres Rivera, X. (9 de septiembre de 2021). Más de una década por la perspectiva de género. *Todas*. <https://www.todaspr.com/mas-de-una-decada-por-la-perspectiva-de-genero/>

## Referencias

- Vaid-Menon, A. [invitadx]. Baldoni, J., Plank, L. y Heath, J. [Presentadorxs]. (26 de julio de 2021). Alok Vaid-Menon: The Urgent Need for Compassion. [Episodio de podcast de audio]. En *The Man Enough Podcast*. Wayfarer Studios y P&G Studios.  
<https://open.spotify.com/episode/1SovB8DUUniC7EwCg3hRgCM?si=siP0f5gsTYywL6xhEWvIuw>
- Vaid-Menon, A. [@alokvmenon]. (21 de enero de 2022a). Love is the antidote to fear [Imagen Adjunta]. Instagram.  
[https://www.instagram.com/p/CY\\_8Eomrai7/?hl=es](https://www.instagram.com/p/CY_8Eomrai7/?hl=es)
- Vaid-Menon, A. [@alokvmenon]. (10 de febrero de 2022b). People have been made to feel like they aren't worthy of love and freedom. They seek what is familiar: pain, misery, alienation. So love is disarming, perceived as a threat [Imagen Adjunta]. Instagram.  
[https://www.instagram.com/p/CZztNt9P\\_gf/?hl=es](https://www.instagram.com/p/CZztNt9P_gf/?hl=es)
- Waite, S. (2019). HOW (AND WHY) TO WRITE QUEER. A Failing, Impossible, Contradictory Instruction. Manual for Scholars of Writing Studies. En Takayoshi, Dadas, C., Cox, M.B., y Banks, W.P. (2019). *Re/Orienting Writing Studies: Queer Methods, Queer Projects*, 24-41, Logan: Utah State University Press
- WetJustice (27 de junio de 2020). *Putxs Cuerpxs* [Taller-conversatorio]. Ciclo de actividades virtuales, Puerto Rico.
- Zay Cardona [@mariquismojuvenil]. (13 de mayo de 2020). He estado pasando por un momento muy importante y sensible en mi vida [Imagen Adjunta]. Instagram.  
<https://www.instagram.com/p/CAHGA-XnN9T/?igshid=MDJmNzVkmjY%3D>
- Zay Cardona [@mariquismojuvenil]. (18 de febrero de 2022). Yo quedé en shock con la historia de Jhonnatan Espinosa, un hombre trans que actualmente es activista y que fue despedido de su trabajo después de asumirse abiertamente como trans [Imagen Adjunta]. Instagram.  
<https://www.instagram.com/p/CAHGA-XnN9T/?igshid=MDJmNzVkmjY%3D>

## 1.2 Referencias académicas

---

- Agyeman, G. S. (2008) White Researcher - Black Subjects: Exploring the Challenges of Researching the Marginalised and ‘Invisible’. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 77 -84.
- Álvarez Chica, A.M. y Noguerras De Echevarri, A. (2016). Introducción a la colonialidad de género en mujeres jóvenes y niñas indígenas. *Plumilla Educativa*, 18(2), 134-145.
- Anderson, S. (2020). Gender Matters: The Perceived Role of Gender Expression in Discrimination Against Cisgender and Transgender LGBTQ Individuals. *Psychology of Women Quarterly*, 44(3), 323–341. <https://doi.org/10.1177/0361684320929354>
- Arjona, A. y Checa, J.C. (1998). Las historias de vida como método de acercamiento a la realidad social. *Gazeta de Antropología*, 14, Artículo 10. <https://doi.org/10.30827/Digibug.7548>
- Athenstaedt, U. (2003). On the Content and Structure of the Gender Role Self-Concept: Including Gender-Stereotypical Behaviors in Addition to Traits. *Psychology of Women Quarterly*, 27(4), 309–318. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00111>
- Atilés-Osoria, J. M. (2018). *El derecho en conflicto: colonialismo, despolitización y resistencia en Puerto Rico*. Ediciones Uniandes.
- Aube, J., Norcliffe, H. y Koestner, R. (1995). Physical characteristics and the multifactorial approach to the study of gender characteristics. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 23(1), 69–82. <https://doi.org/10.2224/sbp.1995.23.1.69>
- Ávila-Claudio, R. (19 de enero de 2022). Cómo Puerto Rico pasó de ser un milagro económico a convertirse en el territorio con la mayor deuda pública en la historia de Estados Unidos. *BBC News*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59904712>
- Bandera de Puerto Rico (11 de enero de 2022). En *Wikipedia*. [https://es.wikipedia.org/wiki/Bandera\\_de\\_Puerto\\_Rico](https://es.wikipedia.org/wiki/Bandera_de_Puerto_Rico)
- Barclay, J. M. y Scott, L. J. (2006). Transsexuals and workplace diversity: A case of “change” management. *Personnel Review*, 35(4), 487-502. <https://doi.org/10.1108/00483480610670625>

## Referencias

- Badgett, M., Lau, H., Sears, B. y Ho, D. (2007). Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination. *UCLA: The Williams Institute*.  
<https://escholarship.org/uc/item/5h3731xr>
- Ballantyne, I. y Povah, N. (2004). *Assessment and development centres*. (2<sup>da</sup> Ed.). Gower: Aldershot.
- BBC Mundo (11 de junio de 2017). ¿Por qué algunos consideran que Puerto Rico es la “colonia más antigua del mundo”? *BBC News*.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-40178522>
- Beatty, J. E. y Kirby, S. L. (2006). Beyond the legal environment: How stigma influences invisible identity groups in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 29-44.  
<https://doi.org/10.1007/s10672-005-9003-6>
- Beauvoir, S. (1989). *The second sex*. New York: Vintage Books.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Beorlegui, D. (2019) Historia oral e historias de vida: subjetividad, memoria y feminismo(s). En Castañeda, M. P., Emagin, Mujika, I., Martínez, T.I, Dañobeitia, O., Cardona, I., Marcela, D., Luxán, M., Legarreta, M., Medina, R. y Beorlegui, D. (2019). *Otras formas de (des)aprender: investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad*. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
- Bishop, A. (2002). *Becoming an Ally: Breaking the Cycle of Oppression*. Australia: Allen & Unwin.
- Blakemore, E. (24 de julio de 2020). Why Puerto Rico has debated U.S. statehood since its colonization. This territory in the Caribbean has been fighting for autonomy and full citizenship rights for more than a century. *National Geographic*.  
<https://www.nationalgeographic.com/history/article/puerto-rico-debated-statehood-since-colonization>
- Borboa-Quintero, M. del S. (2012). *Experiencia en metodología cualitativa: historia de vida*. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Boscán Leal, A. (2015). La Bioética Feminista y la construcción actual del género. *Opción*, 31(5), 162-188.

- Brito, C. y Cohen, L. (2021). Transgender people in Puerto Rico say they are invisible in the eyes of the island — and it's contributing to a culture of violence. *CBS News*. <https://www.cbsnews.com/news/transgender-puerto-ricans-violence/>
- Browne, K. (2005). Snowball sampling: Using social networks to research non-heterosexual women. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 47-60.  
<https://doi.org/10.1080/1364557032000081663>
- Brumbaugh-Johnson, S. M. y Hull, K. E. (2019). Coming out as transgender: Navigating the social implications of a transgender identity. *Journal of Homosexuality*, 66(8), 1148-1177.  
[doi:10.1080/00918369.2018.1493253](https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1493253)
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. y Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377–393.
- Burgess, D. y Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, public policy, and law*, 5(3), 665-692.
- Burgos Pérez, O. (2009). Prólogo. En Rodríguez-Madera, S.L. (2009). *Género trans. Transitando por las zonas grises*. Terranova Editores.
- Burgos Pérez, O. (2011). Iglesia y Estado son asuntos separados: una mirada desde el derecho. En Varas Díaz, N., Marqués Reyes, D.J., Rodríguez-Madera Sheilla, Burgos Pérez, O. y Martínez-Taboas, A. (2011). *La religión como problema en Puerto Rico*. Terranova Editores.
- Butler, J. (1988). *Performative Acts and Gender Constitution An Essay in Phenomenology and Feminist Theory*. *Theatre Journal*, 40(4), 519–531. <https://doi.org/10.2307/3207893>
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. Routledge.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. Routledge.
- Cabrera, M. y Vargas Monroy, L. (2014). Transfeminismo, decolonialidad y el asunto del conocimiento: inflexiones de los feminismos disidentes contemporáneos. *Universitas humanística*, 78, 19-37.



## Referencias

- Calderón, A. (11 de septiembre de 2016). Puerto Ricans' Struggle Against US-Imposed Austerity Heats Up. *Global Voices*.  
<https://globalvoices.org/2016/09/11/puerto-ricanss-struggle-against-us-imposed-austerity-is-heating-up/>
- Carter, J. B. (2007). *The heart of whiteness: Normal sexuality and race in America, 1880-1940*. Durham, N.C: Duke University Press.
- Castillo-Mayén, R. y Montes-Berges, B. (2014). Analysis of current gender stereotypes. *Anales de Psicología (Murcia, Spain)*, 30(3), 1044–1060. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.138981>
- Chouza, P. (6 de agosto de 2010). Lolita Lebrón, nacionalista que asaltó el Capitolio. *El País*.  
[https://elpais.com/diario/2010/08/06/necrologicas/1281045602\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2010/08/06/necrologicas/1281045602_850215.html)
- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S. y Mathis, M. K. (2015). The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226.  
<https://doi.org/10.1177/1534484315581755>
- Connell, C. (2010). Doing, Undoing, or Redoing Gender?: Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31–55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>
- Constantinople, A. (1973). Masculinity-femininity: An exception to a famous dictum? *Psychological Bulletin*, 80(5), 389–407.  
<https://doi.org/10.1037/h0035334>
- Correa, P. (11 de febrero de 2022). Meseros convocan paralización de labores en San Valentín para exigir mejor salario. *Primera Hora*.  
<https://www.primerahora.com/noticias/puerto-rico/notas/meseros-convocan-paralizacion-de-labores-en-san-valentin-para-exigir-mejor-salario/>
- Costello, C. Y. (2004). Changing clothes: Gender inequality and professional socialization. *NWSA Journal*, 16(2), 138-155.  
doi:10.1353/nwsa.2004.0050
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3<sup>ra</sup> Ed.). SAGE Publications.

- Cuadrado, I. (2007). Estereotipos de Género. En Morales, J. y Arias Orduña, A. (2007). *Psicología social* (3<sup>ra</sup> Ed.). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Davis, D. (2009) Transgender Issues in the Workplace: HRD's Newest Challenge/Opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109-120.
- Davy, Z., Sørli, A. y Schwend, A. S. (2018). Democratising diagnoses? The role of the depathologisation perspective in constructing corporeal trans citizenship. *Critical Social Policy*, 38(1), 13–34.  
<https://doi.org/10.1177/0261018317731716>
- Dawson, L. (18 de septiembre de 2021). Latinx actor Vico Ortiz talks coming out non-binary, breaking down gendered barriers. “We’ve always existed. That’s why we keep popping up”. *Today*.  
<https://www.today.com/popculture/latinx-actor-vico-ortiz-talks-coming-out-non-binary-t231548>
- Deaux, K. y Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of personality and Social Psychology*, 46(5), 991.
- Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DE). (2008). *Carta circular Núm. 3-2008-2009*.  
[https://issuu.com/ampr/docs/carta\\_circular\\_3\\_2008\\_2009\\_equidad](https://issuu.com/ampr/docs/carta_circular_3_2008_2009_equidad)
- Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DE). (2014). *Carta circular Núm. 19-2014-2015*.  
[https://issuu.com/cladempr/docs/carta\\_circular\\_2015-02-24-192918](https://issuu.com/cladempr/docs/carta_circular_2015-02-24-192918)
- Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DE). (2015). *Carta circular Núm. 16-2015-2016*.  
<http://intraedu.dde.pr/Cartas%20Circulares/16-2015-2016.pdf>
- Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DE). (2016). *Carta circular Núm. 24-2016-2017*.  
<http://intraedu.dde.pr/Cartas%20Circulares/24-2016-2017.pdf>
- Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DE). (2017). *Carta circular Núm. 32-2016-2017*.  
<http://intraedu.dde.pr/Cartas%20Circulares/32-2016-2017.pdf>

## Referencias

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH). (n.d.). *Nosotros*. <https://www.trabajo.pr.gov/nosotros.asp>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH). (n.d.). *El discrimen es ilegal*. <https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Antidiscrimen.pdf>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH). (2000). *Reglamento general de la unidad antidiscrimen*. <http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnLine/Reglamentos/6236.pdf>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH). (2019). *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*. (1<sup>ra</sup> Ed.) [https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias\\_Legislacion\\_Laboral.pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf)
- Deutsch, F. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21(1), 106–127. <https://doi.org/10.1177/0891243206293577>
- DOL (2016) *Affirmative action*. <https://www.dol.gov/general/topic/hiring/affirmativeact>
- Dozier, R. (2017). Female Masculinity at Work: Managing Stigma on the Job. *Psychology of Women Quarterly*, 41(2), 197–209. <https://doi.org/10.1177/0361684316682956>
- Dray, K.K., Smith, V., KostECKI, T., Sabat, I. y Thomson, C. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender, Work, and Organization*, 27(6), 1181–1191. <https://doi.org/10.1111/gwao.12455>
- Duany, J. (2017). *Puerto Rico: what everyone needs to know*. Oxford University Press.
- Eagly, A. H. y Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European review of social psychology*, 5(1), 1-35.
- Eagly, A. H. y Wood, W. (2017). Janet Taylor Spence: Innovator in the Study of Gender. *Sex Roles*, 77 (11-12), 725–733. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0835-y>

- Eagly, A. H., Wood, W. y Diekman, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender*, 12(174).
- El Nuevo Día. (18 de febrero de 2013). Miles protestan en contra de enmiendas que protegen a la comunidad LGTBTT. *El Nuevo Día*. <http://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/milesprotestanencotradeenmiendasqueprotegenalacomunidadlgbtt-1451294/>
- El Nuevo Día (16 de febrero de 2015). Protestan en contra de educación sobre perspectiva de género. *El Nuevo Día*. <http://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/protestanencontradeeducacionsobreperspectivadegenero-2008393/>
- Ennis, D. (28 de febrero de 2021). What Donald Trump’s Transphobia Really Means For Women’s Sports. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/dawnstaceyennis/2021/02/28/what-donald-trumps-transphobia-really-means-for-womens-sports/>
- Espinar-Ruiz, E. (2006). *Violencia de género y procesos de empobrecimiento*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Córdoba.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2013). *Protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género*. [http://docs.upra.edu/student-consummer-information-informacion-al-consumidor/pdf/Protocolo\\_de\\_cumplimiento\\_educacion\\_y\\_capacitacion\\_sobre\\_la\\_politica\\_publica\\_de\\_erradicar\\_el\\_discrimen\\_por\\_orientacion\\_sexual\\_o\\_identidad\\_de\\_genero.pdf](http://docs.upra.edu/student-consummer-information-informacion-al-consumidor/pdf/Protocolo_de_cumplimiento_educacion_y_capacitacion_sobre_la_politica_publica_de_erradicar_el_discrimen_por_orientacion_sexual_o_identidad_de_genero.pdf)
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2015). *Boletín Administrativo Núm. OE-2015-029*. <https://ayudalegalpr.org/files/CE6D35A7-B0DD-E05A-5001-17185067F894/attachments/284C3963-AABE-4B64-BF49-F6F44B9D58D1/oe2015029.pdf>
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2019). *Protocolo uniforme de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, conforme a la ley núm. 22-2013*. <https://oatrh.pr.gov/Reglamentos/Reglamentos/PROTOCOLO%20LEY%202022-2013.pdf>

## Referencias

- Faye, S (3 de septiembre de 2021a). Trans people aren't a 'toxic debate' or 'difficult topic' – we're just individuals living our lives. *i*. <https://inews.co.uk/opinion/trans-people-arent-a-toxic-debate-or-difficult-topic-were-just-individuals-living-our-lives-1177937>
- Faye, S (2021b). *The transgender issue: An argument for justice*. Penguin: UK
- Feinberg, L. (2013). *Transgender Liberation: A movement whose time has come*. Trans Oral History Project.
- Fiske, S. T. y Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex?: gender stereotyping and discrimination. En Oskamp S. y Costanzo, M. (1993) *Gender Issues in Contemporary Society*. Newbury Park, CA: Sage.
- Franceschi Z.A. (2014). Afterword. On the Margins of the Margins: Awareness and Delay. En Govoni, P. y Franceschi, Z. A. (2014). *Writing about lives in science: (auto)biography, gender, and genre* (Vol. 9), 263-277. V & R Unipress.
- Gallardo Nieto, E. M. y Espinosa Spínola, M. (2021). Sobre la imposición del sistema de género y la transfobia: Historias de niñxs creativxs con el género y jóvenes trans\*.
- Galván J. (2009). *Culture and customs of Puerto Rico*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Gandarias Goikoetxea, I., Fulladosa Leal, K. y Osorio Cabrera, O. (2021). Hilar fino: Reflexiones, debates y dilemas metodológicos en investigaciones feministas. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (50), 15-20.
- García-Castro, J. D., Rodríguez-Bailón, R. y Willis, G. B. (2020). Perceiving economic inequality in everyday life decreases tolerance to inequality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 90, 104019. doi:10.1016/j.jesp.2020.104019
- García Dauder, D. y Ruiz Trejo, M. (2021). Un viaje por las emociones en procesos de investigación feminista. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (50), 21-41.

- Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Gargallo, F. (2008). El feminismo y la educación en y para nuestra América. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 13(31), 17-26.
- Goffman, E. (1977). The arrangement between the sexes. *Theory and Society*, 4(3), 301–331. <https://doi.org/10.1007/BF00206983>
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 12, 79–88.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=262537>
- Gottiniaux, P. (5 de julio de 2016). Puerto Rico: La auditoría en curso ya revela una deuda ampliamente ilegal. *CADTM*.  
<https://www.cadtm.org/Puerto-Rico-La-auditoria-en-curso>
- Gregorio Gil, C. (2014). Traspasando las fronteras dentro-fuera: Reflexiones desde una etnografía feminista. *Revista De antropología Iberoamericana*, 9(3), 297-322. <https://doi.org/10.11156/aibr.090305>
- Halberstam, J. (2008). *Masculinidad Femenina* (Sáez, J. Trad.). Editorial Egales.
- Halim, M. L. D., Ruble, D. N., Tamis-LeMonda, C. S., Shrout, P. E. y Amodio, D. M. (2017). Gender attitudes in early childhood: Behavioral consequences and cognitive antecedents. *Child Development*, 88(3), 882-899. doi:10.1111/cdev.12642
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Hegarty, P. y Pratto, F. (2004). The Differences That Norms Make: Empiricism, Social Constructionism, and the Interpretation of Group Differences. *Sex Roles*, 50(7), 445–453.  
<https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000023065.56633.cb>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6<sup>ta</sup> Ed.) McGraw-Hill.
- Hines, S. (2010). Queerly situated? Exploring negotiations of trans queer subjectivities at work and within community spaces in the UK. *Gender, Place & Culture*, 17, 597 - 613.

## Referencias

- Hoffman, R. M. (2001). The measurement of masculinity and femininity: Historical perspective and implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 79(4), 472-485. doi:10.1002/j.1556-6676.2001.tb01995.x
- Holgersson, C. y Romani, L. (2020). Tokenism revisited: When organizational culture challenges masculine norms, the experience of token is transformed. *European Management Review*, 17(3), 649-661. <https://doi.org/10.1111/emre.12385>
- Homeland Security Operational Analysis Center (2020). *Challenges and Opportunities for the Puerto Rico Economy: A Review of Evidence and Options Following Hurricanes Irma and Maria in 2017*. [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR2600/RR2600/RAND\\_RR2600.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR2600/RR2600/RAND_RR2600.pdf)
- Hornsby, E.E. (2006) Using policy to drive organizational change. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2006(112), 73-83.
- Hoque, K. y Noon, M. (2004) Equal opportunities policy and practice in Britain: evaluating the 'empty shell' hypothesis. *Work, Employment & Society*, 18(3), 481-506.
- Hutson, B. (2009). The "Coming Out" Challenge. *Black Enterprise*, 40(4), 55-56.
- Irizarry Cruz, D. M. (2019). Colonialismo y memoria de la violencia militar en las mujeres viequenses = Colonialism and memory of military violence in Vieques women. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (14), 507-526.
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L. y Anafi, M. (2016). *The report of the 2015 U.S. transgender survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.
- Jackson, J. (2020). Meet Puerto Rico's Queer and Trans Change-Makers. *Paper*. <https://www.papermag.com/puerto-rico-queer-trans-pride-2646310968.html>
- Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., ... y Assaf, Y. (2015). Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(50), 15468-15473.

- Kaiser, S. B. (2001). Minding appearances: Style, truth, subjectivity. En J. B. Eicher y E. Wilson (Eds.), *Body dressing*, 79–102. London: Berg.
- Kessler, S. J. y McKenna, W. (1978). *Gender: An ethnomethodological approach*. New York: Wiley.
- Ketefian, S. (2015). Ethical considerations in research. Focus on vulnerable groups. *Investigación y Educación en Enfermería*, 33(1), 164-172.
- Kirby, R. K. (2008). Phenomenology and the Problems of Oral History. *The Oral History Review*, 35(1), 22–38.  
<http://www.jstor.org/stable/20628001>
- Koch, K. y Bales, R. A. (2008). Transgender employment discrimination. *UCLA Women's Law Journal*, 17(2), 243-268.
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology*, 9, Artículo1086. doi:10.3389/fpsyg.2018.01086
- Kowalski, B. y Scheitle, C. (2019). Sexual Identity and Attitudes About Gender Roles. *Sexuality and Culture*, 24(3), 671–691.  
<https://doi.org/10.1007/s12119-019-09655-x>
- Künzler, J., Walter, W., Reischart, E. y Pfister, G. (2001). *Gender division of labour in unified Germany: WORC report 01.04.07*. Tilburg: WORC.
- La Borinqueña (11 de marzo de 2022). En *Wikipedia*.  
[https://en.wikipedia.org/wiki/La\\_Borinqueña](https://en.wikipedia.org/wiki/La_Borinqueña)
- Ladner, S. (2014). *Practical ethnography: A guide to doing ethnography in the private sector*. Taylor & Francis Group.
- Lambda Legal (16 de julio de 2018). Puerto Rico Comienza a Permitir Correcciones de Género en Certificados de Nacimiento de Personas Transgénero. *Lambda Legal*.  
[https://www.lambdalegal.org/es/20180716\\_pr-comienza-a-permitir-correcciones-de-genero-en-certificados-de-nacimiento-de-personas-transgenero](https://www.lambdalegal.org/es/20180716_pr-comienza-a-permitir-correcciones-de-genero-en-certificados-de-nacimiento-de-personas-transgenero)
- Law, C., Martinez, L., Ruggs, E., Hebl, M. y Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710–723. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.018>



## Referencias

- LeCompte, M.D. y Schensul, J. J. (2010). *Designing & conducting ethnographic research: an introduction* (2<sup>da</sup> Ed.). AltaMira Press.
- Lester, C. N. (2019). *Trans like me: A journey for all of Us*. Virago.
- Levi, J. L. (2006). Clothes don't make the man, but gender identity might. *Columbia Journal of Gender and Law*, 15(1), 90-113.
- Levi, J. L. (2008) Misapplying Equality Theories: Dress Codes At Work. *Yale. Journal Of Law And Feminism*, 19, 353-390.
- Levine, M.P. y Leonard, R. (1984) Discrimination against Lesbians in the Work Force. *Signs*, 9(4), 700-710.
- Levitt, H. M. e Ippolito, M. R. (2014). Being transgender: The experience of transgender identity development. *Journal of Homosexuality*, 61(12), 1727-1758. doi:10.1080/00918369.2014.951262
- LexJuris de Puerto Rico (1999) *Ley Núm. 282 del año 1999*.  
<https://www.lexjuris.com/LEXLEX/Ley1999/lex99282.htm>
- LexJuris de Puerto Rico (2000) *Ley Núm. 396 del año 2000*.  
<https://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2000/lex2000396.htm>
- LexJuris de Puerto Rico (2013) *Ley Núm. 22 del año 2013*.  
<http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2013/lexl2013022.htm>
- Llona, M. (2012). *Entreverse: teoría y metodología práctica de las fuentes orales*. Universidad del País Vasco.
- Lugones, M. (2007). Heterosexualism and the colonial/modern gender system. *Hypatia*, 22(1), 186-219.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa (Bogotá, Colombia)*, (9), 73-101. <https://doi.org/10.25058/20112742.340>
- Mahtani, S. y Vernon, K. (2010) *Creating Inclusive Workplaces for LGBT Employees: A Resource Guide for Employers in Hong Kong*. China: Community Business Limited
- Marrero Peniche, G. (2019). La perspectiva de género: una reivindicación necesaria en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 43(2).

- Martinez-San Miguel, Y. (1997). Deconstructing Puerto Ricanness through sexuality: Female counternarratives on Puerto Rican identity (1894-1934). En Grosfoguel R. y Negrón-Muntaner F. (Eds.). (1997). *Puerto Rican jam: rethinking colonialism and nationalism*. University of Minnesota Press.
- Mazzei, P. (2 de mayo de 2018). Descontento y represión por nuevas medidas de austeridad en Puerto Rico. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2018/05/02/espanol/puerto-rico-protestas-austeridad-paro-nacional.html>
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa: un enfoque interactivo*. Gedisa Editorial.
- McFadden, C. (2020). Hiring discrimination against transgender job applicants – considerations when designing a study. *International Journal of Manpower*, 41(6), 731-752. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0201>
- McGreevey, R. (2018). *Borderline citizens: The United States, Puerto Rico, and the politics of colonial migration*. Cornell University Press.
- Mejías Rivera, S. (2021). *Jayaera Puertorriqueña: una mirada de quienes somos lxs cuirs*. Universidad de Sevilla. <http://www.master.us.es/mastersexologia/jayaera-puertorriquena-una-mirada-de-quienes-somos-lxs-cuir/>
- Meyerowitz, J. (2008). A history of “Gender”. *The American Historical Review*, 113(5), 1346-1356. <https://doi.org/10.1086/ahr.113.5.1346>
- Metro. (8 de febrero de 2017). Consuman derogación carta circular en Educación sobre equidad de género. *Metro Puerto Rico*. <https://www.metro.pr/pr/noticias/2017/02/08/consuman-derogacion-carta-circular-educacion-equidad-genero.html>
- Metro. (16 de julio de 2018). Personas trans podrán cambiar su género en certificados de nacimiento. *Metro Puerto Rico*. <https://www.metro.pr/pr/noticias/2018/07/16/personas-trans-podran-cambiar-genero-certificados-nacimiento.html>
- Money, J. (1968). *Sex errors of the body: Dilemmas, education, counseling*. Baltimore: Johns Hopkins Press.

## Referencias

- Money, J. (1973). Prenatal hormones and postnatal socialization in gender identity differentiation. En *Nebraska symposium on motivation*. University of Nebraska Press.
- Money, J. (1974) Prenatal Hormones and Postnatal Sexualization in Gender Identity Differentiation (Ed. J. K. Cole and R. Dienstbier). Nebraska Symposium on Motivation, 21, 221-295. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Money, J. y Ehrhardt, A. A. (1972). *Man and woman, boy and girl: Differentiation and dimorphism of gender identity from conception to maturity*. Baltimore: Johns Hopkins U. Press.
- Morales-Villena, A., Martín-Martín, P. y Mestre-Miquel, J. M. (2020). Community work and citizen activism as a response to the crisis in Spain: gender, poverty and social exclusion. *European Journal of Social Work*, 24(6), 951-963. DOI: 10.1080/13691457.2020.1793106
- Moreno Marimon, M. y Sastre Vilarrasa, G. (2000). Repensar la ética desde una perspectiva de género. *Psychosocial Intervention*, 9(1), 35-48.
- Mosley, T. y Hagan, A. (5 de agosto de 2020). How The Trump Administration Has Impacted Transgender Rights. *wbur*. <https://www.wbur.org/hereandnow/2020/08/05/transgender-protections-trump>.
- Muller, J. Z. (2013). Capitalism and inequality: What the right and the left get wrong. *Foreign Affairs*, 92(2), 30-51.
- Myers, M.D. (2013) *Qualitative research in business & management* (2<sup>da</sup> Ed.). Los Angeles: SAGE.
- Namaste, V. K. (2000). *Invisible lives: The erasure of transsexual and transgendered people*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- National Center for Transgender Equality (s.f) *Discrimination Administration*. <https://transequality.org/the-discrimination-administration>
- Negrón-Muntaner, F. (1997). English only jamás but Spanish only cuidado. En Grosfoguel, R. y Negrón-Muntaner F. (Eds.). (1997). *Puerto Rican jam: rethinking colonialism and nationalism*. University of Minnesota Press.

- Negrón Velázquez, G. (2012). *Guía básica para la planificación e implementación de grupos focales*. Publicaciones Puertorriqueñas.
- Noticel. (11 de agosto de 2015). DTOP permitirá el cambio de género en las licencias de conducir. *Noticel*.  
<https://www.noticel.com/lgbtt/ahora/20150811/dtop-permitira-el-cambio-de-genero-en-las-licencias-de-conducir/>
- OECD (2015). How family, school and society affect boys' and girls' performance at school. En *ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. París: PISA, OECD Publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>
- Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH). (s.f.). *Sobre la OATRH*.  
<https://oatrh.pr.gov/SobreOATRH/Pages/default.aspx>
- Olivo, M. C. (2005). Comportamiento ético en la práctica científica. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 11(2), 39-51.
- Opie, T. R. y Phillips, K. W. (2015). Hair penalties: the negative influence of Afrocentric hair on ratings of Black women's dominance and professionalism. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 1311.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01311>
- O'Reilly, K. (2012). *Ethnographic methods*. Taylor & Francis Group.
- Oyèwùmí, O. (1997). *The invention of women: Making an african sense of western gender discourses*. University of Minnesota Press.
- Ozturk, M. B. y Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: Broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902>
- Padilla, M. B., Rodríguez-Madera, S., Ramos-Pibernus, A. G., Varas-Díaz, N. y Neilands, T. B. (2018). The social context of hormone and silicone injection among Puerto Rican transwomen. *Culture, health & sexuality*, 20(5), 574-590.
- Padilla, M. y Rodríguez-Madera, S. (2021). Embodiment, gender transitioning, and necropolitics among transwomen in Puerto Rico. *Current Anthropology*, 62(S23), S26-S37.  
<https://doi.org/10.1086/711621>

## Referencias

- Pais, A. (23 de enero de 2018). ¿Por qué en el Caribe muchos pronuncian la letra “r” como si fuera una “l”? *BBC News*.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-42414814>
- Parés Arroyo, M. (22 de julio de 2022). Abierto Mellado a enmendar orden que eliminó el curso a la clase médica sobre la comunidad LGBTTIQ+. *El Nuevo Día*.  
<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/abierto-mellado-a-enmendar-orden-que-elimino-el-curso-a-la-clase-medica-sobre-la-comunidad-lgbtqi/>
- Pearce, J. (2013) “Avanzamos porque estamos perdidos”. Reflexiones críticas sobre la coproducción de conocimiento. En Leyva, X., et al., *Conocimientos y prácticas políticas: reflexiones desde nuestras prácticas de conocimiento situado (Tomo II)*, 291-326.
- Pearce, R., Erikainen, S. y Vincent, B. (2020). Afterword: TERF wars in the time of COVID-19. *The Sociological Review (Keele)*, 68(4), 882-888.  
<https://doi.org/10.1177/0038026120934712>
- Pecis, L. (2016). Doing and undoing gender in innovation: Femininities and masculinities in innovation processes. *Human Relations*, 69(11), 2117–2140. <https://doi.org/10.1177/0018726716634445>
- Pérez, L. y Torres, V. (4 de octubre de 2021). Nuevo salario mínimo: preguntas y respuestas. *MicroJuris al Día*.  
<https://aldia.microjuris.com/2021/10/04/nuevo-salario-minimo-preguntas-y-respuestas/>
- Periodico la Perla del Sur. (29 de mayo de 2012). No somos isla: somos archipiélago. *Metro Puerto Rico*.  
<https://www.metro.pr/pr/noticias/2017/02/08/consuman-derogacion-carta-circular-educacion-equidad-genero.html>
- Petö, A. y Waaldijk, B. (2011). Histories and memories in feminists reserch. En Buikema, Griffin, G. y Lykke, N. (2011). *Theories and methodologies in postgraduate feminist research: researching differently*, 74-87. Routledge.
- Pink, S., Horst, H. A., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T. y Tacchi, J. (2016). *Digital ethnography: Principles and practice*. SAGE.

- Primera Hora. (9 de febrero de 2017). Rechazo contundente a derogación de cartas circulares de equidad en la educación. *Primera Hora*. <https://www.primerahora.com/noticias/gobierno-politica/notas/rechazo-contundente-a-derogacion-de-cartas-circulares-de-equidad-en-la-educacion/>
- Quijano, A. (2000). Coloniality of power and Eurocentrism in Latin America. *International Sociology*, 15(2), 215-232.
- Quijano, A. (2015). Colonialidad del poder y clasificación social. *Contextualizaciones latinoamericanas*, 2(5).
- Ramirez, M. (6 de mayo de 2021). US hits record for transgender killings. Puerto Rico is the epicenter of the violence. *USAToday*. <https://eu.usatoday.com/in-depth/news/nation/2021/05/06/transgender-killings-puerto-ricos-transwomen-murder-rate-hits-record/4859574001/>
- Ramos-Pibernus, A. G., Rivera-Segarra, E. R., Rodríguez-Madera, S. L., Varas-Díaz, N. y Padilla, M. (2020). Stigmatizing experiences of trans men in Puerto Rico: Implications for health. *Transgender Health*, 5(4), 234-240. <https://doi.org/10.1089/trgh.2020.0021>
- Reddy-Best, K. L. y Pedersen, E. L. (2015). The relationship of gender expression, sexual identity, distress, appearance, and clothing choices for queer women. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 8(1), 54-65.
- Rees, B. y Brewster, C. (1995). Supporting equality: patriarchy at work in Europe. *Personnel Review*, 24(1), 19-40. <https://doi.org/10.1108/00483489510146692>
- Ridgeway, C. L. y Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & society*, 18(4), 510-531.
- Rikleen, L.S. (2007) Five Easy Things Firms Can Do to Create a More Inclusive Workplace. *IOMA's Report on Compensation & Benefits for Law Offices*, 7(4), 2.
- Rivera Cotto, C. (29 de junio de 2020). Larga lucha de activistas LGBTQI+ en Puerto Rico. *Pulso Estudiantil*. <https://pulsoestudiantil.com/larga-lucha-de-activistas-lgbtqi-en-puerto-rico/>

## Referencias

- Rivera Martínez, I. (24 de marzo de 2021). Historia de la bandera de Puerto Rico y sus variaciones. *Pulso Estudiantil*.  
<https://pulsoestudiantil.com/historia-de-la-bandera-de-puerto-rico-y-sus-variaciones/>
- Rodríguez Álvarez, S. (4 de julio de 2020). Mar Cambrollé: "Las personas trans tenemos que exponer nuestras vidas para mendigar los mismos derechos que tiene la ciudadanía". *infoLibre*.  
[https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/07/04/mar\\_cambrolle\\_108458\\_1012.html](https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/07/04/mar_cambrolle_108458_1012.html)
- Rodríguez López, M. (18–19 de febrero de 2011). La rebelión taína, crónica de una guerra negada. [Ponencia]. 5to Centenario de la Rebelión Taína, Centro de Estudios Avanzados de Puerto Rico y El Caribe, San Juan Puerto Rico.  
<http://edicionesdigitales.info/biblioteca/rebeliontaina.pdf>
- Rodríguez-Madera, S. L. y Universidad de Puerto Rico. Recinto de Río Piedras. Programa Graduado de Psicología. (2002). *Sujetos en tránsito: El fenómeno transgénero en Puerto Rico*.
- Rodríguez-Madera, S. L. (2009). *Género trans: transitando por las zonas grises*. Terranova.
- Rodríguez-Madera, S. L. (2011). En el nombre de un dios: la influencia en las vivencias de los géneros y la regulación de la lujuria. En Varas Díaz, N., Marqués Reyes, D.J., Rodríguez-Madera Sheilla, Burgos Pérez, O. y Martínez-Taboas, A. (2011). *La religión como problema en Puerto Rico*, 123-158. Terranova Editores.
- Rodríguez-Madera, S. L. (2012). TRANS-acciones de la carne: criminalización de mujeres Trans puertorriqueñas que ejercen el trabajo sexual. En Serrano, S. (2012). *Registros Criminológicos Contemporáneos*, 105-145. SITUM Ediciones.
- Rodríguez-Madera, S.L. y Varas-Díaz, N. (2017). Prólogo. En Toro-Alfonso José y Asociación de Psicología de Puerto Rico. (2017). *Diversas miradas al género, el vih/sida y la orientación sexual: el legado de José Toro-Alfonso*. (Serrano-García, I. y Pérez Jiménez, D., Eds.) (1<sup>ra</sup> Ed.). Asociación de Psicología de Puerto Rico.

- Rodríguez-Madera, S. L., Padilla, M., Varas-Díaz, N., Neilands, T., Vasques Guzzi, A. C., Florenciani, E. J. y Ramos-Pibernus, A. (2017). Experiences of violence among transgender women in Puerto Rico: An underestimated problem. *Journal of Homosexuality*, 64(2), 209-217. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1174026>
- Rodríguez-Madera, S. L., Ramos-Pibernus, A., Padilla, M. y Varas Díaz, N. (2015). Radiografía de las comunidades trans en Puerto Rico: Visibilizando femineidades y masculinidades alternas. En M. Vázquez-Rivera, A. Martínez Taboas y M. Francia-Martínez, Toro-Alfonso, J. (Eds.), *LGBT 101: Una mirada introductoria al colectivo*, 290-314. San Juan, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Rodríguez-Madera, S. L., Varas-Díaz, N., Padilla, M., Pibernus-Ramos, A., Neilands, T. B., Rivera-Segarra, E., Pérez-Velázquez, C. y Bockting, W. (2019). "Just like any other patient": Transgender stigma among physicians in Puerto Rico. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 30(4), 1518-1542.
- Rodríguez Velázquez, V. (23 de septiembre de 2019). Personas trans sufren el desastre de María desde la marginación. *CPI*. <https://periodismoinvestigativo.com/2019/09/personas-trans-marginacion-huracan-maria/>
- Roen, K. (2002). "Either/or" and "both/neither": Discursive tensions in transgender politics. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 27(2), 501-522.
- Romo Avilés, N. (2012). ¿Para chicas o para chicos? Reflexiones en torno a la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de drogodependencias. En Pérez Gómez, L., Nuez Vicente, C. y Del Pozo Iribarría, J. (2012) *Tecnologías de la comunicación, jóvenes y promoción de la salud*, 151-167. Consejería de Salud. Rioja Salud.
- Rosa, A. (29 de junio de 2021). 'Here We Can Express Ourselves with Freedom.' In Puerto Rico, A Trans Collective Is Reimagining Family Values. *Time*. <https://time.com/6071474/house-of-grace-trans-rights-puerto-rico/>
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). Metodología de la investigación cualitativa (5<sup>ta</sup> Ed.). Publicaciones de la Universidad de Deusto.



## Referencias

- Ruiz-Trejo, M. y Dauder, G. (2018). Los talleres “epistémico-corporales” como herramientas reflexivas sobre la práctica etnográfica. *universitas humanística*, (86), 55-82.
- Salas Soneira, M., Pié Balaguer, A. y Morán de Castro, M.C. (2021). *La locura rev(b)elada: narrativas, experiencias y saberes encarnados*. Oviedo: Cambalache.
- Santiago, M. (2021, 16 de diciembre). A revisión el salario mínimo de los meseros. *Metro*.  
<https://www.metro.pr/pr/noticias/2021/12/16/revision-salario-minimo.html>
- Santiago Rojas, J. y Alfaro Perez, L. (19 de noviembre de 2020). Puerto Rico: “la colonia más antigua del mundo”. A pesar de ser un Estado Libre Asociado, la Isla también se considera una colonia por historiadores y politólogos. *Pulso Estudiantil*.  
<https://pulsoestudiantil.com/puerto-rico-la-colonia-mas-antigua-del-mundo/>
- Sarkar, A. (2015) How to build an inclusive workplace: Successful diversity management goes beyond complying with the letter of the law. *Human Resource Management International Digest*, 23(7), 34-37.
- Savia (2020). *Sociales 4 SAVIA*. SM
- Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.  
<https://doi.org/10.2307/1864376>
- Scott Carter, J., Corra, M. y Carter, S. (2009). The Interaction of Race and Gender: Changing Gender-Role Attitudes, 1974–2006 \*. *Social Science Quarterly*, 90(1), 196–211. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2009.00611.x>
- Shields, S. (2008). Gender: An Intersectionality Perspective. *Sex Roles*, 59(5-6), 301–311. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9501-8>
- Schilt, K. y Westbrook, L. (2009). Doing Gender, Doing Heteronormativity: “Gender Normals,” Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality. *Gender & society*, 23(4), 440-464.
- Schilt, K. (2010). *Just one of the guys?: Transgender men and the persistence of gender inequality*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Scholinski, D. y Adams, J. M. (1997). *Last Time I Wore a Dress*. New York: Riverhead.
- Selister-Gomes, M., Quatrin-Casarin, E. y Duarte, G. (2019). O conhecimento situado e a pesquisa-ação como metodologias feministas e decoloniais: um Estudo Bibliométrico. *Revista CS*, 29, 47-72. <https://doi.org/10.18046/recs.i29.3186>
- Smith, A. (2016) Anxiety Over Transgender Women in Restrooms Persists. *SHRM*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/state-and-local-updates/pages/anxiety-over-transgender-women-in-restrooms-persists.aspx>
- Souza, M. H. T. D., Miskolci, R., Signorelli, M. C., Balieiro, F. D. F. y Pereira, P. P. G. (2021). Post-mortem violence against travestis in Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brazil. *Cadernos de Saúde Pública*, 37.
- Spielberger, D. (3 de marzo de 2022). Vico Ortiz Plays a Pirate Grappling with Gender on Our Flag Means Death. “The beard doesn’t make them more of a man or less of a woman”. *Them*. <https://www.them.us/story/vico-ortiz-our-flag-means-death-q-and-a>
- Suess, A. (2014). Cuestionamiento de dinámicas de patologización y exclusión discursiva desde perspectivas trans e intersex. *Revista de Estudios Sociales*, (49), 128-143.
- Loue, S. y Molina Berrío, D. (2015). Las consideraciones éticas sobre la vulnerabilidad en la investigación cualitativa. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 33(1), S128-S130. DOI:10.17533/udea.rfnsp.v33s1a23
- Solá, M. (2013) Introducción. En Solá M. y Urko, E. (2013). *Transfeminismos: Epistemes, fricciones y flujos*. Txalaparta.
- Spence, J. T. (1985). *Gender identity and its implications for concepts of masculinity and femininity*. En Sonderegger, T. B. (1985). *Nebraska symposium on motivation: Psychology of gender*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Spence, J. T. (1993). Gender-Related Traits and Gender Ideology: Evidence for a Multifactorial Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 624–635. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.624>

## Referencias

- Sued Badillo, J. (18–19 de febrero de 2011). Las taínas en la resistencia. [Ponencia]. 5to Centenario de la Rebelión Taína, Centro de Estudios Avanzados de Puerto Rico y El Caribe, San Juan Puerto Rico. Obtenido desde: <http://edicionesdigitales.info/biblioteca/rebeliontaina.pdf>
- Stiglitz, J. y Medish, M. (13 de agosto de 2015). What the United States Owes Puerto Rico. Allowing the U.S. territory to fall prey to the claws of vulture creditors is unjust and unacceptable. *WSJ*. <https://www.wsj.com/articles/what-the-united-states-owes-puerto-rico-1439506799>
- Stambolis-Ruhstorfer, M. (2019). 50 Years after Stonewall: The Legacies and Memory-making of the 1969 Riots. Conferencia sobre “Stonewall at 50 and Beyond: Interrogating the Legacy and Memory of the 1969 Riots” simposio, Paris-Est Créteil University, 3-5 de junio de 2019. *Transatlantica. Revue d'études américaines. American Studies Journal*, (1) <https://doi.org/10.4000/transatlantica.14493>
- Taylor, S. J., Bogdan, R. y DeVault, M. (2015). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (4<sup>ta</sup> Ed.). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Telemundo PR (2 de enero de 2022). Entra en vigor el aumento a \$8.50 del salario mínimo; también aumentan la luz y peajes. *Telemundo Puerto Rico*. <https://www.telemundopr.com/noticias/puerto-rico/entra-en-vigor-el-aumento-a-8-50-del-salario-minimo-tambien-aumentan-la-luz-y-peajes/2260928/>
- Transgender Law Center y San Francisco Bay Guardian (2006) *Good Jobs NOW! A Snapshot of the Economic Health of San Francisco's Transgender Communities*. San Francisco: Transgender Law Center and Guardian.
- Tseëlon, E. (2001). From fashion to masquerade: Towards an ungendered paradigm. En J. B. Eicher y E. Wilson (Eds.), *Body dressing*, 103-117.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (5 de mayo de 2021a). *County Employment and Wages in Puerto Rico — Third Quarter 2020*. [https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/countyemploymentandwages\\_puertorico.pdf](https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/countyemploymentandwages_puertorico.pdf)

- U.S. Bureau of Labor Statistics. (11 de junio de 2021b). *Occupational Employment and Wages in San Juan-Carolina-Caguas — May 2020*. [https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/occupationalemploymentandwages\\_sanjuan.pdf](https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/occupationalemploymentandwages_sanjuan.pdf)
- Vaid-Menon, A. (2020). *Beyond the gender binary*. Penguin Workshop.
- Valencia, S. y Herrera Sánchez, S. (2021). *Trans-feminismos y políticas postmortem*. Icaria Editorial.
- Viladot, M. y Steffens, M. (2016). *Estereotipos de género en el trabajo*. Editorial UOC.
- Villa, L. (23 de junio de 2021). Villano Antillano is claiming her space in Latin rap. *MTV News*. <http://www.mtv.com/news/3178344/villano-antillano-interview-muneca/>
- Wagenheim, O. J., Wagenheim, K. y Mathews, T.G. (26 de marzo de 2022). Puerto Rico. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/place/Puerto-Rico>
- Weaver, K. K. (2018). Paying your respects: transgender women and detransitioning after death. *Death studies*. 44(1), 58-64, DOI: 10.1080/07481187.2018.1521886
- West, C. y Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- West, C. y Zimmerman, D. (2009). Accounting for Doing Gender. *Gender & Society*, 23(1), 112–122. <https://doi.org/10.1177/0891243208326529>
- Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E. y Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Manchester: Press for Change/Manchester Metropolitan University.
- Wilchins, R. A. (2004). *Queer theory, gender theory: An instant primer*. Los Angeles, Calif.: Alyson Books.
- Williams, M. (22 de marzo de 2016). Puerto Rico Fights for Chapter 9 Bankruptcy in Supreme Court. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2016/03/23/business/dealbook/puerto-rico-fights-for-chapter-9-bankruptcy-in-supreme-court.html>

## Referencias

- Willis, P. (2009) From exclusion to inclusion: young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces. *Journal of Youth Studies*, 12(6), 629-651
- Wollstonecraft, M. (2010). *Vindication of the rights of woman: With strictures on political and moral subjects*. The Floating Press.

---

# Anejos

---

IMAGEN N° 18: LA LEGITIMIDAD DE SER TRANS SE DERIVA DE LA EXPERIENCIA



Fuente: Sophie Labelle



## **ANEJO 1: GUIÓN DEL GRUPO FOCAL**

### **Guión del grupo focal**

Nombre del entrevistadorx: Thais Shareeliz Torres Castro

Nombre de anotadores: Gisela Negrón Velázquez

Lugar:

Hora: 9:00-1:00

9:00-10:10

I. Bienvenida

Bienvenida y recibimiento de participantes al grupo focal.

Registro de asistencia. Dar las gracias por los que se dieron cita.  
Dar la merienda.

II. Se resume lo que se espera que resulte del grupo focal:

A. Los objetivos del grupo focal:

1. Desarrollar un entendimiento de cuáles son las ventajas y desventajas que enfrentan las personas transgéneros en Puerto Rico en el mercado laboral
2. Examinar cuál es la perspectiva que las personas transgénero tienen sobre él porque existen estas ventajas y desventajas.

B. Se comparten las reglas del grupo focal:

1. Cada pregunta que se haga permanecerá visible en la pantalla en todo momento.
2. Cuando la entrevistadora haga la pregunta, se espera que el grupo converse entre sí sobre la discusión planteada.
3. Se espera la participación de todas las personas.
4. El respeto mutuo debe imperar en la dinámica en todo momento.
5. Todas las ideas son valiosas para la investigación.
6. No tiene que haber consenso grupal, por tanto, cada opinión es sumamente importante.
7. Cada vez que una persona participe debe indicar su seudónimo escogido.
8. Debe hablar una persona a la vez, de ser necesario la entrevistadora distribuirá turnos.
9. Se debe hablar con voz alta y clara.



## Anejos

10. Los celulares deben estar apagados o en silencio, no se permite el uso de este durante el grupo focal.

10:10-10:20

III. Lectura y discusión del consentimiento informado  
Se lee el consentimiento informado y aclaran dudas o preguntas que se tengan sobre la información que se encuentra en este. También se le informa sobre la grabación de audio del grupo focal  
Los participantes proceden a llenarlo y se recoge el formulario ya firmado. Dejándole una copia firmada por la investigadora a cada participante.

10:20-10:30

IV. Ejercicio de grabación de voz  
Se hace un ejercicio para la grabación de voz de los participantes, diciendo sus seudónimos, NUNCA sus nombres ya que será confidencial.

10:30-10:35

V. Administración de cuestionario sobre datos sociodemográficos  
Se administra un cuestionario sobre datos sociodemográficos que será completado por los participantes y entregado. Estos serán repartidos por los anotadores.

10:35-12:00

VI. Comienza la sesión grupal  
Se plantean las preguntas a discutir, que consistirán de diez preguntas abiertas

12:00-12:15

VII. Termina el grupo focal.  
Se les agradece a los participantes su participación y se les despide.

12:15-1:00

VIII. Reunión de miembros del equipo del grupo focal  
Se discute lo sucedido en el grupo focal.

## **ANEJO 2: PROTOCOLO DE GRUPO FOCAL**

### **Protocolo de Grupo Focal**

El grupo focal se estará llevando a cabo 21 de septiembre de 2019, en \_\_\_\_\_ . El enfoque del grupo focal será la comunidad trans en Puerto Rico y sus experiencias a nivel laboral. El grupo focal fue citado para las 9:00am hasta las 12:00 pm en \_\_\_\_\_ reservado en la universidad. Previo al día del grupo focal los miembros del equipo de investigación se reunió y se discutieron todas las tareas y la distribución de estas. El grupo focal tiene dos objetivos principales, primero, desarrollar un entendimiento de cuáles son las ventajas y desventajas que enfrentan las personas transgéneros en Puerto Rico en el campo laboral. Segundo, examinar cuál es la perspectiva que las personas transgénero sobre el por qué existen estas ventajas y desventajas.

**9:00-9:30 am:** Los miembros del equipo se reunirán en el salón reservado para organizar este, antes de la llegada de los participantes. La organización consiste en acomodar las sillas, montaje de equipo electrónico y acomodo de materiales como listado de asistencia, hojas de consentimiento informado, cuestionarios sobre datos sociodemográficos, <<nametags>>, distribución de hojas de papel para los anotadores. Dentro del salón no debe haber NINGUNA persona que no sea miembro del equipo o participante.

**9:30 -10:00 am:** El salón estará abierto para recibir a los participantes. Todos los miembros darán la bienvenida. Uno de los anotadores será responsable de llevar la asistencia y debe guardarla hasta el final del grupo focal que deberá ser entregada a la investigadora.

Otro anotador será encargado de pedirle a cada participante que escoja un seudónimo, que en este caso será el nombre de un país o ciudad. Dicho seudónimo será escrito en el <<nametag>> del participante y será colocado en el área del torso.

**10:00-10:35 am:** Desde este punto en adelante no se permitirá que nadie más entre en el salón, para que así no haya ninguna interrupción en el proceso. El grupo focal comenzará con la bienvenida formal de parte de la investigadora y con la presentación de los miembros del equipo. Se comenzará con una breve introducción sobre el proyecto y los objetivos principales del grupo focal. Luego se presentarán las reglas para que el grupo focal funcione en armonía. Una vez presentadas las reglas, se procederá a la discusión de la hoja de consentimiento informado, que ya cada participante tendrá ya que un miembro del equipo asignado para esta tarea las habrá repartido. La hoja de

## Anejos

consentimiento informado será leída en voz alta y se clarificará cualquier duda o pregunta que pueda surgir sobre este. Al culminar, se recogerán las hojas que serán copia para la investigadora y se le dejará una copia a cada participante. Si alguna persona desiste de participar, está en todo su derecho de retirarse, se le agradecerá su asistencia.

Culminado esto, lo próximo es un ejercicio para la grabación de voz, cada participante dirá en la grabadora su seudónimo y porque han escogido este. Así, a la hora de transcribir será más fácil identificar a los participantes.

A su vez, los miembros del equipo repartirán el cuestionario sobre datos sociodemográficos, este cuestionario no podrá rellenarse hasta que la investigadora lo indique. Ya finalizado el ejercicio de la voz, se procederá a explicar el cuestionario y procederán a rellenarlo. Una vez terminado este, un miembro recogerá el mismo y una vez todos recogidos, estos se guardarán y serán entregados a la investigadora una vez culmine el grupo focal.

**10:35-12:00 pm:** Este momento marca el comienzo del grupo focal. Se procederá a realizar la pregunta de apertura, como expuesto en las reglas cada pregunta permanecerá visible para los participantes. Serán discutidas una pregunta a la vez. Los anotadores estarán anotando sus observaciones de las interacciones del grupo y anotaciones de sus respuestas, será importante que los anotadores escriban sus notas refiriéndose a los participantes por sus seudónimos, así será más fácil a la hora de analizar los datos. Es importante que los anotadores registren toda interacción, incluido la comunicación no verbal del grupo, cuando haya consenso y cuando no lo haya. Cualquier observación que se crea relevante debe ser anotada.

La primera pregunta será una general, 1. ¿Qué derechos laborales conocen que les cobijan? 2. ¿Qué es para ustedes ventajas y desventajas laborales?, luego se llevará a los participantes a la misma pregunta de manera más específica hacia su comunidad, 3. ¿Qué ventajas y desventajas laborales son existentes en Puerto Rico para la comunidad trans? Y 4. ¿Cómo crees que son los procesos de entrar y mantenerse en el mercado laboral en Puerto Rico para la comunidad trans? Las preguntas de la 1 a la 4 son preguntas generales referentes a la comunidad trans en general mientras que la 5 y la 6 son dirigidas para que hablen de sus experiencias. Son las siguientes, 5. ¿Cuáles para ustedes en su experiencia han sido las mayores barreras en el ámbito laboral? 6. ¿Cómo ha sido su experiencia con sus compañeros y jefes en el contexto laboral? Sin embargo, las contestaciones siempre serán influenciadas por sus experiencias de vida. Las próximas preguntas van dirigidas a la percepción de los participantes del porque existen las ventajas y desventajas existentes en el

ámbito laboral para la comunidad trans. También explora el entendimiento de tres variables que la investigadora cree que incluyen en esta situación, el estado, la cultura y la educación. Estas preguntas son, 7. ¿Qué factores ustedes creen que influyen a la precariedad laboral a la que se enfrentan las personas trans en Puerto Rico? 8. ¿Conoces la ley 22 del 29 de mayo de 2013? 9. ¿Cómo crees que el Estado influye en los derechos laborales para las personas transgénero? 10. ¿Cómo crees que la educación en Puerto Rico ha contribuido a las experiencias trans en el ámbito laboral? Y 11. ¿Cómo crees que la cultura en Puerto Rico ha contribuido a las experiencias trans en el ámbito laboral? Para cerrar la discusión, la pregunta final será dirigida a la imaginación de una solución a la situación laboral para la comunidad trans, 12. ¿Cuáles serían las recomendaciones que darías para mejorar la situación actual?

**12:00-12:15 pm:** Se procederá a la clausura, donde se le agradecerá a cada participante por su contribución y por haber asistido y recordarle cuán valiosa ha sido su aportación a la investigación.

**12:15-1:00 pm:** Terminado el grupo focal y habiendo despedido a todes les participantes, se reúnen les miembros del equipo para discutir las observaciones del grupo focal. Todos los materiales recogidos por les miembros serán entregados a la investigadora en este momento.

### ANEJO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Hoja de consentimiento informado e información al participante

*Título de la tesis: Las desventajas laborales de las personas transgénero en Puerto Rico: La sociedad, el estado y la educación como influencias de las políticas y prácticas que se llevan a cabo en el ámbito laboral.*

**Descripción:** Está invitado a participar en esta investigación cuyo objetivo general es desarrollar un entendimiento de cuáles son las ventajas y desventajas que enfrentan las personas transgénero en Puerto Rico en el campo laboral. Esta investigación es realizada por la doctoranda Thais Shareeliz Torres Castro, estudiante de la Universidad de Granada y Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras. El propósito de esta investigación es visibilizar la situación laboral de la comunidad trans en Puerto Rico.

Usted ha sido invitado a participar en esta investigación ya que pertenece a la comunidad trans y quien mejor que usted para hablar de su experiencia en el mercado laboral en Puerto Rico. Se espera que en esta investigación participen de 4 a 12 personas como voluntarias.

Si acepta participar en esta investigación, será parte de una entrevista que se llevará a cabo en Puerto Rico.

Participar en este estudio le tomará aproximadamente de una hora a una hora y media.

Las entrevistas serán grabadas en audio con el propósito de que la investigadora pueda revisar la información brindada por los participantes.

**Riesgos y beneficios:** Los riesgos asociados a esta investigación son mínimos, al tratar de un tema delicado revivir momentos desagradables pueden causar incomodidad y/o sensibilidad. Los beneficios no serán directos, sin embargo, se espera que la información obtenida logre que se creen una serie de recomendaciones que ayuden a mejorar la situación actual. Además, dar una visibilidad de sus experiencias.

**Confidencialidad:** Su participación en esta investigación es completamente confidencial y anónima. La información recopilada será completamente

protegida en todo momento. No se mostrarán ningún nombre en los resultados de esta investigación, se utilizarán seudónimos. Para esto se tomarán medidas de precaución, esta hoja de consentimiento junto con las grabaciones de las entrevistas se guardará bajo llave todo el tiempo, donde quien único tendrá acceso a estas es la investigadora.

**Derechos:** Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria, que usted tiene el derecho de negarse a participar o solicitar retirarse de la investigación en cualquier momento, sin ninguna penalidad. Además, tiene derecho a recibir una copia de esta hoja de consentimiento.

Si tiene alguna duda o desea más información sobre esta investigación no dude en comunicarse con la investigadora Thais Shareeliz Torres Castro al teléfono (939) 417-6179 o al correo electrónico shareeliz\_23@hotmail.com o se puede poner en comunicación con las directoras de tesis a través de correo electrónico, la doctora Amalia Morales Villena, amaliyam@ugr.es o con la doctora Gisela Negrón Velázquez, gisela.negron@upr.edu.

Su firma en este documento significa que usted es mayor de edad y que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento. Al firmar también consiente el que sea grabada la entrevista.

\_\_\_\_\_  
Nombre del/la/le participante      Firma      Fecha

He discutido el contenido de esta hoja de consentimiento con la persona arriba firmante. Le han sido explicados los riesgos y beneficios del estudio y ha recibido una copia de la misma.

\_\_\_\_\_  
Nombre de la investigadorx      Firma      Fecha

**ANEJO 4: CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Cuestionario de datos sociodemográficos de las personas entrevistadas:**

Nombre: \_\_\_\_\_

1. Edad:

18 años a 24 años

25 años a 34 años

35 años a 44 años

45 años a 54 años

más de 54 años

2. Género: \_\_\_\_\_

3. Pronombres: \_\_\_\_\_

4. Orientación sexual: \_\_\_\_\_

5. Estado Civil:

Solterx

Noviazgo

Casadx

Viudx

Conviviendo

Divorciadx

6. Educación:

Diploma de High School

Bachillerato

Maestría

Doctorado

Formación profesional

Otro: \_\_\_\_\_

7. Profesión: \_\_\_\_\_

8. Situación laboral actual:

- Empleo de medio tiempo
- Empleo a tiempo completo
- Desempleado
- Trabajo por cuenta propia
- Estudiante
- Retiradx
- Otro: \_\_\_\_\_

9. ¿Desde qué edad está trabajando? \_\_\_\_\_

10. ¿En cuántos lugares ha trabajado desde que se identifica como una persona trans?

\_\_\_\_\_

11. Ingreso anual:

- menos de \$5,000
- \$5,001 a \$10,000
- \$10,001 a \$15,000
- \$15,001 a \$20,000
- \$20,001 a \$25,000
- \$25,001 a \$30,000
- \$30,001 a \$35,000
- \$35,001 a \$40,000
- más de \$40,001



## ANEJO 5: APROBACIÓN DEL ESTUDIO POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA DE LA UGR



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

### COMITE DE ETICA EN INVESTIGACION DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

La Comisión de Ética en Investigación de la Universidad de Granada, visto el informe preceptivo emitido por la Presidenta del Comité en Investigación Humana, tras la valoración colegiada del Comité en sesión plenaria, en el que se hace constar que la investigación propuesta respeta los principios establecidos en la legislación internacional y nacional en el ámbito de la biomedicina, la biotecnología y la bioética, así como los derechos derivados de la protección de datos de carácter personal,

Emite un Informe Favorable en relación a la investigación titulada: "LA EXPERIENCIA LABORAL DESDE LA MEMORIA TRANS" que dirige D./Dña. THAIS SHAREELIZ TORRES CASTRO, con NIF Y3248338Q, quedando registrada con el nº: 2470/CEIH/2021.

Granada, a 15 de Diciembre de 2021.

HERRERA  
VIEDMA  
ENRIQUE -  
264784895

Firmado digitalmente  
por HERRERA VIEDMA  
ENRIQUE - 264784895  
Fecha: 2021.12.15  
11:01:25 +0100'

EL PRESIDENTE  
Fdo: Enrique Herrera Viedma

EL SECRETARIO  
Fdo: Francisco Javier O'Valle Ravassa

80 Se presentó la investigación al comité de ética con otro nombre, sin embargo, sigue siendo la misma investigación.

## ANEJO 6: INSTRUCCIONES PARA PRESENTAR UNA QUERELLA ANTE LA UAD

### DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS UNIDAD ANTIDISCRIMEN

#### Instrucciones para llenar el formulario de Querella

1. Nombre y apellidos, dirección postal y número de teléfono del/la empleado/a, ex-empleado/a o aspirante a empleo que radica la querella.
2. Al dorso de la forma de querella, escriba su fecha de nacimiento. Incluya además el nombre y número telefónico (distinto al suyo) de una persona de contacto con quien se le puedan dejar mensajes (alguien de su confianza). Indique cual es su relación con esa persona (pariente, amistad, vecino, esposo/a). Es obligatorio para el/la querellante que nos suministre por lo menos un número de teléfono.
3. Nombre y apellidos, o la designación legal (del patrono) si se trata de una personalidad jurídica, y/o el nombre comercial bajo el cual opera la persona o entidad contra quien se radica la querella. Si también interesa radicar querella en contra del individuo o la persona que realizó los alegados actos de discrimen, deberá incluir el nombre completo, puesto o posición, dirección postal y número de teléfono de esa persona.
4. Dirección postal y número de teléfono del patrono querellado. Deberá indicar la cantidad total de empleados del patrono (puede ser un número aproximado).
5. Fecha del último o más reciente acto o incidente discriminatorio.
6. Causa o base del alegado trato discriminatorio: edad (indique que edad tiene), sexo o género (especifique por cual modalidad, embarazo u hostigamiento sexual), raza, color, origen nacional (indique cual es su nacionalidad), creencias o afiliación política, religión (indique cual es su afiliación o religión), matrimonio, condición social o impedimento físico o mental (especifique al dorso de la forma de querella cual es su condición de impedimento. No tiene que indicarlo en el texto de la querella).
7. Un **resumen breve** (relación sucinta) del (los) alegado(s) acto(s) discriminatorios que se le imputan al (los) patrono(s) querellado(s) y las fechas en que esos actos o incidentes ocurrieron.
8. Remedios solicitados (que interesa o persigue con la radicación de la querella), como por ejemplo: "reposición en el empleo o puesto; salarios dejados de percibir, cese y desista de todo discrimen hacia mi persona; compensación por daños, sufrimientos y angustias mentales mías y de mis familiares; beneficios que me hayan sido denegados; acomodo razonable (casos impedimento); cualquier otro beneficio al cual tenga derecho por ley", etc.
9. El/La querellante deberá firmar y jurar la querellante ante funcionario de la Unidad Antidiscrimen o ante notario público.
10. De ser posible, la querella deberá ser redactada a maquina o en computadora. Puede redactar la querella a manuscrito siempre y cuando se haga con bolígrafo en letra clara, legible y/o de molde.

El término para radicar la querella puede expirar, dependiendo de la legislación aplicable, de entre 180 días (6 meses) hasta un año. Por tal motivo le instamos a comunicarse con esta unidad con la mayor brevedad. 754-5293, 754-5294, 754-2108, 754-2107, 754-5806

Dirección Física: Calle Mayaguez, Esq. Cidra  
Edif. Metro Center, Piso 9  
Hato Rey, P. R. 00917

Dirección Postal: Unidad Antidiscrimen  
Depto. del Trabajo y Rec. Humanos  
P. O. Box 195540  
San Juan, P. R. 00919-5540

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (s.f.)<sup>81</sup>

81 Las instrucciones pueden encontrarse a través de este enlace:

[https://www.trabajo.pr.gov/docs/Secretaria%20Auxiliar%20de%20Asuntos%20Legales/Discrimen/NAL\\_Instrucciones\\_para\\_llenar\\_formulario\\_de\\_Querella.pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Secretaria%20Auxiliar%20de%20Asuntos%20Legales/Discrimen/NAL_Instrucciones_para_llenar_formulario_de_Querella.pdf)





LAS VIDAS TRANS IMPORTAN.

