



FLACSO
ARGENTINA

PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

*La Inclusión Laboral como parte del Desarrollo Humano de las Mujeres Trans:
Retos y Desafíos para Acceder a Trabajos Formales en la República Dominicana
(2019 – 2020)*

Tesista: Janna Desiree Pérez Araujo

Director de Tesis: Cristhian Manuel Jiménez

Tesis para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo

Humano Fecha: 28/04/2021

ÍNDICE

RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	1
I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.1 Descripción del Asunto (Presentación del problema)	4
1.2 Importancia e interés del asunto	6
1.3 Objetivos de la investigación	7
1.3.1 Objetivo General	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
II. ESTADO DE LA CUESTIÓN	8
2.1 Capacidades, Bienestar y Desarrollo Humano Sostenible	8
2.2. Inclusión Laboral	11
2.3 Evolución del concepto género	13
2.4 Identidad de Género	13
III. CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS	14
3.1 Hipótesis	14
3.2 Explicitación de los conceptos (Variables de la Investigación)	15
3.2.1 Género	15
3.2.2 Identidad de género	15
3.2.3 Transgénero	16
3.2.4 Personas intersexuales	16
3.2.5 Desarrollo	17
3.2.6 Desarrollo Humano	17
3.2.7 Inclusión social	17
3.2.8 Exclusión social	17
3.2.9 Discriminación	18
3.2.10 Expresión de género	18
3.2.11 Población clave	18
3.2.12 Transfobia	19
3.2.13 Estigma	19

IV. MARCO METODOLÓGICO	19
4.1 Técnicas de recolección de datos	20
4.2 Técnicas de análisis	21
4.2.1 Análisis de datos	21
4.2.2 Análisis interpretativo de entrevistas en profundidad	21
V. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	22
Una mirada a las Mujeres Trans desde los Derechos Humanos y las normas internacionales	26
Marco normativo de la República Dominicana como garante de la igualdad y la no discriminación	29
La convergencia entre el trabajo digno, la educación y la salud	33
El derecho a identidad de género	37
Inclusión laboral y Desarrollo Humano de las mujeres trans en la República Dominicana	39
Encuesta	41
Impacto de la pandemia COVID-19 en el incremento de las desigualdades de las mujeres trans.	48
El rol de las empresas privadas en la inclusión laboral de las mujeres trans	51
CONCLUSIONES	54
Referencias	56
Anexos	59

TÍTULO:

***LA INCLUSIÓN LABORAL COMO PARTE DEL DESARROLLO HUMANO DE
LAS MUJERES TRANS: RETOS Y DESAFÍOS PARA ACCEDER A TRABAJOS
FORMALES EN LA REPÚBLICA DOMINICANA (2019-2020).***

RESUMEN

La igualdad es un principio que establece que todas las personas tienen el mismo valor y que por ende sus intereses importan. Según un informe de la Coalición LGBTTI de la República Dominicana (2013), se ha convertido en una práctica común en el territorio dominicano que personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales sean expulsadas de sus trabajos, sufran acoso de algún tipo, por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, abuso de los estamentos militares y policiales, violencia familiar y homofobia escolar, atención inadecuada en los centros de salud y discriminación constante en el acceso servicios públicos y en la comunidad. Son las mujeres trans dominicanas la que sufren un mayor grado de trato desigual, abuso y discriminación social, debido a su expresión e identidad de género.

La escogencia de las mujeres trans como población objeto de esta investigación recae en los altos niveles de discriminación y estigmatización a la que son expuestas en la sociedad dominicana, y es del interés de la autora poder visibilizar y destacar sus reclamos por espacios que le permitan desarrollarse y vivir con dignidad, respeto y libertad.

Este trabajo de investigación busca evaluar cómo el Desarrollo Humano de las mujeres trans dominicanas se vulnera por medio de la falta de acceso a trabajos formales, teniendo como población objeto del estudio a mujeres trans mayores de edad (de 18 años en adelante) que residan en la República Dominicana. A su vez, identificar factores que influyen en la exclusión de las mujeres trans del mercado laboral formal. En ese orden destacar algunas acciones que pueden ser convertidas en políticas públicas desde el Estado para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo. La indagatoria es de campo y orientada a levantar datos cuantitativos y cualitativos a través del método mixto, a partir de la recolección de datos bibliográficos, mediante la revisión de la literatura existente sobre este tema a nivel global, regional y nacional; seguido de la realización de entrevistas a profundidad y de encuestas.

INTRODUCCIÓN

La igualdad ha sido concebida como un principio que establece que todas las personas tienen el mismo valor y que por ende sus intereses importan de igual modo.

A pesar de que la Constitución dominicana tiene claramente establecido el derecho a la igualdad del que gozan todos y todas las dominicanas, estableciendo además, “el promover las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género”, esto no se evidencia en el acceso de las mujeres trans al disfrute de una serie de derechos, como el derecho al reconocimiento de la propia identidad, lo que a su vez dificulta el pleno goce de otros derechos, tales como la educación, la salud y el trabajo, lo que las hace mantenerse en situación de exclusión social, sin derechos ni protección por parte del Estado, ajenas al libre ejercicio de sus derechos humanos.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2019), la tasa de desocupación laboral muestra una significativa reducción cuando se comparan los primeros trimestres de 2017 y 2018, pasando de 5.9% en enero-marzo 2017 a 5.3% en enero-marzo del 2018, y que la República Dominicana ocupó el 9^{no} lugar entre los países con menores desempeños para el primer semestre del 2018, por encima de Paraguay con un 6.2% y Honduras con un 7% para el primer semestre del 2018; estos resultados no se han traducido en mejor calidad y mayor acceso a trabajos para varios segmentos de la población, dentro de los que sobresalen las mujeres trans, población que no se encuentra cuantificada en las estadísticas oficiales, lo que la hace invisible a la hora de abordar políticas públicas. De hecho, según un informe de la Coalición LGBTTI de la República Dominicana (2013), se reveló que la mayor tasa de desempleo se da en las mujeres trans, estas no tienen acceso al trabajo formal y sus empleos informales se encuentran en su mayoría en el trabajo sexual.

Si bien en la actualidad las personas en la República Dominicana se hacen más conscientes de la importancia de respetar la dignidad de los seres humanos sin importar su expresión de género o identidad sexual, también es cierto que el proceso de aceptación y respeto de la dignidad de ciertos grupos de personas ha ido caminando a pasos muy lentos, sobre todo cuando la expresión o

identidad de género no se ajusta a lo que las sociedades han establecido como la norma, tal es el caso de las personas LGBTIQ, quienes han sido condenadas dentro de los espacios sociales, religiosos, políticos, culturales e incluso familiares, todo ello debido a los prejuicios hacia la diversidad sexual; esto les convierte en uno de los grupos poblacionales más vulnerabilizados.

La desigualdad por cuestiones de orientación sexual, expresión o identidad de género se afecta de manera distinta al conjunto de personas LGBTIQ. Por ejemplo, las personas trans ven sus derechos humanos violentados ante la ausencia del reconocimiento legal y social de su identidad de género, lo que provoca que enfrenten a una serie de dificultades y retos para poder alcanzar un pleno desarrollo humano, entre ellos la entrada al mercado de trabajo formal.

Esta demostrado que la exclusión laboral de cualquier grupo social se traduce en pérdida de capital humano que impacta en el desarrollo económico del país, pues se desaprovecha el conocimiento y el aporte que este grupo pueda realizar a la economía nacional, además de que les perpetúa en condiciones de pobreza.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), San José Costa Rica, realizó para el 2016 un estudio denominado *Orgullo (PRIDE) en el Trabajo*, en el cual establece:

“Como ya se ha señalado, las barreras para el acceso al mercado laboral son más fuertes para las personas trans y para quienes tienen una expresión de género diferente a la que socialmente se les adjudica. En el caso concreto de las personas trans, esto supone

rechazo ad-portas en la gran mayoría de los casos. La discordancia de su apariencia con la identidad que reportan sus documentos agrava este rechazo inicial”.

Partiendo de los señalamientos presentados, entendemos que a través de esta investigación será posible identificar los desafíos y retos de desarrollo humano que enfrentan las mujeres trans en la República Dominicana a partir de su inclusión en el mercado laboral. Es por tanto necesario que el Estado como garante de los derechos humanos, se encuentre en la capacidad de responder a las necesidades de toda su población ya que esto garantizará que todas las personas desarrollen su capacidad productiva y una vida digna a través del trabajo.

I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En la República Dominicana el índice de desarrollo humano (IDH) para el año 2019 fue de 0,756 puntos, evidenciando una mejora en relación al año 2018, en el que se situó en 0,7511.

El IDH consiste en el indicador de desarrollo humano que elabora el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) cada año, y que a diferencia de los usados años atrás, que se limitaban a medir el crecimiento económico de los países, el IDH realiza un análisis conteniendo elementos significativos para el desarrollo humano de las personas, tales como, salud, educación, ingresos, vivienda, cambio climático, igualdad de género, etc.

En lo concerniente al crecimiento económico de la República Dominicana, cabe destacar que el país ha experimentado durante los últimos 25 años un fuerte crecimiento económico. Entre 2015 y 2019 el PIB promedio del país era de 6.1%, siendo el turismo, las inversiones extranjeras directas, el crecimiento de las telecomunicaciones y las remesas de los y las dominicanos residentes fuera del país, los que han dado lugar al significativo crecimiento y al mantenimiento de la estabilidad económica que evidencia la nación.

A pesar del evidente crecimiento económico y de la buena valoración con respecto al índice de desarrollo humano que posee el país, siguen existiendo significativas desigualdades que afectan la dignidad humana de las personas, de manera especial aquellas que forman parte de los grupos minoritarios de la población, cuyas necesidades no suelen ser cubiertas o son ignoradas, lo que da lugar así a acciones que les vulneran tal es el caso de quienes conforman los colectivos de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), quienes enfrentan desigualdades de índole social, económica y legal.

Dentro de las personas LGBTI, uno de los grupos con mayor grado de desigualdad es el compuesto por las mujeres trans, quienes dada su expresión e identidad de género son socialmente estigmatizadas, lo que las lleva a sufrir violencia y discriminación social.

La falta de reconocimiento legal del género es una de las barreras más complicadas para la inclusión social de las mujeres trans. Cuando la imagen que aparece en los documentos personales no coincide con el aspecto de la titular, supone un obstáculo enorme para la realización de tareas cotidianas como abrir una cuenta bancaria, solicitar una beca, encontrar un empleo o alquilar o comprar una propiedad. Además, las mujeres trans quedan expuestas al escrutinio por parte de extraños, la desconfianza e incluso la violencia (IDH 2019).

Si bien desde el Estado dominicano no hay leyes que criminalicen a las mujeres trans, el hecho de no ser socialmente aceptadas por poseer una identidad de género que rompe las normas de lo que se entiende como correcto para la sociedad es el primer elemento para las desigualdades y estigmatizaciones de las mujeres trans, quienes al una vez reconocerse como tal sufren abandono familiar y discriminación escolar, que en muchos casos ocasiona la deserción escolar.

Inserción en el mercado laboral formal les obligan a realizar trabajos informales, como la prostitución -que suele ser el más evidenciado- y en caso de que se acceda a trabajos formales estos suelen ser de baja remuneración o dignidad disminuida.

A indicaciones de (Velosa, 2018) el mercado laboral formal parece estar cerrado para las mujeres trans y esto ha dado lugar a que en su mayoría terminen en una situación de exclusión social extrema. También hay casos en los que la necesidad de mantener el trabajo les impide expresar su identidad de género como desean, e incluso, poder llevar a cabo los tratamientos de hormonas o cirugías que desean, y ello vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad y dignidad de las mujeres trans.

(Merchán, 2019) señala que los altos prejuicios sociales y la falta de conocimiento dan lugar a que en el país las mujeres trans no puedan acceder a trabajos formales, condenandolos a vivir de la informalidad laboral, a través de la realización de trabajos domésticos o de cuidado mal remunerados, y en manera muy significativa a la realización de trabajos sexuales.

Como trabajadoras sexuales las mujeres trans en la República Dominicana se encuentran en mayor riesgo de sufrir acoso, vejación y violencia a lo largo de sus vidas. De manera constante suelen padecer ataques por cuestiones de odio y viven situaciones de alta vulnerabilidad asociada a su identidad de género.

Las mujeres trans, como todas las personas, tienen derecho a trabajos dignos, en donde no se les violente, discrimine o estigmatice por su identidad de género. Es compromiso del Estado velar por que ellas puedan acceder a trabajos formales, para lo cual se hace necesario contar con políticas públicas de inclusión que les permita acceder a los mismos sin trabas. Dichas políticas públicas de inclusión deben componerse de varios factores, entre los cuales se encuentran la garantía del respeto y la no discriminación por cuestiones de identidad o expresión de género dentro de todas las esferas sociales, el acceso a la educación, el empleo y la protección de la identidad de género.

1.2 Importancia e interés del asunto

Este trabajo de investigación titulado “La inclusión laboral como parte del desarrollo humano de las mujeres trans: retos y desafíos para acceder a trabajos formales en la República Dominicana (2019-2020)” procura evidenciar la necesidad de que desde el Estado se implementen políticas públicas de inclusión que garanticen el acceso al empleo formal de las mujeres trans como sujetas de derechos.

El trabajo se considera un derecho fundamental y es clave para el desarrollo humano de las sociedades, pues fomenta las libertades individuales de las personas para gozar de la vida plena conforme a sus deseos y necesidades, siempre y cuando el mismo provea las garantías mínimas de seguridad, estabilidad y sostenibilidad que se espera.

Partiendo de un análisis integral se procura esclarecer cuál es la raíz de la desigualdad social que afecta de manera diferenciada a las mujeres trans y cuál es el rol del Estado como responsable de eliminar las desigualdades sociales de sus habitantes y de procurar no dejar a nadie atrás, para lo cual requiere abordar cada problemática social desde la individualidad de estas, generando acciones que fomenten la inclusión de los grupos minoritarios y en mayor situación de vulnerabilidad.

La escogencia de las mujeres trans como población objeto de esta investigación recae en la identificación de que este colectivo es altamente discriminado y estigmatizado en la sociedad dominicana, y es del interés de la autora poder visibilizar y dar voz a este grupo minoritario que clama por espacios que le permitan desarrollarse y vivir con dignidad, respeto y libertad.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar cómo los retos y desafíos que atraviesan las mujeres trans para acceder a trabajos formales afecta su desarrollo humano en la República Dominicana 2019-2020.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar las normativas nacionales e internacionales que protegen los derechos de las mujeres trans.
- Identificar la relación entre trabajo formal, educación, salud y desarrollo de las mujeres trans en la República Dominicana.
- Establecer la existencia o no de una relación entre la discriminación y el estigma social hacia las mujeres trans y su acceso a trabajos formales.

- Evidenciar el vínculo entre la pobreza y el acceso a trabajos formales de las mujeres trans con el Desarrollo Humano.
- Determinar si la pandemia COVID-19 ha generado algún impacto en la vida de las mujeres trans.

II. ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1 Capacidades, Bienestar y Desarrollo Humano Sostenible

A lo largo de la investigación realizada han sido identificadas otras investigaciones o proyectos afines desarrolladas en países diferentes, lo que da cuenta de que es una problemática identificada. Sin embargo, también ha sido posible constatar que en el marco de la República Dominicana no se han realizado investigaciones académicas previas en dicho tema, aunque sí se cuenta con artículos periodísticos, análisis y encuestas realizados por organizaciones internacionales.

Para que el país pueda incrementar su índice de Desarrollo Humano es preciso garantizar que este colectivo en materia laboral respecto a la población trans específicamente hacia las mujeres trans, desarrolle estrategias de contenido académico sobre el tema ya que existe una gran brecha al respecto lo que sin dudas deja en evidencia algunos de los desafíos que enfrenta nuestro país en la actualidad.

Dentro de las bibliografías abordadas se encuentran las siguientes:

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2012) la discriminación y el acoso por identidad de género y orientación sexual comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo en igual medida las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al trabajo y en el desarrollo del mismo; en el que los/as trabajadores/as de la comunidad LGBTI pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.

De acuerdo a lo planteado por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a través del estudio “Ser trans en la Unión Europea: análisis comparativo de los datos de la encuesta sobre LGBT en la UE, 2014”, las personas trans, o aquellas personas cuya identidad de género y/o expresión de género no concuerda con el sexo que les fue asignado al nacer, son hoy día frecuentemente víctimas de discriminación, acoso y violencia en la Unión Europea (UE). Frente a esta realidad, muchas personas trans viven en un estado de miedo que los lleva a ocultar o mentir en cuanto a su verdadera identidad. **Fuente:**[fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf/](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf)

En dicho estudio destaca el hecho de que más de la mitad de los encuestados trans (54 %), en comparación con el 47 % de los encuestados LGBT en su conjunto, indicaron que, en el año anterior a la encuesta, vivieron situaciones en las que se sintieron personalmente víctimas de discriminación o acoso por el hecho de ser percibidos como trans. Los encuestados más jóvenes, los que carecen de un trabajo remunerado o aquellos pertenecientes a un grupo de ingresos más bajos están expuestos en mayor medida a la probabilidad de sufrir discriminación. **Fuente:** resumen/ Ser Trans en la UE, Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGTB en la UE.

El Programa Uruguay Trabaja, que desde su edición en el año 2014 ha aplicado un cupo para personas trans a nivel nacional y cuyo informe del 2017 “Personas trans e inclusión laboral en Uruguay desarrolla un análisis de la aplicación de cuotas en programas públicos de inserción laboral”, evidencia los retos y desafíos que la ejecución de dicho programa ha significado para el Estado Uruguayo.

Resultan del informe elementos como la dimensión estética o la apariencia física en las personas trans, los cuales se constituyeron en puntos nodulares de la discriminación debido a que en esta población elementos como el aspecto físico inciden en múltiples sentidos, teniendo un mayor peso por evidenciar una identidad de género no heteronormativa. Por otro lado, los prejuicios asociados a la identidad de género de las personas fueron otros puntos neurálgicos dentro del desarrollo del programa

El plan de inserción laboral para personas trans de la provincia de Neuquén en Argentina constituye otra fuente importante para el abordaje del tema de investigación establecido.

Para la República Dominicana en específico presenta un alto reto a desarrollar un plan nacional de inserción laboral permanente con carácter jurídico ya que nuestro país no cuenta con estado provisional pero sí con gobiernos en comparación con las gobernaciones de los países de Suramérica, en este caso con Argentina que ha desarrollado dicho proyecto planteando la creación de un “Plan Laboral en Planta Permanente de Protección a Personas Transgénero, Transexuales y Travestis en el ámbito de la Provincia del Neuquén”. Nuestro país podría tomar como referencia para futuros proyectos de ley enmarcados bajo este tema tan importante y creciente en la actualidad.

El proyecto determina que un mínimo del cinco por ciento (5%) de la planta permanente de los cargos de los Poderes del Estado Provincial, deberán ser cubiertos por personas transgénero, transexuales y travestis. Exige al Estado provincial la “capacitación laboral obligatoria y remunerada” y plantea que no será un impedimento para que el Estado cumpla con la Ley la falta de antecedentes laborales y educativos de las personas transgénero, transexuales y travestis producto de condiciones previas estructurales de exclusión social, cultural y económica. El proyecto determina como ámbito de aplicación “los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial del Estado Provincial, del Tribunal de Cuentas de la Provincia, en las entidades descentralizadas autárquicas y de cualquier otro órgano o ente de la función administrativa estatal” pero invitan a los municipios y a las empresas del sector privado de la Provincia del Neuquén a adherirse a la Ley provincial.

Evidenciándose como uno de los aportes principales de dicho plan la apertura de la inscripción 2018 al Registro de Aspirantes para travestis, transexuales y transgénero, la cual permite inserción social, al tiempo que contribuye a visibilizar la lucha del colectivo LGBTI. Pero, además, se han procurado acciones como capacitaciones en oficios, acompañamiento para la reinserción en la educación formal, apoyo a cooperativas y a emprendimientos, entrenamientos laborales y espacios de articulación con empresarios de la ciudad, acciones que han servido para promover la inclusión laboral del colectivo trans.

Su investigación procuraba indagar cómo afecta el proceso de construcción de la identidad sexual de las personas transexuales de la provincia de Concepción en los distintos ámbitos de la realidad cotidiana, específicamente en el terreno laboral.

2.2. Inclusión Laboral

El principio 12 de Yogyakarta que se define como los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Pero si bien es cierto que en las últimas décadas se han logrado importantes avances relacionados a la no discriminación a saber, por cuestiones de género, religión, raza, edad, etnia, estatus migratorio, etc., sin embargo, aún persisten altas tasas de discriminación y las mismas suelen encontrarse en el ambiente laboral y traducirse en exclusión (Humanos, 2007).

En cuanto a la República Dominicana, por medio de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), se expresa el interés de impulsar un nuevo esquema de crecimiento económico y desarrollo social, para lo cual la generación de empleos de calidad constituye un aspecto fundamental, ya que permite articular el crecimiento económico con la reducción de la pobreza y las desigualdades entre los diferentes grupos sociales, etarios y de género (Humanos, 2007).

Indica (Báez, 2017) que, si bien atendemos a que el Estado dominicano viene llevando a cabo programas y políticas para promover el crecimiento económico y el Desarrollo Humano de sus habitantes, siendo una de sus metas el fortalecer el acceso laboral, aún las tasas de desempleo y los empleos de mala calidad son evidentes.

Esta realidad se acentúa en la población joven y entre las mujeres con relación a los hombres, no obstante, la brecha crece de manera significativa en el colectivo de la diversidad sexual y en las personas con algún tipo de discapacidad, convirtiendo a estas en las poblaciones cuyo derecho a poseer trabajo digno y de calidad es más vulnerado, por lo cual la exclusión y la discriminación basada en el género y la orientación sexual son frecuentes. Esto a su vez impide que ciertos grupos, entre ellos los pertenecientes a los colectivos trans, puedan participar de manera activa en los procesos de inserción laboral (Báez, 2017).

La exclusión laboral en las mujeres trans se presenta a base de factores discriminatorios, generalmente en países subdesarrollados como es el caso de la República Dominicana, dicha exclusión se presenta también en el entorno escolar, donde un alto porcentaje de este grupo tienen un bajo nivel de educación formal, mientras que, aquellas que han logrado completar sus estudios secundarios y/o universitarios de igual manera debido a su identidad y expresión de género perciben dicha discriminación a través de la falta de acceso a un empleo formal. Lo que trae consigo que muchas de estas vean el trabajo sexual como la única opción. Se estima que el 80% de las feminidades Trans han realizado o realizan trabajo sexual, lo que las hace propensas a mayores desigualdades, violencias y estigmatizaciones sociales (Báez, 2017).

“Me solidarizo con el adolescente gay que sufre acoso... con la mujer transgénero a la cual se le niega el trabajo... con la mujer lesbiana que es víctima de ataques sexuales”.

Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, Alto Nivel del Grupo de Trabajo LGBT, “Sin dejar a nadie atrás: igualdad e inclusión en la Agenda de Desarrollo post 2015”, Nueva York, 29 de septiembre de 2015

2.3 Evolución del concepto género

La conceptualización del género ha sido considerada uno de los puntos clave en la teoría feminista desde los años 70, en la medida en que se descubre como una potente herramienta analítica capaz de desvelar las ideologías sexistas ocultas en los textos de las ciencias humanas y sociales. El género va a inscribirse en la teoría feminista como una nueva perspectiva de estudio, como una categoría de análisis de las relaciones entre los sexos, de las diferencias de los caracteres y roles socio-sexuales de hombres y mujeres y, finalmente, como una crítica de los fundamentos naturales de esas diferencias (Petit, 2008).

Es entonces a partir de la conceptualización del género que se apertura la posibilidad de ampliar dicho concepto, y se da paso a establecer que ni el género ni la sexualidad, son sistemas duales excluyentes, sino que el género y el deseo sexual son flexibles y flotan libremente dando lugar a múltiples posiciones de la identidad, que comprenden el cuerpo como expresión personal (Garriga, 2011).

Por ello se establece que la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.

2.4 Identidad de Género

Al nacer nos es asignada una identidad de género acorde a nuestro sexo de nacimiento, la cual se enmarca dentro de la heteronormatividad de niño o niña, quedando atado a esto los roles sociales impuestos a tales géneros. Las normas de género hacen una vinculación directa entre el cuerpo, la subjetividad, la orientación sexual y los roles. En esta visión, el mundo se divide en dos: o se es mujer o se es hombre. Antes mismo de nacer, nuestro futuro cuerpo ya está inscrito en un campo discursivo determinado. (Rafferty, 2018).

Atendiendo a la necesidad creciente de que las personas puedan elegir su identidad de género y que la misma no sea impuesta por las normas sociales, Money et al, 2004 propusieron el concepto de neutralidad sexual al momento de nacer. Después de lo cual los infantes

hacen la diferenciación entre masculino y femenino como resultado de las experiencias sociales. (Rafferty, 2018)

Según un estudio realizado por (Gooren, 1997) acerca de la diferencia de sexo en el cerebro humano y su relación con la transexualidad, se estableció que los transexuales expresaron sentir desde la niñez que el sexo con el cual nacieron era incorrecto, pero, además, evidenciaron que los cerebros de las mujeres trans tienen el tamaño de los cerebros de las mujeres con sexo de nacimiento femenino. Dicho estudio plantea la hipótesis de que la identidad de género es el resultado de la interacción entre las hormonas sexuales y el cerebro en desarrollo.

En el estudio se planteó que uno de entre 25,000 a 50,000 individuos es transexual, siendo los transexuales hombres el doble o hasta cinco veces más que las transexuales mujeres, y esto se entiende desde la perspectiva de que en una gran cantidad de culturas ser hombres permite acceder a mayor estabilidad social y económica.

Es importante resaltar que, si bien las personas trans sufren altos niveles de discriminación, los hombres trans suelen tener un nivel de aceptación más considerable que las mujeres trans.

III. CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

3.1 Hipótesis

En la República Dominicana las mujeres trans no logran acceder a trabajos formales que les permitan vivir de forma digna y promuevan su desarrollo humano, como consecuencia de la falta de jurisprudencia inclusiva que promueva y proteja sus derechos; por tal razón se les considera uno de los grupos poblacionales más vulnerabilidades y excluidos.

3.2 Explicitación de los conceptos (Variables de la Investigación)

3.2.1 Género

La definición de género ha supuesto una gran dificultad. Hay numerosas teorías que debaten acerca de cuál es la naturaleza real del género, de las diferencias entre hombre y mujer. Estas diferencias no solo son biológicas, también están influenciadas por el contexto social donde se desarrollan. Las diferentes culturas y sociedades son las que determinan y hacen patentes dichas diferencias. El concepto de género desde el punto de vista categórico y científico es también muy importante y relevante (Belmonte, 2000).

El enfoque de género corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo que se refiere a los diferentes papeles que la sociedad asigna a los individuos. Dichos papeles se reflejan, por ejemplo, en la división y carga de trabajo, en el diferente acceso a los recursos y el desigual control sobre ellos, así como en las distintas posibilidades que tienen las personas de ejercer influencia política y social (Belmonte, 2000).

3.2.2 Identidad de género

Según se establece en los principios de Yogyakarta 2006, la identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Hussein, 2018).

El artículo 2^{do.} de la Ley 26.743 de Identidad de Género de la República de Argentina define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Argentina, 2005).

Las personas cuya identidad de género no corresponde con el género o sexo que les fue asignado al nacer (personas trans) tienen varias maneras de denominarse a partir de ciertas características. Los términos que más se usan son transexual, transgénero y travesti, pero sus acepciones no son unívocas. (Planned Parenthood, 2021)

3.2.3 Transgénero

Transgénero (a veces simplemente “trans”) es un término común que se utiliza para describir una amplia gama de identidades cuya apariencia y características se perciben como de género atípico, como los transexuales, las personas que se visten con la ropa de otro sexo (a veces llamadas “travestis”) y las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género. Las mujeres trans se identifican como mujeres pese a haber sido clasificadas como varones al nacer. Los hombres trans se identifican como hombres pese a haber sido clasificados como hembras al nacer, mientras que otras personas trans no se identifican para nada con el binarismo de género. Algunas personas transgénero optan por la cirugía o los tratamientos con hormonas para adecuar su cuerpo a su identidad de género; y otras no (ONU, 2021).

3.2.4 Personas intersexuales

Las personas intersex nacen con caracteres sexuales físicos o biológicos, como la anatomía sexual, los órganos reproductivos y los patrones hormonales o cromosómicos, que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Estos caracteres pueden ser aparentes al nacer o desarrollarse más adelante, a menudo en la pubertad. Las personas intersexuales pueden tener cualquier tipo de orientación sexual o identidad de género (Naciones Unidas, 2020).

3.2.5 Desarrollo

El desarrollo es un proceso global económico, social, cultural y político, que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda la población y de todos los individuos sobre la base de su participación activa, libre y significativa en el desarrollo y en la distribución justa de los beneficios que de él se derivan (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1986).

3.2.6 Desarrollo Humano

El Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore (PNUD, 2001).

El Desarrollo Humano debe entenderse como la calidad de vida que llevan las personas, la cual debe centrarse en el alcance de las capacidades, logros y libertades de los seres humanos (Annad y Sen, 1994).

3.2.7 Inclusión social

La Unión Europea la define como “el proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”. Pone énfasis en el derecho de las personas de “tener una vida asociada siendo un miembro de una comunidad” (Jiménez, 2017).

3.2.8 Exclusión social

La exclusión social se puede analizar y entender como un proceso multidimensional, que tiende a menudo a acumular, combinar y separar, tantos a individuos como a colectivos, de una serie de derechos sociales tales como el trabajo, la educación, la

salud, cultura, economía y la política, a los que otros colectivos sí tienen acceso y posibilidad de disfrute y que terminan por anular el concepto de ciudadanía (Ramírez, 2008).

3.2.9 Discriminación

El derecho internacional de los derechos humanos, el término hace referencia al trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, sexuales, étnicos, religiosos, políticos, étnicos, ideológicos, lingüísticos, de ubicación geográfica, de filiación, de discapacidad y de estatus migratorio, entre otros (Facio, 2006).

3.2.10 Expresión de género

La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual (Naciones Unidas, 2020).

3.2.11 Población clave

Las poblaciones clave, o las poblaciones clave con mayor riesgo, son grupos de personas que tienen más probabilidades de estar expuestas al VIH o a transmitirlo y cuya participación es crítica para lograr una respuesta exitosa al VIH. En todos los países, las poblaciones clave incluyen a las personas que viven con el VIH. En la mayoría de los casos, los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, las personas transgénero, las personas que se inyectan drogas y los trabajadores y las trabajadoras sexuales y sus clientes tienen un riesgo más alto de exposición al VIH que otros grupos. Sin embargo, tal como se

analiza en el informe Gap de ONUSIDA, cada país debe definir las poblaciones específicas que son clave para su epidemia y su respuesta en base al contexto social y epidemiológico. (Unidas, 2018).

3.2.12 Transfobia

Prejuicio dirigido a las personas transgénero debido a su identidad o expresión de género real o percibida. La transfobia puede ser estructural, es decir, manifestarse en políticas, leyes y acuerdos socioeconómicos que discriminan a las personas transgénero. También puede ser social, cuando las personas transgénero son rechazadas o maltratadas por los demás. Además, la transfobia puede estar internalizada cuando las personas transgénero aceptan y reflejan esos prejuicios acerca de sí mismas o de otras personas transgénero. (Unidas, 2018).

3.2.13 Estigma

El estigma, hace referencia a un determinado rasgo o comportamiento que marca a los individuos y los desvaloriza socialmente, se trata de un “atributo profundamente desacreditador” dentro de un contexto histórico y social determinado. (Unidas, 2018).

IV. MARCO METODOLÓGICO

Este trabajo de investigación es de tipo exploratorio y transversal el cual procura visibilizar cómo el Desarrollo Humano de las mujeres trans dominicanas se vulnera por medio de la falta de acceso a trabajos formales, teniendo como población objeto del estudio a mujeres trans mayores de edad (de 18 años en adelante) que residan en la República Dominicana. A su vez, se pretende poder identificar factores que influyen en la exclusión de las mujeres trans del mercado laboral formal. A la vez que se esbozan algunas acciones que pueden ser convertidas en políticas públicas desde el Estado para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo.

La indagatoria es de campo orientada a levantar datos cuantitativos y cualitativos del método mixto a través de la:

- Recolección de datos bibliográficos,
- Revisión de la literatura existente sobre este tema a nivel global, regional y nacional;
- Realización de entrevistas a profundidad y de encuestas, las cuales procuraron el

alcance de los objetivos específicos que posteriormente permitirían llegar al objetivo general de la investigación.

En lo referente a la población LGBTIQ el país tiene una significativa brecha estadística, esto se debe a que el mismo no cuenta con un diagnóstico que permita conocer o estimar el número que comprende la población LGBTIQ que reside en la República Dominicana, por lo que se imposibilita el contar con datos estadísticos oficiales sobre estos grupos poblacionales, incluidos las mujeres trans, es por tal razón que, a los fines de la presente investigación fue realizada una encuesta virtual, cuyo cuestionario fue auto aplicado en línea, sin embargo, dado a la falta de cifras oficiales sobre el número poblacional de mujeres trans en el país, el estudio posee una muestra de voluntarias no probabilística.

4.1 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de los datos de esta investigación, nos enfocamos en la realización de análisis bibliográfico vinculados al tema en cuestión, así como entrevistas individuales en profundidad a mujeres trans con vínculos a organizaciones no gubernamentales que trabajan en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres trans en la República Dominicana. Para dichas entrevistas han sido tomados en cuenta lo siguiente aspectos:

- Ser mujer trans
- Que se encuentre en edad de 18 a 62 años
- Trabajar o ser voluntaria en alguna organización que trabaje con los derechos de las mujeres trans de la República Dominicana.

Por otro lado, se realizaron dos (02) entrevistas a personas expertas tales como Ruth Fernández, Coordinadora del proyecto “Ser LGBTI en El Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Marianela Carvajal, Especialista en Derechos Humanos, con énfasis en la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ en temas tales como, discriminación por género, trabajo e inclusión laboral, políticas públicas inclusivas e igualdad en derechos, dichas entrevistas se realizaron de manera independiente y de manera virtual como consecuencias de la Pandemia COVID-19.

La meta inicial de la encuesta era la realización de llenado de cuestionarios de manera presencial estimando poder completar 65 formularios con mujeres trans, sin embargo, a raíz de la pandemia COVID-19 fue necesario cambiar el método y realizar la encuesta de manera virtual, y a pesar de las expectativas, que eran poder llegar a igual cantidad de mujeres trans, el número de cuestionarios total completados fue solo de 30, luego de que fueran eliminados, los cuestionarios incompletos o que no fuesen completados por la población meta.

La encuesta fue realizada a través de formulario de la plataforma de Google (Google forms) y las preguntas en el formulario han sido formuladas con respuestas cerradas de “sí” o “no”, “alguna vez”, “Tal vez”, y abiertas con respuestas cortas.

4.2 Técnicas de análisis

4.2.1 Análisis de datos

Para el análisis de la información recogida se estableció el siguiente plan: Análisis estadístico de la encuesta realizada para la realización del análisis de los resultados obtenidos de la encuesta fueron realizados los siguientes pasos:

- Análisis de las preguntas principales de investigación Tabulación de forma cruzada y filtra tus resultados.
- Revisión de los números obtenidos, a fin de validar que los mismos corresponden de manera correcta con las personas encuestadas.
- Elaboración de conclusiones finales.
- Elaboración y lectura de cuadros según encuesta realizada.

Para el proceso de análisis de datos se estableció un plan estadístico en donde se realizaron encuestas sobre las preguntas principales del tema de investigación a fin de validar los resultados, dando lugar para la elaboración de las conclusiones finales.

4.2.2 Análisis interpretativo de entrevistas en profundidad

Para el proceso de análisis e interpretación de los datos cualitativos fueron seleccionadas diferentes categorías, las cuales procuran dar respuesta al tema de investigación planteado que a su vez serán establecidas bajo una serie de subcategorías vinculadas a los objetivos específicos de la investigación, para que puedan responder a indicadores aportados por los distintos informantes

vinculados directamente al tema principal.

V. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el período 2014-2018 según el informe anual del Banco Central de la Nación, la República Dominicana experimentó un crecimiento promedio de 6.3%. Para el 2019 fue de 5.1 %, manteniendo el liderazgo en el crecimiento económico de Latinoamérica. Para ese mismo año, según el Banco Mundial, el país se encaminaba a cumplir la meta de alcanzar el estatus de alto ingreso para 2030. Sin embargo, el impacto global que supuso la pandemia de COVID-19 impactó de forma significativa la economía de la RD, provocando en el segundo trimestre de 2020 una aguda contracción en todos los sectores críticos, como turismo, construcción y minería. Se prevé que el PIB se contraiga un 4,3 por ciento en 2020 y que crezca por debajo de su potencial en 2021 y 2022 (Banco Mundial, 2020).

Según el Índice de Desarrollo Humano del 2020, la República Dominicana ha aumentado 28 lugares en su IDH, sin embargo, el país pierde 21 puntos porcentuales como consecuencia de las desigualdades. Tal es la condición que el país se encuentra en la posición 88 del ranking de desarrollo humano y en la posición 112 del ranking del índice desigualdad de género, sin embargo, este ranking usa la variable del sexo asignado al nacer y en ninguna toma en cuenta la variable de la identidad de género, bajo el entendido de la autora de que de ser considerada la variable identidad de género, la posición sería más elevada (PNUD, 2020).

Es importante contextualizar, que la pandemia COVID-19 tiene un impacto muy significativo para el crecimiento económico y el desarrollo humano, a nivel global y que dicho impacto se ve reflejado de manera significativa en todas las esferas de la República Dominicana. Según el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, (MEPyD).

“La tasa de pobreza monetaria general pasó de 21.0% en 2019 a 23.4% en 2020. Esto implicó,

en términos absolutos, 268,515 dominicanos y dominicanas cayeron en la pobreza general. El porcentaje de personas en condiciones de pobreza extrema presentó un incremento de 0.8 p.p., de 2.7% en 2019, a 3.5% en 2020”.

Así mismo, el MEPyD ha resaltado que, *las mujeres han sido las más afectadas por la crisis de la COVID-19. Las dominicanas perdieron el 7.5% de sus empleos y los hombres el 4.9%. Dentro del empleo informal, las mujeres tuvieron una reducción relativa de más del doble que los hombres. Junto a la caída del empleo femenino se produjo un aumento de las que no buscan empleo, el 58% de las nuevos inactivos fueron mujeres, siendo el principal motivo de inactividad el trabajo de cuidado no remunerado. Entre 2019 y 2020 las mujeres con ingresos por debajo de la línea de pobreza general pasarán de ser el 22% a un 24.6%. Pero estos datos no toman en cuenta a las mujeres trans, sino que hace referencia solo a las mujeres cuya identidad de género se encuentra acorde con el sexo asignado al nacer, evidenciando una brecha estadística en los datos, con referencia a las mujeres y los hombres trans.*

Es preciso resaltar que la pobreza monetaria está directamente relacionada con el ingreso, y dentro de este, el ingreso laboral se considera la principal fuente para los hogares, por lo que el contar con un trabajo digno de preferencia dentro de la formalidad laboral, atendiendo a que la informalidad, no suele garantizar algunas prerrogativas dominicanas que son necesarias para definir un trabajo como digno, a pesar de ello, el trabajo informal es una de las principales fuentes de ingresos para los y las dominicanas. La informalidad total del mercado laboral dominicano representó en el cuarto trimestre del 2019 el 54.8 % de la población ocupada en el país, lo que significa que entre cinco y seis de cada 10 personas laboraban en condiciones informales en la República Dominicana.

Según, José Luis de Ramón en su charla titulada “Perspectiva económica de la República Dominicana” (2019), la República Dominicana ha mantenido un crecimiento del PIB pero ese crecimiento ha sido con mucha informalidad”, y es justamente en esa informalidad en donde más se ubican las mujeres trans, quienes en un alto índice se ven llamadas a trabajar en la informalidad, por no poder acceder a trabajos formales, por

cuestiones de estigmatización y discriminación por razón de su identidad de género.
(Ramón, 2019)

El contexto de la pandemia COVID-19 ha venido a exacerbar los índices de pobreza y desigualdad que ya arrastraba la República Dominicana, y aquí se hace necesario precisar que en el caso de las mujeres trans y otros grupos vulnerables del colectivo LGBTIQ la situación suele ser mucho más precaria y que estas precariedades atentan de forma significativa con el desarrollo humano de esta población. A partir de este momento se hace necesario hacer la relación directa entre desarrollo humano, pobreza y el derecho al trabajo.

Según el (PNUD, 2020), el trabajo es el medio para dar rienda suelta al potencial humano, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. El trabajo está inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano.

Pero el trabajo por sí solo no logra el desarrollo humano, sino que hay otros derechos que deben converger y otros factores y garantías que deben estar presentes en la sociedad, las cuales van desde lo social, lo político, cultural e incluso medioambiental, y cuya finalidad debe ser el bienestar de las personas.

En el caso de la población que compete al presente estudio, las mujeres trans, su desarrollo humano se ve limitado por la falta de garantías dentro de la sociedad que les permita acceder y disfrutar de manera libre y plena de una serie de derechos, lo que se traduce en pobreza, discriminación y vulnerabilidad. La falta de acceso a la educación, la discriminación por cuestiones de su identidad de género, la discriminación al momento de acceder a servicios de salud o la falta de empleos que les permitan vivir de manera digna, son algunas de las limitantes a las que se enfrentan las mujeres trans para poder alcanzar el pleno desarrollo.

En la República Dominicana las mujeres trans se ven afectadas de la pobreza estructural generada como resultado de la discriminación y exclusión social de la cual son víctimas y que les impide sustentar el costo de una vida digna.

La falta de ingresos como resultado de las limitaciones a la hora de acceder al mercado laboral se puede evidenciar como uno de los principales factores de los niveles de pobreza y marginalidad en que viven las mujeres trans, puesto que un trabajo bien remunerado, estable y seguro permite estabilidad, protección y la posibilidad de ingresos dignos que permitan garantizar el consumo de bienes y servicios, como la educación, la salud, vivienda, y otros.

Por otro lado, y como resultado de la estigmatización y discriminación, se encuentra la pérdida de las redes sociales y lazos familiares, por las que comúnmente atraviesan las mujeres trans, al momento de identificar su género contrario al de su sexo asignado al nacer, esto las condena al aislamiento y la invisibilidad social, respaldado por la falta de políticas de orientación, respeto y sensibilización hacia la diversidad.

La exclusión social sigue siendo uno de los factores discriminatorios más evidentes, del cual son objetos las mujeres trans, lo que trae como consecuencia la ausencia en todos los espacios sociales, la inacción en la vida política, en las diferentes instancias del poder y de toma de decisiones tanto dentro del plano individual como del colectivo, pues si bien cuentan con el derecho a ejercer el voto, no suelen llevar una vida política activa.

Según los autores Madrigal-Borloz V. y Muntarbhorn V. (2018), las mujeres trans sufren de *discriminación multifacética que enfrentan en el entorno familiar, educativo y social*, evidenciando, que el camino a la exclusión para las mujeres trans suele iniciar en la familia, en donde se origina el rechazo hacia su identidad de género, así mismo, la escuela puede ser otro de los espacios sociales en los que se fomentando solo la exclusión, sino también la discriminación, el acoso y la violencia hacia las mujeres trans, lo que da como resultado la deserción escolar a edad temprana, dando lugar a privaciones del derecho a la

educación, lo cual conlleva a bajos niveles de formación, lo cual se convierte en un elemento importante en la limitación del acceso a trabajos dignos, formales o bien remunerados.

En todas las encuestas realizadas en Latinoamérica es constante el reporte de mayores niveles de discriminación y actos de violencias hacia las personas trans. En aquellas que diferencian entre hombres y mujeres trans, se observa mayor exposición entre las mujeres trans, que entre los hombres trans. (PNUD 2020).

La discriminación laboral se encuentra bastante difundida. En el caso de Bolivia la mitad de la población LGBTI+ que participó en la encuesta dice haber sufrido discriminación en lugares de trabajo o de parte de compañeros o compañeras de trabajo (Creative Consulting Group, 2011: p. xiii). En Ecuador, este porcentaje alcanza un 43.8% (p. 32).

En México y Perú, se observan niveles más bajos de discriminación en el ámbito laboral, alrededor de 25% en México (15% entre bisexuales y 40% entre trans) (CONAPRED, 2018: p. 12). En el segundo caso, Perú, es de 20.9% (INEI, 2017: p. 22).

Una mirada a las Mujeres Trans desde los Derechos Humanos y las normas internacionales

Los derechos fundamentales son inherentes a todas las personas, y el Estado está llamado a garantizar el pleno disfrute de dichos derechos de forma igualitaria por sus ciudadanos y ciudadanas, sin embargo, la falta de políticas públicas garantes de las libertades para las mujeres trans las condena a vivir excluidas y a ser víctimas de innumerables acciones que violentan su dignidad humana y les impide el alcance de su desarrollo humano.

La realidad social para las mujeres trans es de exclusión, marginalización y discriminación desde que se auto reconocen como mujer trans, de manera significativa, la falta de conocimiento, empatía, respeto y tolerancia por parte de la sociedad, es lo que

conlleva a que las mujeres trans sean siempre estigmatizadas y vulneradas desde todos los extractos sociales.

En demasiados países, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales se encuentran entre los miembros más pobres y más marginalizados de la sociedad. Hay estudios que muestran que las personas gais y lesbianas sufren un grado desproporcionado de discriminación y abuso. Son rechazadas por sus familias, echadas de sus hogares y expulsadas de las escuelas.

Según el Secretario General de las Naciones Unidas (2015), la situación de las personas transgénero es aún peor, tienen índices más altos de pobreza, hambre y falta de vivienda. Para las personas y sus familias esta es una tragedia personal. Y para la sociedad es un desperdicio vergonzoso de talento humano, ingenio y potencial económico.

El reconocimiento, la garantía, la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas trans tienen hoy un sustento legal a nivel internacional, por lo que se hace necesario conocer reconocerles estos derechos, los cuales permitirán dignificar y visibilizar a las mujeres trans, permitiéndoles el disfrute de todos sus los derechos y de las libertades fundamentales, que le son inherentes, a fin de poder garantizarles tanto desarrollo como bienestar , en sus vidas personales y colectivas .

En ese sentido, para el año 2008 fue presentada ante la Asamblea General de las Naciones Unidas la declaración “ Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género” la cual en su artículo 1 *Condenar la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, a adoptar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar dicha discriminación*, la cual supuso un avance significativo en materia de reconocimiento y protección de los derechos humanos de las personas LGBTIQ.

En el artículo 3 dicha declaración procura *Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad de género.*

Por su lado, el ACNUR cuenta con lo que son las Normas Internacionales de Derechos Humanos y orientación sexual e identidad de género, que establece como violación de los derechos humanos que afectan a las personas LGBT, *las restricciones discriminatorias a la libertad de expresión y restricciones conexas al ejercicio de los derechos de libertad de expresión.*

Así mismo, queda establecido como una violación de los derechos humanos que afecta a las personas LGBT, incluidas las mujeres trans, *el trato discriminatorio, que puede ocurrir en una variedad de entornos cotidianos, incluidos lugares de trabajo, escuelas, hogares de familia y hospitales. Sin leyes nacionales que prohíban la discriminación por terceras partes por motivos de orientación sexual e identidad de género, ese trato discriminatorio sigue rampante, lo que deja a los afectados con escasas posibilidades de obtener reparación. En ese contexto, la ausencia de reconocimiento jurídico de las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo o de la identidad de género de una persona también puede tener un efecto discriminatorio en muchas personas LGBT.*

Adicionalmente, siendo signatario de una serie de tratados, convenios y acuerdos internacionales, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño, el Protocolo de San Salvador, etc., el país ha asumido el compromiso de garantizar y promover igualdad y equidad para su población, incluidos los grupos minoritarios que son los que se encuentran en contexto de mayor vulnerabilidad sobre sus derechos, tal es así, que el artículo 39, numeral 3 de la Constitución establece que, *“el Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión”*

Marco normativo de la República Dominicana como garante de la igualdad y la no discriminación

La Constitución Dominicana, establece en su artículo 8: *“es función esencial del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas.”*, lo que remite, obviamente en síntesis, al reconocimiento de la igualdad y su corolario de no discriminación.

Por otro lado, el artículo 39 establece el derecho a la igualdad e indica que *“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”*.

En el artículo 43. de la Constitución se expresa que *“Toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las impuestas por el orden jurídico y los derechos de los demás”*.

En el aspecto laboral, la constitución en su artículo 62, numeral 2 deja estipulado que *“El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo”*, en tanto que en el numeral 5, señala que, *“Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora”*, quedando claramente establecido el rol del Estado como ente garante de la igualdad y equidad en el ámbito laboral.

Mientras que el derecho a la educación, queda contenido dentro de la Constitución Dominicana en el artículo 63 *“Derecho a la educación. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones queda estipulada la garantía del derecho a la educación de la ciudadanía, la cual debe ser integral, de calidad y en igualdad de condiciones para todos sus ciudadanos y ciudadanas”*.

Ley General de Juventud No. 49-00 del año 2000, en su artículo 2 afirma que *“La finalidad de la ley es propiciar el "desarrollo integral de los y las jóvenes sin distinción de género, de religión, política, racial, étnica u orientación sexual, y de nacionalidad"*.

Mientras que en artículo 27 la ley General de Juventud en materia de empleo establece que *“Todos los y las jóvenes dominicanos/as, a los fines de la presente Ley, no podrán ser discriminado por su sexo y/u orientación sexual. Se considera contraria a la presente Ley, cualquier forma de prejuicio o discriminación que se funde en la condición sexual o que tome en cuenta la vida sexual de los y las jóvenes, la cual se considera como privativa de la persona. El Estado dominicano dispondrá de los recursos y medios necesarios que permitan el ejercicio de este derecho”*.

En cuanto a la educación, la ley 66-97 del año 1997 Ley General de Educación, su artículo 1 establece que se *“garantiza el derecho de todos los habitantes del país a la educación”*.

La misma ley en su artículo 4 dispone que *“La educación es un derecho permanente e irrenunciable del ser humano....cada persona tiene derecho a una educación integral que le permita el desarrollo de su propia individualidad y la realización de una actividad socialmente útil; adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, de sexo, de credo, de posición económica y social o de cualquiera otra naturaleza... c) La educación estará*

basada en el respeto a la vida, el respeto a los derechos fundamentales de la persona, al principio de convivencia democrática y a la búsqueda de la verdad y la solidaridad.

La ley 16-92 (El código del trabajo dominicano) del a en el principio 7 indica que *“Sé prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa...”*

Ley 153-11 del año 2011 sobre VIH Sida, en su artículo 2 sobre alcance de la ley indica que *“sus disposiciones deben ser aplicadas por toda persona física o moral sin discriminación alguna, por razones de raza, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, origen nacional, étnico o social, posición económica, condición de salud, discapacidad, orientación o conducta sexual, identidad sexual y de género o por cualquier otra condición”*

La ley 76-02 del año 2002 que contiene el Código Procesal Penal, en su artículo 11 igualdad ante la ley precisa que *“todas las personas son iguales ante la ley y deben ser tratadas conforme a las mismas reglas, por lo que, los jueces y el ministerio público deben tomar en cuenta las condiciones particulares de las personas y del caso, pero no pueden fundar sus decisiones en base a nacionalidad, género, raza, credo o religión, ideas políticas, orientación sexual, posición económica o social u otra condición con implicaciones discriminatorias”*.

La Ley General de Salud de la República Dominicana (42-01) del año 2001, en su artículo 2 establece que “La salud es, a la vez, un medio para el logro del bienestar común y un fin como elemento sustantivo para el desarrollo humano. La producción social de la salud está íntimamente ligada al desarrollo global de la sociedad, constituyéndose en el producto de la interacción entre el desarrollo y la acción armónica de la sociedad en su conjunto, mediante el cual se brindan a los ciudadanos y ciudadanas las mejores opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingresos, de empleos, de recreación y participación social para que, individual y colectivamente,

desarrollen sus potencialidades en aras del bienestar. Por lo tanto, la salud no es atribución exclusiva del sector salud y, en consecuencia, ya no se prestará exclusivamente dentro de sus instituciones”.

Así mismo, el artículo 3, estipula que, Todos los dominicanos y dominicanas y las y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional son titulares del derecho a la promoción de la salud, prevención de las enfermedades y a la protección, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación alguna.

En lo que respecta al género en materia de salud, dicha ley, deja establecido en su artículo 11, numeral C que, “El Estado debe garantizar un nivel mínimo de prestaciones en favor de todos los residentes en el territorio nacional, que permita su atención integral mediante una adecuada distribución de las cargas financieras necesarias para su financiación, contando además con una correcta inversión del gasto social hacia la población más pobre y vulnerable, independientemente del poder adquisitivo o diferencias sociales, generacionales, laborales, de raza o de género”.

La Ley 1-12, Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (END), en su Segundo Eje Estratégico postula la construcción de: “Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial”

Como podemos evidenciar, el marco normativo de la República Dominicana mantiene un postulado de garantía de derechos para todos y todas sus ciudadanos/as, procurando un modelo de desarrollo que permita la igualdad de derechos y oportunidades de todos y todas.

A pesar de lo establecido en la jurisprudencia dominicana, la realidad social de grupos minoritarios como lo son las mujeres trans, es que el acceso a las garantías de derechos y oportunidad se ven limitados debido a que, la discriminación y el estigma de

estos grupos minoritarios se encuentran afianzado en todos los estratos sociales, por lo que terminan siendo oprimidos por un grupo mayoritario que impone la norma social. (Valenzuela, 2009).

Pero como bien ha reseñado el PNUD (2020), la ausencia de un marco normativo que reconozca la identidad de género de las personas trans... la protección explícita contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales sigue representando un gran desafío en países como la República Dominicana.

La convergencia entre el trabajo digno, la educación y la salud

Como ha sido estipulado en los convenios y tratados internacionales, así como en las leyes nacionales, todas las personas tienen derecho al trabajo y a que este pueda llevarse a cabo sin discriminación o estigmatización, entre otras prerrogativas, puesto que el resultado de la discriminación laboral es la exclusión y la generación de desigualdades sociales y económicas para quienes la enfrentan.

Sin embargo, el acceso al trabajo para las mujeres trans es un gran desafío, al igual que ocurre con otros derechos básicos, debido a la estigma y discriminación social de la cual son víctimas, razón por la cual algunos países que procuran aportar a la incorporación de las personas trans al trabajo, generando espacios de inclusión laboral, ejecutan programas y acciones con miras a que las políticas públicas de empleo cuyo diseño no contenga enfoque de género, ni de diversidad sexual, puedan ser revisadas y en la medida de lo posible modificadas, a fin de que puedan dar respuesta a las necesidades del grupo grupos poblacionales minoritarios que se encuentren en situaciones de exclusión, logrando así visibilizar sus realidades y permitiéndoles acceder al campo laboral.

Países como Argentina, México y España, son algunos de los países con mayores avances en cuanto a la jurisprudencia para la inclusión laboral de los colectivos trans, incluidas las mujeres trans. En el caso de Argentina, el gobierno estableció en el 2020 un cupo laboral del 1% de los puestos en el sector público para ocuparse por personas travestis, transexuales y transgénero, siempre y cuando cuenten con las condiciones necesarias para el cargo., Por

su lado, México cuenta con la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, entidad cuyo principal objetivo es garantizar el pleno respeto a los Derechos Humanos, con perspectiva de género y la no discriminación, promoviendo la igualdad, y desde dicha dirección se ejecutan acciones de promoción y protección de los derechos de las mujeres trans, incluida su inclusión en el campo laboral.

En el caso de España, el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores y trabajadoras tienen “derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español...el artículo 14.i del Estatuto Básico del Empleado Público establece como derecho individual del empleado o empleada pública “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A pesar de los avances en materia laboral de estos países, la realidad social de las mujeres trans a la hora de buscar trabajo sigue estando marcada por los prejuicios y la discriminación. Según Médicos del Mundo, el 80% de las mujeres trans están excluidas del mundo laboral y, en caso de acceder a un empleo, consiguen uno de carácter precario. A través de la campaña #QueNoTeBrillenlosPrejuicios, lanzada con el propósito de generar conciencia sobre los obstáculos que deben enfrentar las mujeres trans para poder acceder a un puesto de trabajo, evidenciando el impacto de los prejuicios sociales para las mujeres trans que desean acceder a un trabajo para el cual tienen las competencias.

Según Elías Pons (2020), en su artículo Trabajar siendo mujer trans: “O trabajamos de prostitutas o encima de un escenario, y esto debe terminar ya” Las mujeres trans sufren más exclusión laboral que los hombres trans y se ven obligadas muchas veces a trabajar en la prostitución o en trabajos muy precarizados y con contratos temporales y parciales, ello

a consecuencia de los estereotipos y prejuicios sociales que ven a las mujeres trans como raras, promotoras de conductas inapropiadas o socialmente inadaptadas.

De igual manera en la República Dominicana, el acceso a trabajos dignos para las mujeres trans no es tarea fácil. Según levantamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID (2016), realizado con una muestra de 299 mujeres trans el 26.4% se dedicaba al trabajo sexual como fuente de empleo, “el 13.7% eran estilistas, 1.3% artesanas, 3.6% profesionales, 2.7% técnicos (mecánica, reparación de aparatos).

La falta de oportunidades laborales dentro del ámbito formal para las mujeres trans es limitada, y esto tiene muchas aristas, que van desde la deserción escolar y la falta de redes de apoyo, la estigmatización social y la discriminación por cuestiones de la expresión o la identidad de género, si consideramos que “el mundo del trabajo es donde se expresan mayores discursos de discriminación y exclusión hacia su construcción identitaria, cerrando posibilidades de ascenso social, lo que las condiciona al mundo del trabajo sexual callejero y mantenerse en un círculo vicioso de precariedad y violencias” (Pérez, 2017).

La cuestión de la educación es clave para poder hablar sobre desigualdad laboral, brecha o falta de oportunidades, en este caso, de las mujeres trans para la obtención de trabajos formales, pues si bien no es un elemento determinante, el hecho de no poseer educación formal, sobre todo a los niveles de secundaria, o universitaria reduce de manera significativa el poder obtener trabajos de calidad, lo que genera que las mujeres trans solo puedan acceder a empleos informales y mal remunerados, siendo el trabajo sexual, una de las principales opciones de las mujeres trans para garantizar su sustento y supervivencia.

El mismo informe de la (USAID), en el año 2016 en el país solamente el 10% de la población trans terminó el nivel primario, el 28% el nivel secundario y el 6% terminó estudios universitarios.

La salud es otro derecho que se ve directamente vinculado al acceso al trabajo, dado que, en la actualidad el Sistema de Salud Dominicana, estructurado en la ley No. 42-01 (Ley General de Salud) y Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social) promueven tanto los aportes del Estado, como de los empleadores y del trabajador, en su conjunto, generando de este modo ese vínculo entre salud y trabajo.

Una de las principales demandas de las mujeres trans es poder acceder a servicios de salud en los cuales se les brinden los servicios con respeto y calidad, en los cuales no se les discrimine o estigmatice por su identidad de género.

Según estudio realizado por la USAID (2016), las principales razones por las personas trans, incluidas las mujeres trans, accedieron a los servicios de salud, fueron relacionadas al VIH (hacerse la prueba, o asistir a seguimiento médico de la infección), seguido de las visitas a exámenes de seguimiento relacionado a patologías anales, por infección del virus de papiloma humano o por infecciones posteriores a agresiones físicas y sexuales.

Según estudio del Consejo Nacional para el VIH y el SIDA, CONAVIHSIDA (2012), La prevalencia de VIH entre quienes se identifican transgénero es de 17.2%.

De igual manera, según los datos de la USAID (2016), el tipo de servicios clínicos al cual accedieron fueron establecimientos públicos manejados por el Ministerio de Salud Pública, incluidos hospitales (70 %) y las unidades de atención primaria (30 %); seguidos por los establecimientos no gubernamentales, incluidas las clínicas privadas (51 %) y otras ONG (49 %).

Así mismo, se destacó que entre los elementos que tendrían mayor incidencia a la hora de tomar la decisión de acudir a un servicio de salud, en el 72.9 % de los casos lo más importante fue la confidencialidad; para el 72 % fue la información y orientación sobre uso de los servicios; un 69.8 % refirió que era importante la experiencia profesional sobre salud

trans por parte del personal de salud (58.8 %); y la inseguridad, el horario de los servicios y tener que revelar su identidad con menos de un 50 %.

El derecho a la salud se considera uno de los más relevantes, pues es fundamental el contar con una buena salud para poder gozar de forma plena de otros derechos, como el derecho a la educación y el trabajo, y que derechos como la alimentación, la nutrición y la recreación son necesarios para poder hablar de salud, porque en su conjunto estos derechos aportan al alcance del bienestar individual.

El derecho a identidad de género

La identidad de género como la vivencia individual del género de cómo cada persona se siente y que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer, debe ser reconocida y respetada desde la individualidad por parte del Estado y sus sociedades, sin embargo para las mujeres trans, su identidad de género da paso lugar a que las mismas sean objetos de discriminación, estigmatización y prejuicios sociales, impidiendo así que puedan estas alcanzar un pleno desarrollo en sus vidas, debido a que su identidad de género se presenta como su principal barrera para goce pleno de sus derechos y libertades.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018) estableció que “El derecho a la identidad de género y sexual se encuentra ligado al concepto de libertad y la posibilidad de todo ser humano de autodeterminarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme sus propias opciones y convicciones”. Afirmó, además, que “el reconocimiento de la identidad de género por el Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans”. Esto incluye, entre otros derechos, la protección contra todas las formas de violencia, la tortura y malos tratos, así como la garantía del derecho a la salud, a la educación, al empleo, la vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación”.

En igual acción, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018) consideró que el cambio de nombre, la adecuación de la imagen, así como la rectificación a la mención del sexo o género, en los registros y en los documentos de identidad para que estos sean acordes a la identidad de género auto percibida, es un derecho protegido por la Convención Americana. Como consecuencia, los Estados están en la obligación de reconocer, regular, y establecer los procedimientos adecuados para tales fines. Si bien, el planeamiento de la CIDH fue en un marco consultivo, no deja de ser válido el que ha quedado fielmente establecido, que el Estado debe de proveer los mecanismos que garanticen y protejan el derecho a la identidad de género de sus nacionales.

En el mismo orden, la Organización de los Estados Americanos (OEA) de la cual la República Dominicana es miembro, para el año 2008 adoptó una resolución sobre orientación sexual e identidad de género, mediante la cual se invita a los Estado Miembros a adoptar políticas públicas encaminadas a eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género, a condenar la violencia por estas mismas causas y a “fortalecer las instituciones nacionales con un enfoque de prevención e investigación de estos actos y violaciones, para asegurar la debida protección judicial a las víctimas y que los perpetradores sean llevados a la Justicia” (ODHGV, TRANSSA y CONTRAVETD, 2014).

En lo que refiere a la Identidad de Género en la República Dominicana, hay un vacío legislativo para el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans, igual ocurre con el castigo hacia actos de discriminación hacia las mujeres personas trans y los colectivos LGBTIQ+, en su conjunto.

Si bien, la constitución dominicana en su artículo 39 prohíbe todas las formas de discriminación, aunque no hace referencia específica a la identidad de género, deja establecido las condiciones de personal o social, que a la luz de la interpretación jurídica puede dar por sentada la prohibición de la discriminación por cuestiones de identidad de género u orientación sexual. Sin embargo, el estigma social hacia las mujeres trans como consecuencia del desconocimiento y la sensibilización social, sumado a la falta de una ley

de identidad de género y de no discriminación son elementos que si bien no se expresan abiertamente, no dejan de ser evidentes en la sociedad, restando valía a las mujeres trans, convirtiéndolas en seres prejuiciadas e invisibles, lo cual da lugar a que deban enfrentarse a una serie de desafíos para poder pleno goce de sus derechos, tales como el acceso la educación, la salud, el trabajos, a la justicia imparcial, etc., no porque desde el Estado se les nieguen estos derechos, sino debido a la estigmatización estructural que les afecta.

Desde el 2016 el colectivo trans representando en diversas organizaciones promotoras y protectoras de los derechos de las mujeres trans han presentado un proyecto de ley de identidad de género y no discriminación, con miras a lograr eliminar las acciones que dicho grupo poblacionales ha identificado como discriminatorias.

Inclusión laboral y Desarrollo Humano de las mujeres trans en la República Dominicana

Con el propósito de realizar un levantamiento que permita dar una mirada directa a las realidades de las mujeres trans en torno a la inclusión laboral como elemento indispensable para su desarrollo y que sirve de aporte a la medición del desarrollo humano del país, se realizaron entrevistas dirigidas a mujeres trans representantes de las principales organizaciones que trabajan por la promoción y protección de ese colectivo en el país, de igual manera vimos como importante para la presente investigación generar acercamiento con otras entidades y personas que desde sus labores aporten a la inclusión de las mujeres trans en los diferentes espacios sociales.

Las entrevistas fueron realizadas a un total de 7 personas, dentro de las cuales 4 corresponden a mujeres trans directoras de organizaciones que trabajan directamente con mujeres trans, en la protección, promoción y difusión de los derechos de ese colectivo, siendo estas organizaciones, Comunidad de Trans-travestis, trabajadoras sexuales Dominicanas (COTRAVETD), Trans Unidas Dominicanas, Trans Juvenil y Escalando Poblaciones Claves Trans; en igual sentido fueron entrevistadas 2 Personalidades con expertos en el tema de los derechos de las personas LGBTIQ+, incluidas las mujeres trans.

Como resultado de dichas entrevistas podemos destacar que:

Todas las personas entrevistadas coinciden en que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal. Para la Sra. Thalía Almendares Hasbun de Trans Unidas Dominicanas, el 95% de las mujeres trans se dedica al trabajo sexual y actividades artísticas o son maquillistas, lo cual se debe a la falta de políticas públicas que les permita acceso a los trabajos dignos, incluso para las que ostentan títulos universitarios.

De igual manera, la Sra. Ruth Fernández, Coordinadora del Proyecto Ser LGBTI en el Caribe, considera que el derecho al trabajo de las mujeres trans se ve limitado por la discriminación en sentido general, así como por las barreras que suponen prejuicios, el desconocimiento y el encasillamiento dentro del trabajo sexual para estas mujeres. Pero también, entienden que otro elemento es la falta de referentes dentro de las áreas profesionales, como la medicina.

En otro sentido, las entrevistadas señalan que, hay un vínculo estrecho entre la identidad personal de las mujeres trans y las limitaciones para acceder o gozar de sus derechos, esto se debe al hecho de los estigmas sociales, como señala Brayan Minyetty, director ejecutivo de Federación Regional de Orgullo Gay, Trans y otros, las trans se asumen como promiscuas y antivalores, porque salen del estereotipo de la heteronormatividad y por su expresión de género.

Así mismo, Eva Morillo de Trans Juvenil considera que la homofobia y la discriminación son las principales limitaciones que tienen las mujeres trans a la hora de gozar de sus derechos.

Evidentemente, cuando se habla de trabajos formales la palabra educación debe estar presente, y en ese sentido, es importante destacar que, durante las entrevistas, las personas entrevistadas coincidieron en la existencia de ese vínculo directo entre la educación y el trabajo, como señalará Ruth Fernández, sobre todo cuando se quiere hablar de empleo cualificado y empleo formal. Así mismo, Marianela Carvajal, activista y defensora de los derechos de las personas LGBTIQ, recalca el hecho de como la discriminación de que son objeto las mujeres trans en el entorno escolar las conduce a la

deserción escolar, lo cual no les permite formarse adecuadamente y esto las conduce a no tener la preparación necesaria para el campo laboral formal.

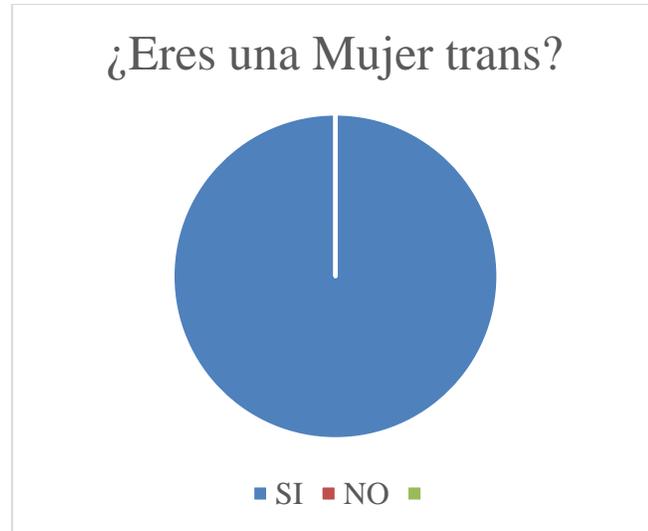
Las 7 personas entrevistadas coincidieron en el hecho de que la discriminación, la transfobia y la estigmatización hacia las mujeres trans tiene una alta incidencia en la falta de oportunidades dentro del campo laboral formal para las mujeres trans, destacando como factores causantes de las mismas el desconocimiento sobre las realidades de las mujeres trans, la falta de sensibilidad y de educación en el resto.

Así mismo, se consideró como necesario que el Estado lleve a cabo acciones para garantizar a la inclusión laboral para las mujeres trans, siendo la más señalada, la ley de Identidad de género y no discriminación, así como el desarrollo de políticas públicas que fomenten la inclusión de las mujeres trans al campo laboral formal.

Evidentemente, la falta de un trabajo formal en las mujeres trans las hace carecer de una serie de garantías que impactan directamente en su desarrollo, sin embargo, en lo que se refiere al impacto de esto en la medición del desarrollo humano del país, Ruth Fernández señala que, la realidad de las personas Trans es muy parcial, y en cuanto a la cuantificación dentro del Desarrollo Humano es un impacto pequeño, sin embargo, se debe entender que con la inclusión de estos en los trabajos formales habrá un cambio positivo para sus vidas y esto evidentemente se traduce en un reflejo positivo para el país en los indicadores de Desarrollo Humano.

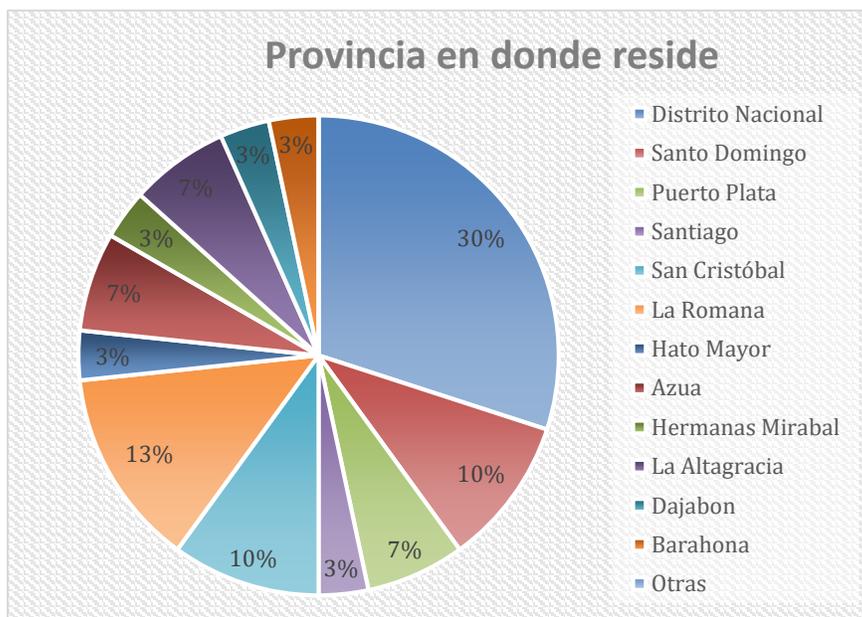
Encuesta:

Esta encuesta fue dirigida de forma exclusiva a la población de mujeres trans, por lo que la primera pregunta consiste en saber si quien respondería a dicha encuesta era una mujer trans, y en caso de que la respuesta fuera negativa, el formulario quedaba descartado, por lo que en total de formularios completados fue de 30.

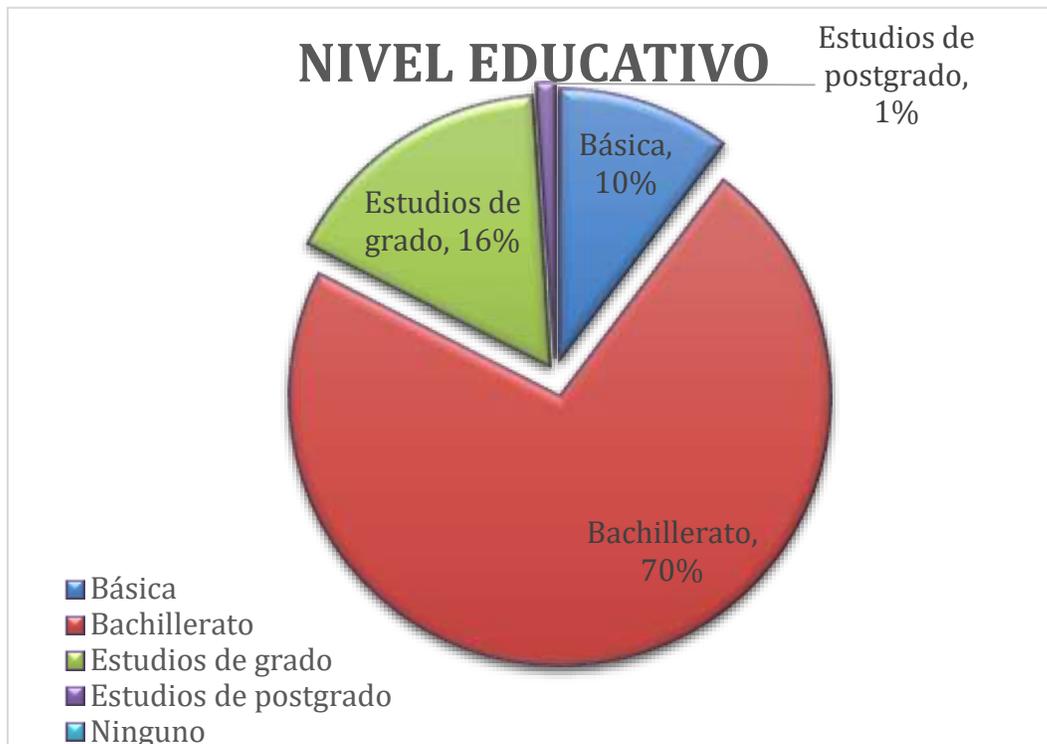


Las personas que llenaron la encuesta eran mayores de edad, con edad legal para trabajar. El promedio de edad de las mujeres trans que completaron la encuesta fue de 19 a 56 años, siendo el mayor número de encuestadas mujeres trans de 27 años, seguidas por las de 20 años, lo que evidencia que las mujeres trans se encuentran dentro del promedio de edad apto para trabajar.

La encuesta fue completada por mujeres trans residentes en 11 de las 31 provincias del país, correspondiente el 30% al Distrito Nacional seguida de La Romana con un 13%, San Cristóbal y Santo Domingo con un 10%, las provincias de Azua, Puerto Plata y la Altagracia con un 7% y posteriormente Hermanas Mirabal, Hato Mayor, Dajabón, Barahona y Santiago con un 3%, respectivamente.



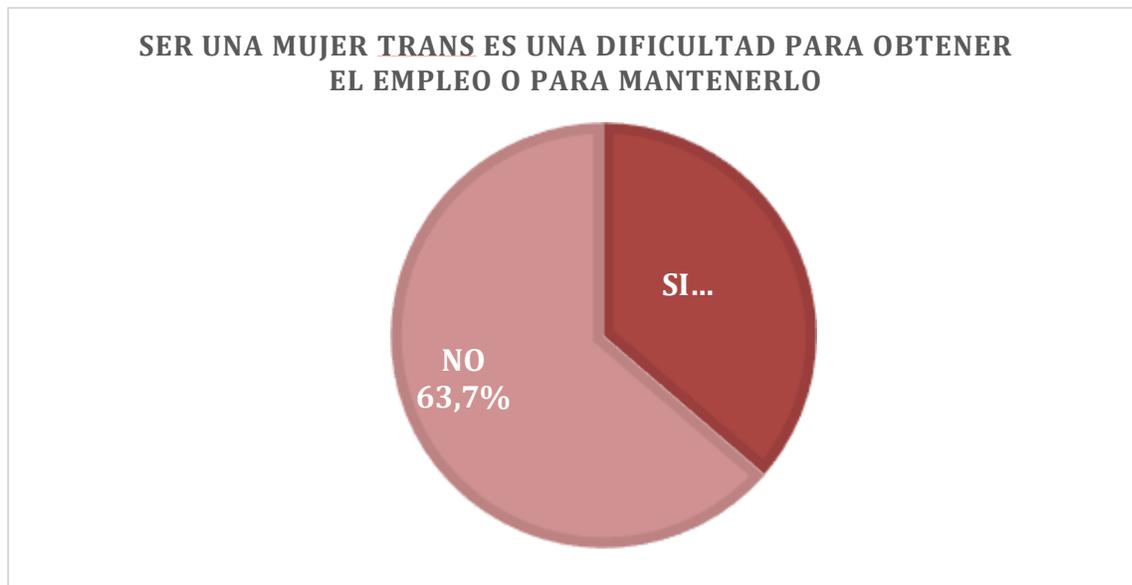
El 70% de las mujeres trans encuestadas confirma haber completado la educación secundaria, mientras que el 16% confirma que ha completado los estudios de grado y el 10% solo ha completado educación básica. Solo el 1% de las encuestadas confirma haber completado educación de posgrado.



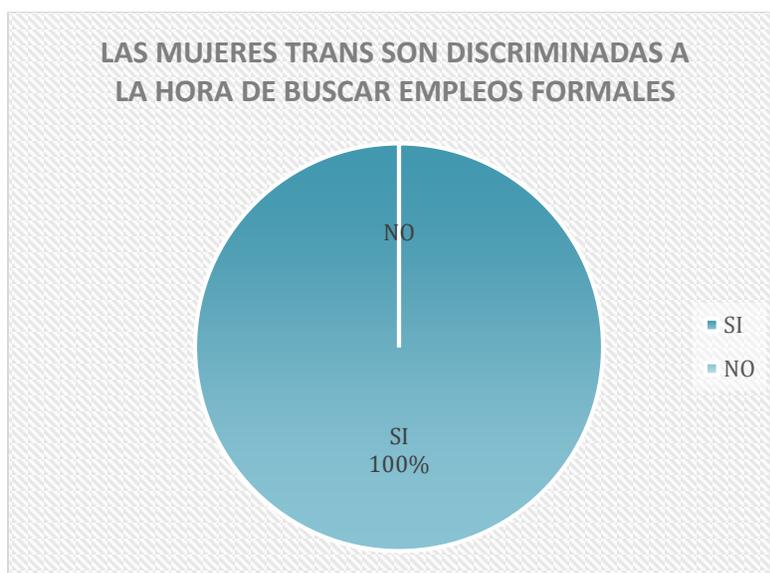
A pesar de que el 70% de las mujeres trans han indicado que han completado la educación secundaria y que el 16% de estas señala que ha completado educación de grado, solo el 43,3% de las mismas indica haber tenido experiencia en trabajos formales.



Siendo el trabajo en tiendas la actividad laboral formal que la mayoría de ellas señala haber realizado. El 63,3% de las encuestadas señaló el hecho de que ser una mujer trans representa una dificultad a la hora de encontrar empleos formales.



Por otro lado, todas las encuestadas coincidieron en que las mujeres trans son discriminadas a la hora de buscar un trabajo digno, ya sea este formal o informal.

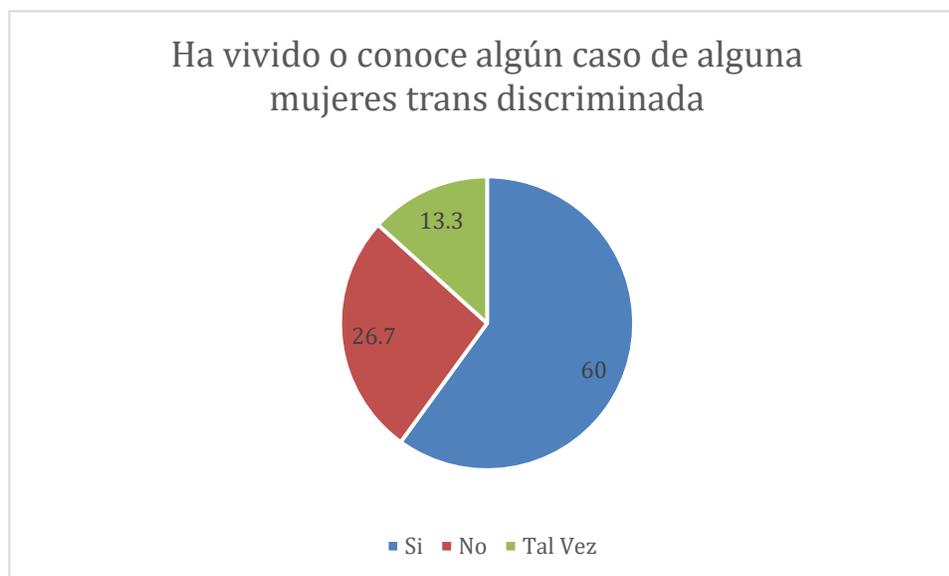


Las mujeres trans enfrentan una gran cantidad de situaciones como consecuencia de la estigmatización y se ven expuestas a la discriminación durante la búsqueda de trabajos formales, según ellas, dentro de los problemas que identifican cuando buscan empleos están:

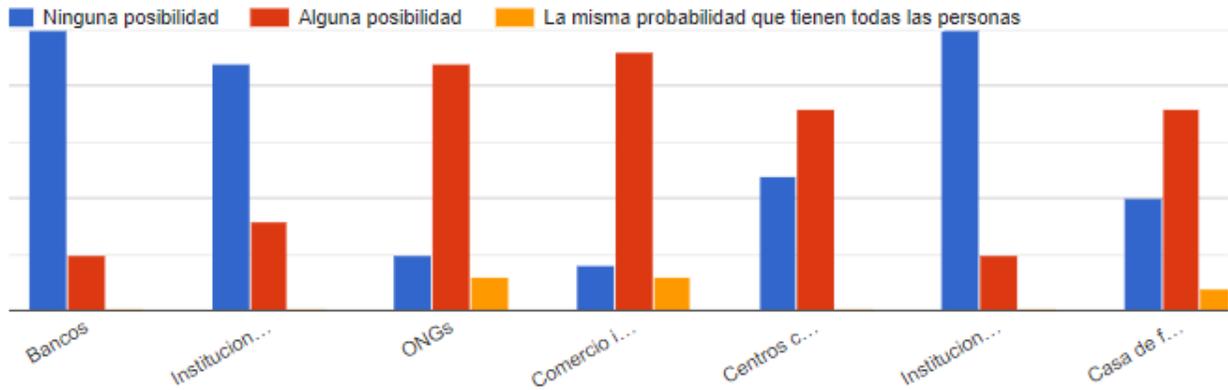
Los prejuicios por su expresión de género no acorde con el sexo asignado al nacer El machismo

- Que no se tome en cuenta las capacidades, sino la apariencia La poca demanda laboral
- El que los datos en los documentos de identidad no se encuentren acorde a su personalidad.La no aceptación
- La falta de educación.

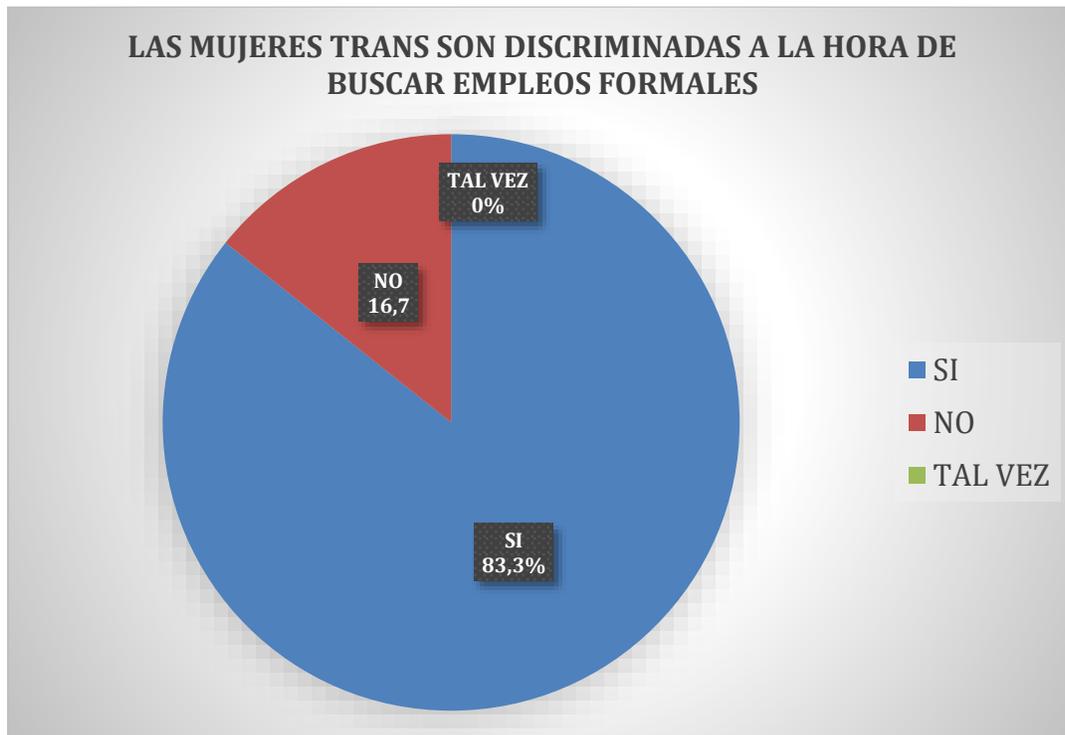
Es así que el 60% de las encuestadas confirma haber vivido o conocer de algún caso de discriminación a la hora de encontrar trabajo, ya sea este formal o informal.



Al consultar a las mujeres trans sobre las oportunidades que poseen de poder trabajar en una serie de establecimientos, en su mayoría señalaron no tener ninguna posibilidad de poder encontrar trabajo en bancos, instituciones públicas, escuelas, hospitales o militares, mientras que si resaltaron solo en el comercio informal, las ONGs o las Organizaciones Internacionales tendrían alguna posibilidad y solo un porcentaje muy mínimo considerar tener igual posibilidad que cualquier persona en dentro de estos últimos señalados.



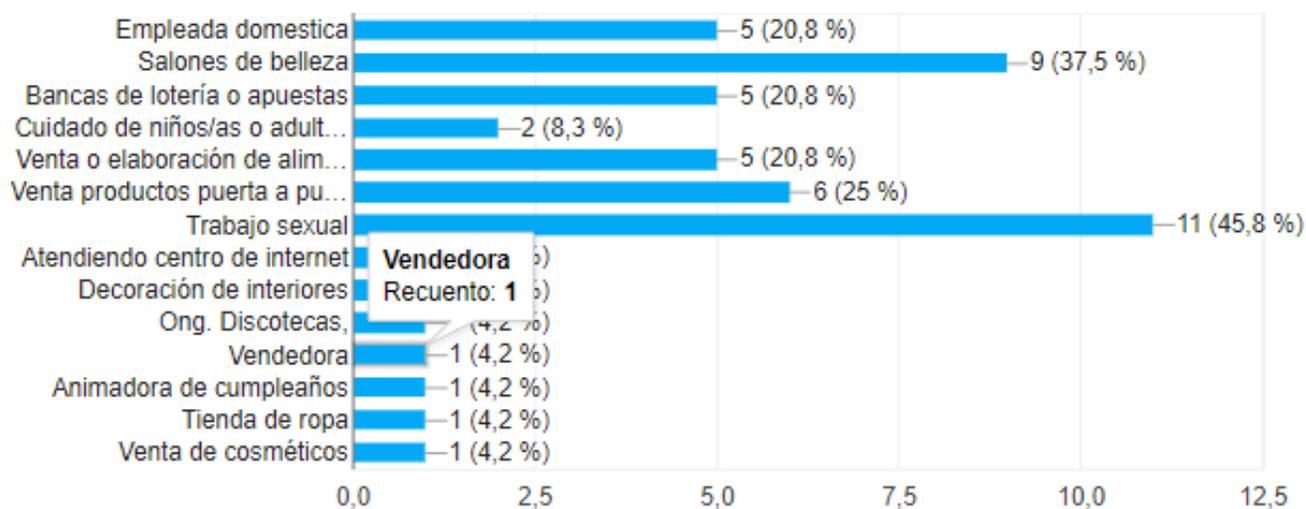
El 83,3% de las entrevistadas afirma haber tenido algún trabajo informal frente a un 16,7% que indica no haber tenido ninguno.



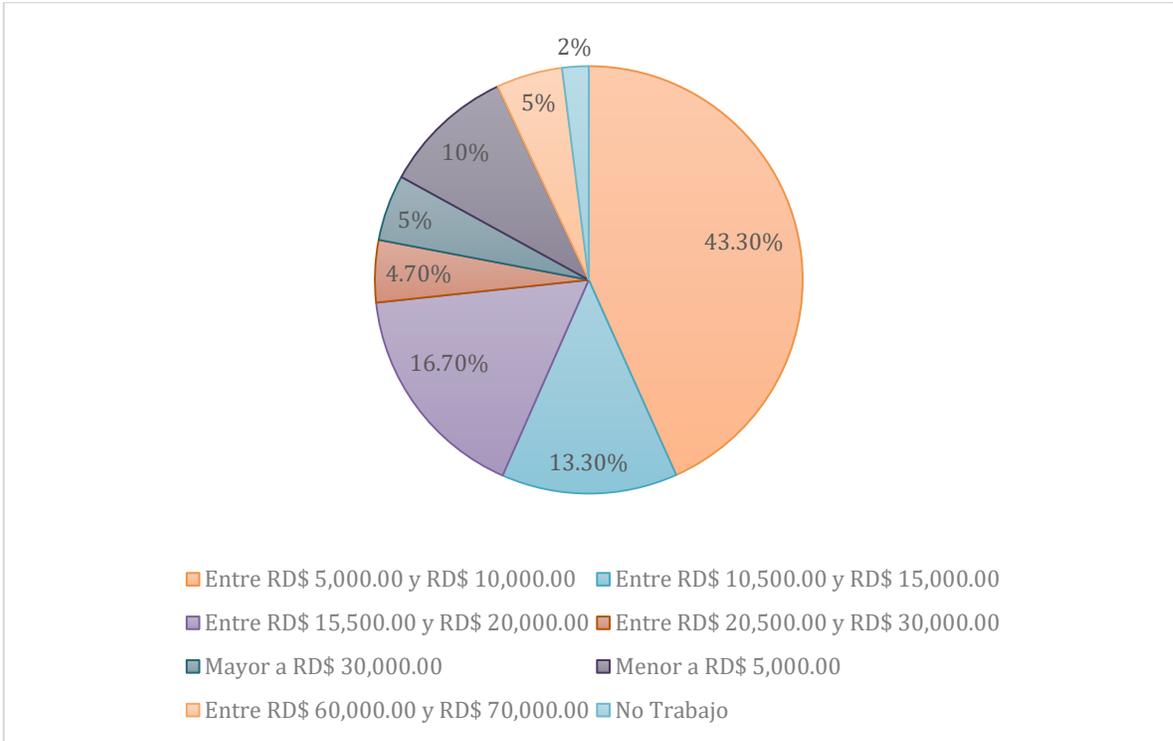
En cuanto a las áreas de trabajo, de las 25 mujeres trans que afirman haber tenido empleos informales, solo 24 respondió en cuales áreas se desempeñaban, siendo el trabajo sexual y el trabajo en salones de belleza las principales actividades económicas realizadas por las mujeres trans encuestadas, seguidos por la venta de productos puerta a puerta, la venta de comidas, el trabajo en bancas de loterías o apuestas y el trabajo como empleadas domésticas.

Si la respuesta anterior es SI, favor indicar en cual de las siguientes áreas

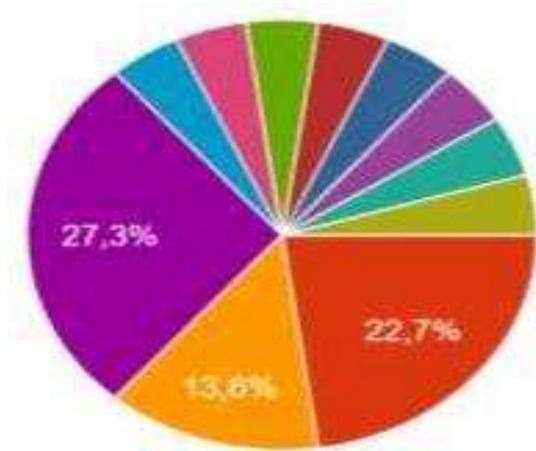
24 respuestas



Así mismo, se destaca que el 43,3% de las mujeres trans encuestadas ha tenido salarios de entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00, mientras que 16,7% ha tenido salarios entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00 y el 13% entre RD\$10,500.00 y 15,000.00, solo el 2% señala haber tenido ingresos superiores a las RD\$20,000.00; considerando que según el Banco Central, a diciembre del 2020 el costo de la canasta familiar en hogares de menores ingresos era RD\$21,610.57 y en los de mayores ingresos de RD\$61,192.04, teniendo así un promedio nacional para el costo de la canasta familiar de RD\$36,760.56, se destaca el hecho de que un alto porcentaje de las mujeres trans no pueden costear el costo de la canasta familiar, esto sin contar con el costeo de otros servicios, como electricidad, agua potable, alquiler de vivienda, internet, etc., y ello tienen una relación directa con la imposibilidad de que las mujeres trans puedan desarrollarse de manera plena y tener una vida digna.



Se debe señalar que las mujeres trans no sufren solo discriminación por ser mujeres trans, sino que sumado a esto también son discriminadas por otros factores. El 27,3% de las encuestadas afirma haber sufrido discriminación por su condición socioeconómica, mientras que el 22,7% lo ha sufrido por su color de piel, y el 3% por su descendencia.



Como ya hemos establecido a lo largo de la presente investigación, el Estado como el ente garante de derechos, tiene el rol de hacer valer los derechos de todas las personas y satisfacer las

necesidades de protección y salvaguarda de las mismas, es por ello que se hace necesario que desde el Estado se lleven acciones para que permitan garantizar la inclusión laboral de las mujeres trans, quienes durante la encuesta han identificado, en función de sus necesidades cuales son las vías dentro de las que el Estado debe actuar para que sus derechos les sean garantizados. El 36,7% coincidió en que las acciones del Estado deben ir orientadas a la creación de una ley de identidad, mientras que el 26,7% entiende que lo que hace falta es una ley que penalice la discriminación en todas sus formas y el 13,3% que se deben llevar a cabo programas de sensibilización y no discriminación.

Es tarea del Estado hacer valer los derechos de las mujeres trans al trabajo digno, decente bien remunerado, para lo cual se hace necesario llevar a cabo tareas orientadas a la inclusión y visibilización de las mismas, desde su ser de personas con derechos y deberes sociales.



Impacto de la pandemia COVID-19 en el incremento de las desigualdades de las mujeres trans.

Para los años objetos de estudio en esta investigación, es importante resaltar el hecho de que el mundo se ha visto afectado por una pandemia, la cual ha impactado no solo en las economías a

nivel global, sino que también ha dejado aún más expuestas las desigualdades preexistentes en nuestras sociedades, evidenciando un retroceso significativo retroceso en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030.

Dentro de los efectos de esta pandemia, se encuentran el haber generado la recesión más grande que ha sufrido la región de América Latina: -5,3%, el desplome del comercio (-15%), el turismo y las remesas (-20%), arrojando un significativo aumento del desempleo, con efecto en los índices de pobreza e incremento de las desigualdades. La pandemia evidenció brechas estructurales y carencias del sistema de salud del régimen de bienestar, así como debilidades históricas del sistema productivo.

Según la CEPAL (2020), La caída económica agregó 12 millones de personas a las filas del desempleo (37.7m) y llevará a 28.7 millones de personas adicionales a la pobreza (215m) y a 15.9 millones de personas a la pobreza extrema (87m).

La pandemia de COVID-19 plantea importantes desafíos para la República Dominicana, como la pérdida de ingresos de divisas por reducción de actividades clave como el turismo, la paralización de buena parte de las actividades económicas con efectos directos e indirectos en el empleo e ingresos de los hogares, y desafíos fiscales, ya que el gobierno se encuentra implementando medidas de alivio ante la crisis al mismo tiempo que ve caer su recaudación tributaria.

Si bien todas las personas están enfrentando dificultades sin precedentes como consecuencia de la COVID-19, en el caso de las mujeres trans, estas suelen ser dentro de los grupos vulnerables las más afectadas.

En el marco de la pandémica COVID-19, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD en República Dominicana a través de la Encuesta Red Actúa (SEIA), sobre afectación socioeconómica de hogares ante la COVID-19, identificó 42 hogares en los cuales residían persona LGBTI, lo que permitió la elaboración un informe sobre el impacto que la pandemia en las personas LGBTI, y aunque en dicho informe no se detalla de manera específica a las mujeres trans, se entiende que su resultado tiene un importante valor para la presente investigación, pues evidencia las desigualdades para los colectivos LGBTIQ+, dentro de los que se encuentran las mujeres trans.

Según el PNUD (2020) En la República Dominicana el impacto de la COVID-19 en el bienestar socioeconómico de las personas LGBTI ha sido particularmente negativo. En el caso de los hombres gay y las mujeres trans el 42.7% percibe ingresos mensuales menores a RD\$6,000.00 pesos (US\$ 105.40) Esto puede generar una grave situación debido a que la canasta básica familiar dominicana para el primer quintil de ingresos (las personas más pobres) está valorada a marzo de 2020 en RD\$14,476.91 pesos (US\$ 254.31).

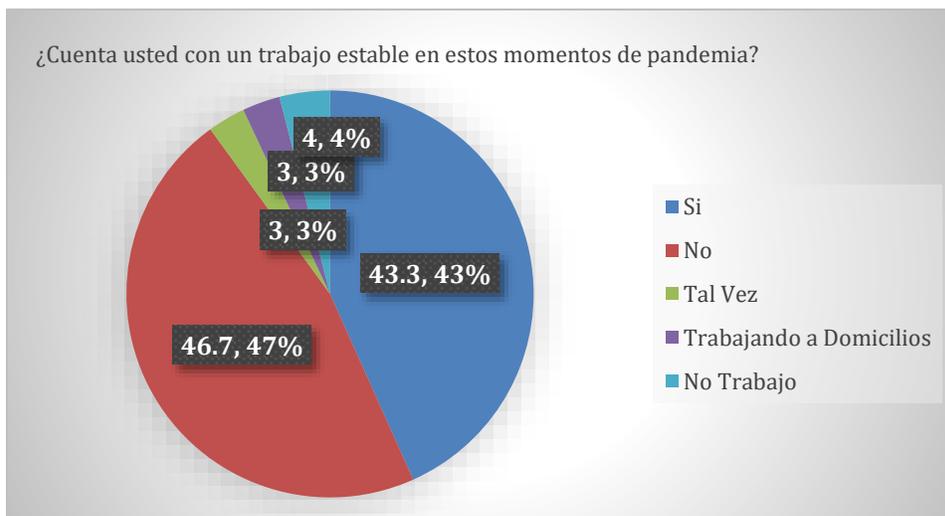
Para los fines de la presente investigación, hemos de destacar del referido informe los siguientes datos:

- 26% de las personas LBGTI perdieron sus trabajos.

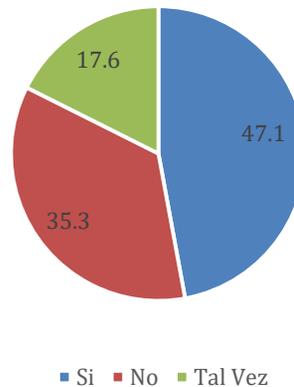
- En el 54% los hogares, donde hay al menos una persona LGBTI, han tenido que reducir el número de comidas al día debido a la reducción de ingresos en las casas producto de la baja actividad económica de los sectores productivos.
- 27% de los/las jefes/as de hogares, donde hay al menos una persona LGBTI, trabajan en el sector privado.
- Solo el 10% de los hogares, donde hay al menos una persona LGBTI, han sido integrados en el Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE) implementado por el Gobierno junto al sector privado como respuesta al COVID-19.
- En el 72% de los hogares, donde hay al menos una persona LGBTI, han tenido dificultad para acceder a equipos de protección como mascarillas y guantes.
- Solo un 23% de los hogares donde hay al menos una persona LGBTI ha recibido la Tarjeta Solidaridad o ha sido incluido en el Programa Quédate Casa establecido por el Gobierno como respuesta a la COVID-19.

Si bien estos valores no hacen referencia directa a las mujeres trans, dado que es el único levantamiento de información estadísticas sobre los colectivos LGBTIQ, respecto a su situación a partir de la pandemia, nos parece relevante destacar como se evidencia la falta de acceso a servicios de protección por parte del Estado para dicho colectivo, en el que también se encuentran las mujeres trans.

Según la encuesta realizada a los fines de la presente investigación, el 46,7% de las mujeres trans no cuenta con trabajo durante la pandemia y de éstas el 47,1 % afirma haber perdido sus empleos como consecuencia del COVID-19.



Si su respuesta es negativa, podría indicarnos si el motivo de la pérdida de su empleo estuvo vinculada a la pandemia COVID-19



El rol de las empresas privadas en la inclusión laboral de las mujeres trans

Las empresas pueden apoyar los avances sobre la no discriminación y la inclusión de las mujeres trans, esto es posible a través de la generación a lo interno de políticas de diversidad dentro de las empresas permite crear espacios libres de discriminación y generan espacios de inclusión.

Implementar políticas y procesos a favor de la diversidad genera cambios positivos en pro de las empresas privadas, permite incrementar el compromiso laboral y permite la mejora de la imagen institucional.

Es importante recordar que las empresas son agentes de cambio y es en apoyo a esta concepción que la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los

Derechos Humanos lanzó en el año 2017 las normas de conducta para las empresas hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

Dichas normas, procuran brindar orientación a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, así como en el mercado y la comunidad, a través de la implementación de nuevas políticas y prácticas que permitan a respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTI.

En total son 5 normas, desglosadas de la siguiente forma:

En todo momento

- **RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS:** Formulación de políticas para el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos humanos de las personas LGBTI, así como también establecer mecanismos para vigilar que cumplan las normas de derechos humanos.

En el lugar de trabajo

- **ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN:** Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.
- **PRESTAR APOYO:** Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma

En el Mercado

- **PREVENIR OTRAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS:** Las empresas deben asegurarse de que con sus acciones no discriminan ni a sus proveedores ni a sus clientes, así como también, deben velar porque sus socios tampoco discriminen.

En la Comunidad

- **ACTUAR EN LA ESFERA PÚBLICA:** Se estimula a las empresas a colaborar con la comunidad para poner fin a la discriminación.

Estas normas dentro de su accionar sirven como referentes para evaluar el comportamiento de las empresas frente a la discriminación hacia las personas LGBTI, incluidas allí las mujeres trans, por lo que las mismas son un importante avance en la lucha contra la eliminación de las desigualdades y la discriminación y estigmatización hacia las mujeres trans.

En lo referente a las personas trans, dichas normas establecen que, las empresas deben adoptar políticas de inclusión de las personas trans, lo que supone reconocer la identidad de género del personal, los clientes y otros interesados trans que estos indiquen, independientemente de que figure o no en documentos oficiales. También implica instaurar políticas que obliguen al personal a respetar el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizados por la persona de que se trate.

Otros de los aspectos más significativos para las personas trans, en especial para las mujeres trans, es el acceso no discriminatorio y en condiciones de seguridad a aseos y otras instalaciones separadas por sexo y la existencia de códigos no discriminatorios de vestimenta.

Para avanzar más rápidamente en todo el mundo hacia la igualdad de las personas LGBTI, las empresas no solo tendrán que cumplir sus responsabilidades en materia de derechos humanos, sino que deberán ser agentes de cambio.

Zeid Ra'ad Al Hussein, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación ha sido posible conocer y ampliar la mirada sobre la realidad de las mujeres trans en la República Dominicana y sus realidades sociales y económicas. Ha sido posible identificar los altos desafíos a los que las mujeres trans se enfrentan todos los días desde el momento de su auto reconocimiento como una mujer trans; desafíos que van desde la constante lucha por la aceptación familiar y social, pasando por la necesidad de que se les respete y no se les discrimine o violente dentro de los distintos espacios sociales, hasta el gran reto de la autopreservación de la propia vida, que suele verse en situaciones de peligro como resultado de la transfobia.

Si bien, la sociedad dominicana ha ido evolucionado y cada vez son mayores los espacios de aceptación para las mujeres trans, aún hay un gran reto para que las mismas puedan lograr vivir con dignidad e igualdad, y es desde el Estado de donde deben impulsarse las acciones que permitan a las mujeres trans ser reconocidas y respetadas en su condición de seres humanos con derecho al pleno disfrute de su identidad en total libertad, sin ser discriminadas o estigmatizadas por ello y para eso se hace necesario que desde el Estado se estructuren políticas públicas, tales como la ley de igualdad y no discriminación, las ley de identidad de género, el incentivo estatal para la promoción de la inclusión y no discriminación en materia de salud, educación y empleo, en favor de las mujeres trans y otros grupos vulnerabilizados.

A pesar de que las leyes dominicanas en su conjunto promueven la igualdad y no discriminación de las personas, el hecho de no encontrarse las mujeres trans visibilizadas en la sociedad, evidencia un claro impedimento al disfrute pleno de las garantías legales que les brinda el Estado, y es por esto que uno de los principales desafíos del Estado es promover a todos los niveles sociales la igualdad, el respeto y no discriminación hacia las personas por cuestiones de su sexo, identidad género o expresión de género, así como también el crear espacios seguros para todas las personas, incluyendo a las mujeres trans. Es deber del Estado llevar a cabo acciones de incidencia y promoción en favor de las mujeres trans, así como garantizar la igualdad para ellas. Son estas acciones la clave para prevenir y luchar contra el estigma social del cual son objeto, pero además permite mejorar

su acceso a los espacios sociales a los cuales se les ha negado por mucho tiempo la oportunidad de acceder, como es el caso de los espacios de poder y toma de decisiones.

Las exclusiones que enfrentan las mujeres trans constituyen una problemática social frente al ejercicio del derecho y la garantía constitucional de libertad, igualdad, bienestar y respeto a la dignidad humana, que debe ser garantizado dentro de un Estado democrático de derecho.

Las mujeres trans merecen gozar de una autonomía económica, pues es así como podrían avanzar hacia el goce de un pleno desarrollo, sin embargo, esto no es posible en tanto sigan siendo excluidas y discriminadas por su identidad o expresión de género.

El objetivo de Desarrollo Sostenible 8 establece la promoción del crecimiento económico sostenido e inclusivo, a través de empleos formales y decentes para todas las personas y para el alcance de este ODS se hace necesario fomentar la inclusión de las mujeres trans dentro del campo laboral formal como entes sociales con capacidad productiva para aportar al crecimiento económico del país por medio de su autonomía económica; bajo el entendido de que el sustento económico es una de las principales bases para el desarrollo humano, en el caso en cuestión, el de las mujeres trans.

La presente investigación ha evidenciado con claridad el hecho de que las mujeres trans necesitan y merecen gozar plenamente de sus derechos y sus libertades, pero que esto se ve limitado por la discriminación, estigmatización e invisibilización de que son objeto en todos los estratos sociales, siendo la falta de acceso a trabajo formal una de las principales evidencias de estas vulnerabilidades que les impiden gozar de forma plena de una vida digna en que son respetados sus derechos humanos y garantizado su desarrollo humano.

Recomendaciones

Promulgar un proyecto de ley que garantice la no discriminación de las mujeres trans en todo el país.

Establecer o fortalecer departamentos o unidades especializadas al interior de las Oficinas de las Defensorías del Pueblo, así como de otras instituciones estatales, para responder a la situación de violencia y discriminación enfrentada por las personas LGBTI.

Diseñar e implementar políticas y programas para eliminar la estigmatización, los estereotipos y la discriminación contra las personas LGBTI o aquellas percibidas como tales.

Adoptar medidas para abordar las causas subyacentes de la violencia contra las personas trans y aquellas no conformes con el género. Estas medidas deben asegurar, entre otras, que las personas trans tengan acceso sin discriminación a empleo formal, educación, salud y vivienda.

Garantizar que las organizaciones no gubernamentales, actores de la sociedad civil, personas y grupos de apoyo LGBTI participen directamente y sean consultados sistemáticamente e involucrados en los procesos de toma de decisiones relacionados con el desarrollo de legislación, políticas públicas y programas para responder a las violaciones de derechos humanos de las personas LGBTI.

Garantizar libertad de expresión, con el establecimiento de un marco jurídico apropiado para los medios comunitarios y proporcionar apoyo, sea financiero o de naturaleza regulatoria, a los medios o al contenido mediático que satisfaga las necesidades de información y expresión de las personas LGBTI.

Referencias

- (PNUD), P. d. (2020). *Estudio sistemático económico*. Washington, D.C.: ND.
- Argentina, S. d. (2005). *Ley 26.743 de Identidad de Género de la República de Argentina*. Buenos Aires: Airan.
- Báez, S. (2017). *Trabajadoras Sexuales Trans*. República Dominicana : Impresos Vargas.
- Belmonte, C. R. (2000). *Concepto de género: reflexiones*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Facio, A. (2006). *El derecho a la no discriminación*. España: CEDAW.
- Garriga, C. (2011). *Recorrido del Concepto de Género en la Historia del Psicoanálisis y sus implicaciones clínicas*. España: BROCAR.
- Gooren, H. S. (1997). *Diferencia de sexo en el cerebro humano*. Washington, D.C.: ND.
- Grassi, M. P. (2017). Evolución del concepto género: Identidad de género y la orientación sexual. *Biblioteca del Congreso de Chile*, 15.
- Güida, A. L. (2000). *Aportes de los Estudios de Género en la conceptualización sobre Masculinidad*. México: ND.
- Humanos, A. C. (2007). *PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA*. Yogyakarta, Indonesia.: ONU.
- Hussein, Z. R. (2018). *Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Washington, DC.: ND.
- Jiménez, G. P. (2017). *Las fronteras de exclusión son amplias y diversas*. Andalucía: Andalucía Solidaria.
- Merchán, M. L. (2019). La sociedad del conocimiento y las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación. *Publicaciones de la Universidad del Bosque*, 13.
- Mundial, B. (2020). *Índice de Desarrollo Humano*. Washington, D.C.: ND.
- Mundial, B. (2020). *Informe Financiero 2020*. Washington, D.C.: ND.
- Petit, R. O. (2008). Evolución del concepto de género. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 147 - 182.
- PlannedParenthood. (2021). Etiquetas y términos de la identidad transgénero. *PlannedParenthood*, 5.
- Rafferty, J. (2018). *El desarrollo de la identidad de género en los niños*. Rhode Island: Healthychildren.org.
- Ramírez, M. J. (2008). *APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL: COMPLEJIDAD E IMPRECISIÓN DEL TERMINO. CONSECUENCIAS PARA EL*

ÁMBITO EDUCATIVO. Granada: Facultad de Ciencias de la Educación.

Ramón, J. L. (2019). Perspectiva económica de la República Dominicana. *Economía Financiera*, 17-19.

Softtek. (2020). *Glosario*. México: ND.

Unidas, O. d. (2018). *Conceptualizaciones*. Washington: ND.

V., M.-B. V. (2018). *Análisis de las mujeres trans*. México: ND.

Velosa, C. G. (2018). No es fácil ser mujer trans en el mundo del trabajo. *BID Factor Trabajo*, 14.

Páginas Web consultas:

<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=56104>, Visto: 22 de marzo del 2018, hora: 7:30 p.m.

http://www.do.undp.org/content/dam/dominican_republic/docs/VIH/publicaciones/CARTILLA%20DOS.pdf Visto: 22 de marzo del 2018, hora: 8:12 p.m.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf Visto: 23 de marzo del 2018, hora: 9:34 a.m.

<https://acento.com.do/2018/opinion/8552297-sera-las-personas-trans-dominicana-invisibles-estado/> Visto: 22 de marzo del 2018, hora: 7:10 p.m.

http://sociocultural.mides.gub.uy/innovaportal/file/90230/1/personas_trans_inclusion_laboral_uruguay.pdf Visto: 23 de marzo del 2018, hora: : 9:48 a.m.

http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/131202_cuadernillo_trans.pdf, Visto: 23 de marzo del 2018, hora: : 11:22 a.m.

<https://www.lacapital.com.ar/opinion/inclusion-laboral-trans-se-hizo-mucho-pero-aun-falta-n1601608.html> Visto: 23 de marzo del 2018, hora: 11:27 a.m.

<https://es.scribd.com/document/380578330/Proyecto-cupo-laboral-trans-en-Neuquen> Visto: 23 de marzo del 2018, hora: 10:13 a.m.

[1] Plan Laboral en Planta Permanente de Protección a Personas Transgénero, Transexuales y Travestis en el ámbito de la Provincia del Neuquén, 2017

<https://www.lacapital.com.ar/opinion/inclusion-laboral-trans-se-hizo-mucho-pero-aun-falta-n1601608.html>

Ramírez B., Carmen, CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES, 2008

Schüssler, Renate, Género y educación, PROEDUCA-GTZ, Perú, 2007

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, 2007, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Indonesia.

<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2015)

Bis

Bis

Bis

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, 2007, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Indonesia.

Gómez, Fabricio (2013), JUVENTUD Y EMPLEO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA, República Dominicana,

Báez, Sheila, Trabajadoras Sexuales Trans, Impresos Vargas, República Dominicana
Septiembre 2017

Bis

ANEXOS

ANEXO 1

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres transgénero: transfobia y trabajo informal en la República Dominicana, 2013-2018

Cuestionario entrevistas

Nombre: Ruth Fernández

Organización: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

Campo de trabajo o área de experiencia: Asesora de Inclusión y Derechos Humanos

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Si, Por motivos de discriminación en sentido general y en lo particular por muchas barreras, prejuicios, desconocimiento y el encasillamiento dentro del trabajo sexual.

Otro elemento es la falta de referentes dentro de las áreas profesionales, como la medicina.

2. ¿Considera usted que existe un vínculo entre la identidad personal y los desafíos para alcanzar el derecho del trabajo formal por parte de las mujeres trans?

R. Si, entiendo que, si hay una relación o vínculo muy estrecho, y la razón es que, en República Dominicana no se reconoce el cambio de asignación de sexo, si bien se tiene derecho de cambiar el nombre, pero esto conlleva un proceso largo y costoso, lo que dificulta su acceso por parte de los grupos poblacionales con menores recursos, sin embargo, no se tiene derecho al cambio de sexo.

Por otro lado, la falta de una ley de identidad de género o al menos una ordenanza que pueda aplicarse en favor de las personas trans y demás colectivos LGBT.

Se debe trabajar más con la sensibilización, y el reconocimiento de las persona en el entorno social, para luego pensar en los ámbitos de la legislatura.

“Hay que recordar que, La ley hace costumbre, la costumbre no hace ley”.

Por lo que en la Rep. Dom. Lo que hace falta es contar con una sociedad sensibilizada en temas de respeto e inclusión.

3. Según su opinión, ¿cuál es la relación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Hay una vinculación total, sobre todo cuando se quiere hablar de empleo cualificado y empleo formal, ya que estos requieren de educación.

El hecho de la estigmatización dentro del ámbito escolar y social, suele ser un gran desafío para que las mujeres trans logren completar los estudios, sumado a esto está el hecho de que, hay muchas barreras dentro del campo laboral para las personas trans, ello debido a la estigma que tienen, sobre todo las mujeres trans.

Es por esto que insisto, en que lo que se hace necesario es sensibilizar a la sociedad, visibilizando a las mujeres trans dentro del rango laboral, esto podría ser a través de medidas discriminatorias positivas. Sí, Hay medidas de discriminación positiva, que deben ser tomadas en cuenta por el Estado con programa que fomenten el trabajo de personas Trans.

El PNUD Rep. Dom. Por primera vez tendrá una persona Trans laborando, como una iniciativa de discriminación positiva y así influenciar en otros sectores.

4. ¿Considera usted que la falta de acceso a trabajos formales para las mujeres trans es consecuencia de la discriminación, transfobia o la estigmatización dentro de la sociedad? Si su respuesta es afirmativa, ¿cuáles considera son los elementos sociales que dan lugar a que las mujeres trans sean discriminadas?

R. Ya lo he venido diciendo, en definitiva, el Estigma y la discriminación son de las principales consecuencias, pero eso no deja de lado la falta de formación en las mujeres trans, lo que suele ser resultado de la deserción escolar a temprana edad, que también suele ser el resultado de la estigmatización sufrida en los centros de estudio.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar a la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. Desde el Estado se deben fomentar políticas de discriminación positiva, fomentar que las personas trans puedan ser microempresarios o empresarias, programas de emprendimiento para personas trans, Ley de identidad de género, es muy necesaria y que la misma sea amplia, que permita una verdadera opción de reasignación de sexo, apoyado por el Ministerio de Salud Pública, con cambios de hormonación y terapias.

Protocolos de cambio que puedan iniciarse desde la pubertad.

6. La falta de un trabajo formal en las mujeres trans las hace carecer de una serie de garantías que impactan directamente en su desarrollo, ¿cómo puede esto traducirse en la medición del Desarrollo Humano en el país?

R. La realidad de las personas Trans es muy parcial, y en cuanto a la cuantificación dentro del Desarrollo Humano es un impacto pequeño, sin embargo, se debe entender que con la inclusión de estos en los trabajos formales habrá un cambio positivo para sus vidas y esto evidentemente se traduce en un reflejo positivo para el país en los indicadores de Desarrollo Humano.

Aproximadamente en el país se cuentan con 12 mil personas trans, que, aunque a nivel Macro no generan gran impacto, lo hacen en lo que se refiere a nivel de derecho y en el desarrollo individual de ellos como personas.

Entiendo también que se requiere revertir el alto índice de empleos informales, debido a que esto no permite tener garantías de servicios sociales, que se obtienen a través de la formalidad.

7. Espacio Libre para comentario adicional

R. Se hace necesario contar con una mayor data oficial, pues las que se encuentran en su mayoría van vinculadas a VIH. En ese sentido, el PNUD está realizando una encuesta nacional de LGBTI+ de manera conjunta con la Universidad Autónoma de Santo Domingo, UASD, que esperamos pueda aportar una data actualizada sobre este colectivo.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas

Nombre: Eva Morillo

Organización: Trans Juvenil

Campo de trabajo o área de experiencia: Velar por la comunidad de chicas trans adolescentes del país, acompañándolas en su descubrimiento con capacitaciones sobre diversidad sexual.

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Si, por una cuestión de la identidad, esa se evidencia como la mayor dificultad, ya que no se toma en cuenta la experiencia o capacidad, sino la expresión de género y que esta no se ajusta a lo que la sociedad acepta.

Yo considero que hace falta una ley de identidad de género y que desde el gobierno se sensibilice a las empresas y a las escuelas para que permitan la participación de las trans en esos espacios.

Las trans no podemos pensar en trabajar en empresas grandes o del gobierno y eso es por la falta de una ley que nos permita cambiar nuestros nombres o que las cédulas no nos identifiquen con el sexo con la que una nace.

La identidad de género de las mujeres trans son factores que no son aceptados en los trabajos formales, aun cuando la capacidad e inteligencia no dependa de la identidad de género.

2. ¿Cómo vincula usted la identidad personal con las limitaciones de los derechos para las mujeres trans?

R. Yo entiendo que la homofobia y la discriminación son las principales limitaciones que tenemos las trans para que se nos respeten nuestros derechos.

Es por eso que creo que, con una ley de identidad de género se tienen más posibilidades de conseguir un trabajo digno.

Las trans en su mayoría se dedican a la prostitución y haciendo ese trabajo son muy maltratadas, principalmente por la policía.

Actualmente hay 42 casos de personas trans asesinadas y esos son crímenes por odio hacia la comunidad trans.

Otra cosa es la falta de sensibilidad en la familia, porque cuando eres trans te echan de la casa sin saber qué futuro te espera en las calles y por eso debes dedicarte a la prostitución para sobrevivir, y eso la sociedad no lo entiende ni es sensible con las trans.

3. Según su opinión, ¿cuál es la vinculación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. La educación es, ante todo, es lo más importante para poder tener una vida digna y tratar de ser alguien, pero para las trans no es fácil poder completar los estudios, muchas dejan la escuela por todo el acoso que reciben y aunque algunas llegan a la universidad, las que lo hacen tienen que hacer muchos sacrificios, normalmente deben comportarse y vestirse como hombres y luego que terminan la universidad es que comienzan su proceso de transformación.

Si bien hay muchas organizaciones trans que procuran educar a los tomadores de decisiones para que no se discrimine y para generar conciencia de que las trans somos personas y tenemos derechos, esto no se visualiza en la realidad de las mujeres trans, ni en el trato de la sociedad.

Yo entiendo que es necesario sensibilizar a los tomadores de decisiones y a los dueños de empresa, hacerles entender el valor de las mujeres trans como personas.

4. ¿Entiende usted que la transfobia se encuentra vinculada con la falta de acceso a trabajos formales y cuáles considera son los elementos que la provocan?

R. Yo lo que entiendo es que, aunque nuestra sociedad es transfóbica, lo que pasa es que las trans necesitamos hacer conciencia de nuestro valor, tener de amor propio y de querer crecer, no dejar el persistir y avanzar por lo que queremos.

El sexo designado biológicamente no define quien tú seas, y la sociedad no puede determinar hasta dónde vas a llegar. Hay que ponerse metas, seguir estudiando, aprender un oficio y mostrar que puedes hacerlo.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

Para mí, lo que el Estado debe lograr es que exista una ley de identidad de género, que represente a todas las personas sin importar tu identidad de género, y también hace falta tener una ley de cero a la discriminación, en la que se condene la discriminación de las personas por su preferencia sexual o su expresión de género.

7. Espacio Libre para comentario adicional

No es mucho más de lo que he dicho que pueda ya decir, recalcar la importancia de que nos tomen en cuenta, porque las mujeres trans somos personas y merecemos ser tratadas como tal y que se nos permite participar de la sociedad sin ser rechazadas por ser nosotras mismas.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas

Nombre: Brayan Minyetty

Organización: FROGTH

Campo de trabajo o área de experiencia: Apoyar el desarrollo integral de jóvenes LGBTI de la provincia Azua y toda la región sur, así como también su acceso a servicios de salud de calidad y oportunos.

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Sí, porque las mujeres trans en la República Dominicana son discriminadas por ser pobres, por su forma de vestir y por su preferencia sexual, sumado a ello, está el hecho de que las personas conservadoras suelen ocupar las direcciones de las principales organizaciones.

Ejemplo de ello son las personas cristianas o de otros sectores conservadores, que discriminan a las mujeres trans y no les permiten acceder a otros espacios sociales, el laboral uno de ellos.

Es por eso, que se hace difícil el que siendo pobre y transexual se logre acceder a empleos formales, a menos que no sean empresas familiares.

2. ¿Cómo vincula usted la identidad personal con las limitaciones de los derechos para las mujeres trans?

R. La forma de expresión de género para las mujeres trans en la Rep. Dom. es la principal limitante para que puedan lograr trabajos dignos.

El entenderse a las trans como promiscuas, antivalores y saliendo de lo que se considera normal, a pesar de que la Constitución Dominicana llama a medir capacidad, no expresión de género.

3. Según su opinión, ¿cuál es la vinculación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Lo principal es que las mujeres trans desde la base son excluidas mediante el bullying y el acoso por maestros y compañeros, lo que las lleva a salir del sistema educativo, condenándolas esto a no lograr educación formal y limitarse a trabajos informales, generalmente en temas de bellezas o trabajos sexuales.

4. ¿Entiende usted que la transfobia se encuentra vinculada con la falta de acceso a trabajos formales y cuáles considera son los elementos que la provocan?

R. Los principales promotores de la transfobia son el sistema educativo, los grupos religiosos o conservadores.

Toda la base está en la educación, es por eso que se requiere reforzar el sistema educativo que invite a educar en el respeto y la igualdad y de igual manera, con las iglesias se debe ver que su rol es de llamado a amar y no a excluir a las personas, ni discriminarlas por su orientación sexual, ni por ningún otro motivo.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. Lo primero que debe hacer el Estado es aprobar la ley de identidad de género, porque esa Ley llevará a las mujeres trans a una cédula de identidad y electoral.

Que la comunidad LGBTI pueda reconocérseles su derecho a través de una ley de identidad y no discriminación.

6. La falta de un trabajo formal en las mujeres trans las hace carecer de una serie de garantías que impactan directamente en su desarrollo, ¿cómo puede esto traducirse en la medición del Desarrollo Humano en el país?

R. Se puede medir desde el punto de que la calidad de vida de las mujeres trans es muy bajo.

Si crecen en hogares cristianos se ven obligadas a abandonar sus familiar, lo que las lleva al trabajo sexual, producto de un sistema que las excluye de un trabajo formal, y esto pasa a traducirse en una exclusión del sistema de seguridad social, lo que no les permite tener un pleno desarrollo como personas, porque las condena a la pobreza y la marginalidad.

7. Espacio libre para comentario adicional

R. Solo agradecerte el que te hagas eco de la lucha de las mujeres trans de nuestro país con tu investigación, esperando que pueda ser un aporte para mejorar la realidad en la que este colectivo vive, y poder visualizarlas para que dejen de ser lo excluidas del entorno laboral, ya que esto no les permite tener una vida digna y decente.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas

Nombre: Macarena Pérez

Organización: Escalando Poblaciones Claves Trans

Campo de trabajo o área de experiencia: Apoyar la inclusión social de las mujeres trans en la región noroeste del país garantizando su acceso a servicios de salud, trabajo y derechos culturales.

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Si, las mujeres trans son muy excluidas por la sociedad, esto se debe a que se identifican como lo que sienten y esto le afecta a la hora de buscar trabajo.

Entiendo también que, al no tener una identidad de género, eso hace que la sociedad las discrimine, porque no las aceptan como son.

La visibilidad es donde inicia la discriminación a las mujeres trans, la sociedad no las acepta y las hace invisibles, excluyéndolas de todos los espacios, sobre todo los laborales y de educación.

El sistema educativo es el entorno social en el que se comienza a discriminar, tanto por las preferencias sexuales como por el rol social de las mujeres trans, que no son aceptadas.

2. ¿Cómo vincula usted la identidad personal con las limitaciones de los derechos para las mujeres trans?

R. Yo lo veo desde el punto de que es muy difícil para una mujer trans buscar trabajo, porque al solicitar empleos en una empresa u otra institución formal una debe vestir de forma masculina.

Otra cosa es que, en los centros públicos se discrimina por la falta de identidad de género, porque no coincidimos físicamente con los documentos de identidad, en mi caso particular, en los centros públicos como los bancos u hospitales, pido que me llamen por el apellido, y así sé que hacen otras mujeres trans, pero esto no siempre se logra, a menos que no sean lugares a los que estés ya acostumbrada a ir y que te conozcan.

En la organización cuando capacitamos a las chicas trans en empoderamiento, una de las cosas que se les recomienda es que al llamarlas lo hagan por el apellido.

3. Según su opinión, ¿cuál es la vinculación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Las mujeres trans son discriminadas en cuanto a la educación, para poder terminar los estudios son muchos los sacrificios que deben realizar, esto como consecuencia de los altos niveles de discriminación que sufren, tanto por las autoridades de las escuelas, como por parte de los demás alumnos.

Es por esto que las mujeres abandonan sus estudios y luego deben realizar trabajo informal, trabajar en casas de familia, en salones de bellezas, en centros de unás, lugares de bebidas alcohólicas, bancas de loterías, y así, y en estos trabajos muchas veces son maltratadas, no tienen seguro de salud, a veces solo se les contrata de forma temporal, les pagan poco dinero y así. Las que no logran tener este tipo de trabajo, luego terminan haciendo trabajos sexuales, en donde son maltratadas por la policía y más estigmatizadas por la sociedad.

4. ¿Entiende usted que la transfobia se encuentra vinculada con la falta de acceso a trabajos formales y cuáles considera son los elementos que la provocan?

R La transfobia afecta en todos los entornos, laboral, social y religioso y entiendo que los elementos que la generan son la falta de educación en lo que es el respeto a los derechos humanos de todas las personas, en especial de las mujeres trans.

Los hombres trans, aunque sufren discriminación, no suelen sufrir niveles de exclusión y agresión tan altos como los que padecen las mujeres trans, igualmente, los otros colectivos LBGTIQ suelen tener más aceptación en la sociedad que las mujeres trans, y es más aceptable ver a un hombre gay o una mujer lesbiana trabajando en un banco o como doctores, que a una mujer trans.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. El Estado debería aprobar la ley de identidad, pero también debería establecer políticas públicas que garantice acceso a educación, salud y empleo libre y sin discriminación.

6. Espacio libre para comentario adicional

R. Té agradezco que hayas pensado en mí para tu investigación y más que la hagas sobre nosotras, espero haberte ayudado.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas

Nombre: Marianela Carvajal

Organización:

Campo de trabajo o área de experiencia: Abogada, activista LGBTI

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Claro que sí, y es que las mujeres trans se ven obligadas a enfrentar las barreras que supone la discriminación por ser mujeres trans, las cuales inician en las propias familias, y luego en las comunidades en donde viven, las escuelas y así.

Otra barrera a la que se enfrentan las mujeres trans es la falta de capacitación, muchas dejan la escuela a temprana edad y se inician en la vida sexual a través del trabajo sexual, porque son echadas de sus hogares y pierden toda protección y cuidado, lo cual afecta su desarrollo emocional e integral, y todo esto se suma a la incapacidad de poder encontrar trabajos decentes, formales.

2. ¿Considera usted que existe un vínculo entre la identidad personal y los desafíos para alcanzar el derecho del trabajo formal por parte de las mujeres trans?

R. Desde luego que sí, entiendo que hay un vínculo muy directo, porque las mujeres trans por su identidad personal que sale de la heteronormatividad da lugar a los estereotipos sociales, y estos a su vez generan barreras y prácticas discriminatorias que no permiten a las mujeres trans incluirse en las esferas formales de la sociedad.

3. Según su opinión, ¿cuál es la relación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Hay una relación muy directa entre la educación y el tipo de trabajo, sea este formal o informal en la vida de las mujeres trans. El hecho de que muchas veces las mujeres trans se ven obligadas por las presiones sociales, la discriminación o violencia sufrida en las escuelas a abandonar estas, no les permite formarse adecuadamente y esto las conduce a no tener la preparación necesaria para el campo laboral formal, lo que las obliga a la realización de trabajos informales, en los que no cuentan con ninguna de las garantías establecidas en el código de trabajo.

Pero incluso en la informalidad, a veces se requiere de un mínimo de preparación, por lo que tampoco en el ámbito de la informalidad se le hace sencillo a las mujeres trans encontrar trabajo y es por esto que lo común es que terminen realizando trabajos sexuales.

Hay algunas que, aunque no terminen la escuela, se forman a través de cursos técnicos, en áreas de belleza, cocina, como modistas, etc., pero estas son muy pocas y las que lo hacen, regularmente es porque logran completar la educación media pero no llegan a la universidad.

4. ¿Considera usted que la falta de acceso a trabajos formales para las mujeres trans es consecuencia de la discriminación, transfobia o la estigmatización dentro de la sociedad? Si su respuesta es afirmativa, ¿cuáles considera son los elementos sociales que dan lugar a que las mujeres trans sean discriminadas?

R. Entiendo que sí, evidentemente hay una relación estrecha entre la estigmatización hacia las mujeres trans con el hecho de que no se les permita acceder a empleos con las garantías laborales estipuladas en la normativa nacional.

Como elementos, considero que la falta de herramientas o marcos legales que prevengan y sancionen la discriminación hacia los colectivos LGBTIQ, incluidas las mujeres trans y que a su vez garanticen espacios seguros para estas.

De igual manera, el hecho de sentirse discriminada como consecuencia de los estereotipos sociales, las hacen no poder insertarse en el trabajo formal y se quedan en los espacios informales, en los cuales son vulnerabilizadas, teniendo que verse mayormente expuestas a todo tipo de vulnerabilidades, incluso la violencia física.

Ejemplo: Una mujer trans se ve más expuesta como mujer trans al trabajar en las calles realizando trabajos sexuales, en los que no cuentan con garantías laborales, pero además están expuestas a las agresiones física y verbal, tanto de los clientes como de las autoridades.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. Desde el Estado lo primero es reconocer los derechos humanos y a la no discriminación de las mujeres trans, y esto se lograría a través de una ley de no discriminación.

El aprobar una ley de identidad de género, pero también el elaborar políticas, programas y protocolos que permitan que el personal de salud sepa trabajar con la población trans, eso hace mucha falta.

Crear campañas y políticas de sensibilización y tolerancia para con a la población trans
Sancionar los discursos de odio en contra de la población trans.

Se debe de involucrar a los medios de comunicación, procurando que estos no reproduzcan discursos de odio y estigmatizantes hacia la población trans.

Se debe poder garantizar que las aulas sean espacios seguros para las mujeres trans.

En el código penal, se debe reconocer y tipificar los crímenes de odio y el ciberacoso en contra de la población trans.

Ley que cree y tipifique los crímenes de odio hacia la población trans para que sirvan de guía a las autoridades.

Sensibilizar a las autoridades con respecto al trato de las mujeres trans por parte de las autoridades, de manera especial la policía.

6. La falta de un trabajo formal en las mujeres trans las hace carecer de una serie de garantías que impactan directamente en su desarrollo, ¿cómo puede esto traducirse en la medición del Desarrollo Humano en el país?

R. Las mujeres trans del país sufren discriminación constante, por lo que se hace imposible que puedan gozar libremente de sus derechos, siendo una de los principales retos el acceder a los servicios públicos.

El hecho de que la normativa del país no garantice el derecho a la identidad de género la y orientación sexual, deja vulnerables a las mujeres trans, ejemplo de ello es el hecho de que sus documentos de identidad no se encuentren acorde con su identidad de género, por lo que estas mujeres son objeto de estigma social, lo que impacta en sus libertades y en su sentido de la dignidad.

El hecho de que la medición del Desarrollo Humano, no toma en cuenta solo el crecimiento económicos, sino otros elementos como el acceso y la garantía de los derechos para que las personas puedan tener una vida digna, yo entiendo que el no garantizar el pleno disfrute de los derechos de las personas trans, por la discriminación y el estigma social, se puede reflejar de manera negativa en el desarrollo humano de ellas y de la sociedad.

7. Espacio Libre para comentario adicional

R. Debemos recordar que las personas trans, que las mujeres trans y las personas LGBTIQ en general son personas y tienen derechos y el que es rol del Estado garantizar que toda la población pueda disfrutar plenamente de sus derechos.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas

Nombre: Nairovi Castillo

Organización: COTRAVETD

Campo de trabajo o área de experiencia: Promover la inclusión social de las Trans, con énfasis en las que ejerce el trabajo sexual en la República Dominicana y el Caribe, mediante el desarrollo de

visibilización, incidencia política, empoderamiento y prestación de servicios de salud, para garantizar el ejercicio pleno de nuestros derechos.

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Si, tienen barreras para acceder al trabajo formal solo por ser trans, y es que la discriminación que sufren las mujeres trans se inicia en el hogar y es muchas veces por la influencia del machismo y la iglesia.

En nuestro país, así como en muchas otras partes del mundo existe una cultura que va en contra de las mujeres trans y que las discrimina y menosprecia.

Otro factor es que como en el país no hay una ley de identidad, no se permite cambio en los nombres y entonces nuestra apariencia no está de acuerdo con nuestros documentos y eso en los trabajos lo ven y por eso no nos aceptan.

2. ¿Cómo vincula usted la identidad personal con las limitaciones de los derechos para las mujeres trans?

R. El hecho de ser una mujer trans, y tener una identidad de género que no es normalizada genera exclusión y rechazo hacia las mujeres trans y es por eso que se hace difícil vincularse con la sociedad y por se limitan muchos derechos, como el de la educación o la salud, en las escuelas los mismos profesores ejercen violencia verbal hacia las mujeres trans y los demás estudiantes, comienzan a llamarle pájaro y hasta le propinan golpes y son objetos de burlas, por lo que la mayoría de las mujeres trans decide abandonar la escuela.

3. Según su opinión, ¿cuál es la vinculación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Las mujeres trans son muy discriminadas, y aunque tengan formación se les hace difícil encontrar trabajo, porque la sociedad les pide comportarse según su sexo, igual como ya dije, por la discriminación que viven en centros educativos las mujeres trans abandonan la escuela, entonces después solo pueden dedicarse a trabajos de bajos salarios o deben trabajar por su cuenta,

Las trans solo pueden tener acceso a trabajos vía organizaciones sin fines de lucro que les permitan, porque esas organizaciones no toman en cuenta la identidad de género, pero para trabajar en esas organizaciones se necesita un mínimo de preparación, y no siempre las mujeres trans la tienen.

4. ¿Entiende usted que la transfobia se encuentra vinculada con la falta de acceso a trabajos formales y cuáles considera son los elementos que la provocan?

R. La transfobia es social, se enseña desde el seno familiar hasta los demás entornos de la sociedad. Se puede decir, que la transfobia es algo cultural, intercolonializado por el machismo y la religión. La gente le teme a lo que no entiende, y como a la sociedad no se le educa en el respeto a la diversidad, entonces la rechaza.

La discriminación en la familia es donde la transfobia inicia, porque se rechaza y presiona a las mujeres trans, las que sufren mucha violencia en sus casas, lo que hace que salgan a las calles en donde deben realizar cualquier tipo de trabajos informales para sobrevivir, y eso las lleva al trabajo sexual, como una opción.

En los trabajos en empresas o lugares como bancos u oficinas, no les dan trabajos a las mujeres trans, aunque tengan los conocimientos, porque exigen que deben comportarse y verse de acuerdo según su sexo masculino.

Yo entiendo que es necesario que se imparta educación en respeto, empatía y sensibilización en la diversidad.

5. ¿Cuáles acciones desde el Estado deben llevarse a cabo para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. Bueno, yo entiendo que lo primero que se debe hacer es hacer lobby, es decir educar y sensibilizar a los tomadores de decisiones con el enfoque de colaboración laboral, que genere compromiso desde el Estado hacia la comunidad trans.

También se puede tener a personas trans dentro del currículo laboral, tal vez desde el ministerio de trabajo puedan hacer campaña de sensibilización en las empresas y tener una base de datos con las mujeres trans y sus currículos

El estado puede promover campañas de no discriminación ni rechazo social, y que se eduque a la sociedad para que no haya estigmatización hacia las mujeres trans.

Como hacen con las personas con discapacidad, también con las mujeres trans se puede implementar políticas de cuotas para las empresas.

Se puede dar algún tipo de reconocimiento a las empresas que empleen a mujeres trans.

Creo que cualquier acción que permita a las mujeres trans tener trabajos decentes, en los que tengan garantías de seguro de salud y seguridad social, porque en la actualidad eso no es posible, como mujer trans si yo llego a la vejez no cuento con fondos de retiro, así mismo, solo puedo ir contar con el seguro de salud del gobierno.

6. Espacio libre para comentario adicional

R. Las mujeres trans necesitamos ser tomadas en cuenta, que se nos dé oportunidad para crecer, para trabajar, para estudiar, que se nos permita estar en la sociedad sin miedo y sin ser discriminadas, porque todos somos seres humanos y tenemos derecho de ser respetados y aceptados, que no se nos cierren las puertas por causa de ser mujeres trans.

Inclusión laboral como parte del Desarrollo Humano de las mujeres trans: retos y desafíos para el acceso a trabajo formal en la República Dominicana (2019-2020)

Cuestionario entrevistas a profundidad

Nombre: Thalia Almendares Hasbun

Organización: Trans Unidas Dominicanas

Campo de trabajo o área de experiencia: Trabajar a favor del cumplimiento del ejercicio de los derechos humanos para la población trans en la República Dominicana, a través de la incidencia política, visibilización y acciones en la salud, educación y trabajo.

1. ¿Considera usted que en la República Dominicana las mujeres trans tienen limitado su derecho al trabajo formal y por qué?

R. Sí, porque el 95% lo que realiza es trabajo sexual y actividades artísticas o maquillistas. Esto se debe a la falta de políticas públicas que les permita acceso a los trabajos dignos., Pues incluso hay graduadas universitarias pero por la discriminación muchas veces consiguen trabajos decentes. Entiendo que hace falta en el país políticas públicas que permitan que la identidad de género no sea una limitante para poder tener un buen trabajo

2. ¿Cómo vincula usted la identidad personal con las limitaciones de los derechos para las mujeres trans?

R. Yo lo veo desde punto de que muchas de las mujeres trans que no tienen acceso a los centros de salud, no porque el Estado no les facilita ese acceso, sino debido a que son llamadas por los nombres biológicos, porque es como está en sus cédulas, también son discriminadas por su forma de vestir o comportarse, lo que las hace vulnerables, tampoco van a las entidades bancarias, por esas mismas razones.

3. Según su opinión, ¿cuál es la vinculación existente entre el acceso a la educación y al trabajo formal o informal para las mujeres trans?

R. Hay muchas mujeres trans que no cuentan con documentos de identificación, pero además el no poder vestir de modo en que se sientan

4. ¿Entiende usted que la transfobia se encuentra vinculada con la falta de acceso a trabajos formales y cuáles considera son los elementos que la provocan?

R. Entiendo que sí, pues la transfobia es provocada por las personas que se consideran normales hacia quienes entienden como diferentes, la misma se vive incluso dentro de la comunidad Gay hacia la comunidad trans, cuando no se respeta ni se acepta el que las personas se expresen conforme deseen y se sientan cómodas.

5. ¿Cuáles acciones entiende usted deben llevarse a cabo desde el Estado para garantizar la inclusión laboral para las mujeres trans?

R. Yo considero que el crear una ley de identidad de género y que se les permita acceder de manera libre a trabajo digno con calidad y calidez.

También creo, que las políticas públicas puedan garantizar la igualdad y la no discriminación para acceder a empleos, a la salud y a la educación.

6. Espacio libre para comentario adicional

Ser una mujer trans en nuestro país es un gran reto, pues la sociedad por la falta de educación y conocimiento nos discrimina, y para nosotras el poder alcanzar espacios dentro de la sociedad es muy difícil, es por eso que se hace tan necesario que el Estado nos garantice nuestros derechos y promueva política de sensibilización y no discriminación, pero no solo hacia las trans, sino hacia todas las personas del colectivo LGBTI

ANEXO 2

1. ¿Eres una Mujer Trans?
2. Edad
3. Provincia en donde reside
4. Nivel de escolaridad completado
5. ¿Tiene o ha tenido experiencia de trabajo en una institución o espacio formal? Ejemplo, Un banco, Una tienda, Una fábrica, un centro médico público o privado, alguna empresa del Estado, etc.
6. Si la respuesta anterior es afirmativa. ¿En qué área?
7. ¿Entiende usted que ser una Mujer Trans es una dificultad para obtener el empleo o para mantenerlo?
8. ¿Consideras que las Mujeres Trans enfrentan discriminación a la hora de buscar un trabajo digno, ya sea formal o informal?
9. ¿Cuáles son los principales problemas que usted identifica que las Mujeres Trans enfrentan a la hora de buscar un trabajo?
10. ¿Cuáles son las principales ideas o estereotipos que usted identifica poseen las y los empleadores que afecta a las Mujeres Trans para ser incluidas en el mercado laboral?
11. ¿En su actual trabajo usted ha Expresado de forma clara su identidad de género?
¿Recibido ataques o comentarios ofensivos por su identidad de género ?;Tenido que comportarse de acuerdo a su sexo asignado al nacer; Percibido un trato desigual con relación a sus compañeros que pueda asociarse a su identidad de género
12. ¿Has vivido o conoces de algún caso de discriminación o problema particular vinculado a ser una Mujer Trans a la hora de encontrar un trabajo formal o informal?
13. Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿Puedes contarnos qué te pasó?
14. ¿Alguna vez te han discriminado por alguna de estas razones?
Si quisieras acceder a alguno de los siguientes espacios laborales, ¿Qué tanta probabilidad tendrás considerando los estereotipos y estigmas asociados con las personas Trans?
15. Bancos
16. Instituciones públicas
17. ONGs
18. Comercio informal
19. Escuelas
20. Centros comerciales (tiendas, supermercados)
21. Restaurantes
22. Centros de salud (Clí•nicas, hospitales, laboratorios clí•nicos, etc.)
23. Instituciones policiales o militares
24. Centros de diversión (Parques de juegos, discotecas, cines, etc.)
25. Casa de familia.
26. Organización sin fines de lucro.
27. Organización internacional.
28. ¿Ha tenido usted algún empleo informal?
29. Si la respuesta anterior es SI, favor indicar en cuál de las siguientes áreas
30. ¿Cuál ha sido la escala salarial mensual de su último trabajo formal o informal?

31. Desde marzo del 2020 hasta la actualidad, la República Dominicana y el Mundo se encuentran afectados por la pandemia del COVID-19, por ello nos gustaría conocer cómo esta pandemia le ha afectado en el plano laboral. ¿Cuenta usted con un trabajo estable en estos momentos de pandemia?
32. Si su respuesta anterior es afirmativa, podrí•a decirnos en qué trabaja
33. Si su respuesta es negativa, podrí•a indicarnos si el motivo de la pérdida de su empleo estuvo vinculada a la pandemia COVID-19.
34. ¿Cuáles acciones o medidas usted cree debe realizar el Estado para garantizar la inclusión laboral de las Mujeres Trans?
35. ¿Estaría dispuesta a que la contacte por teléfono para obtener más información? En caso positivo colocar su número de celular y nombre.

NO.	FECHA Y HORA	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10
1	27/08/2020 10:15:08 a.m	SI	32	Distrito Nacional	Bachillerato	No		SI	SI	No son vista como mujeres, subi+ como hombres	Dicen que lo que cuenta es lo biológico, no lo que se aparenta ser
2	27/08/2020 10:23:28 a.m	SI	27	Santo Domingo	Bachillerato	SI	Entrenamiento y Calidad	No	SI	Ser menospreciadas por su apariencia	Desinformación estigmatizar personas diferentes
3	27/08/2020 10:31:03 a.m	SI	38	Puerto Plata	Bachillerato	SI	Animación hoteleras	SI	SI	Por no tener una identidad de género y porque no miran como hombres	Los estereotipos son los que no tenemos una identidad de género y que tenemos que trabajar como hombre porque la Constitución no a dado una ley para emplearnos como mujer
4	27/08/2020 10:42:25 a.m	SI	29	Distrito Nacional	Estudios de grado	SI	Ejecutiva de cuentas	SI	SI	Machismo	No creer que son capaces
5	27/08/2020 11:12:13 a.m	SI	56	Distrito Nacional	Estudios de postgrado	SI	Empresa	No	SI	Perjuicios de todos los tipos. Falta de condiciones laborales. Ejemplo baños sexoados. Discriminación y bullying escolar les impide formación mas alla de estereotipos. Mil mas.	No sirven para muchos empleos por falta de capacitación. No es perjuicio.
6	27/08/2020 11:36:14 a.m	SI	26	Distrito Nacional	Bachillerato	SI	Servicio al cliente	SI	SI	La burla	Hay muchos
7	27/08/2020 12:40:30 p.m	SI	25	Dajabón	Estudios de grado	No		No	SI	Que nos miran de otro ángulo y nos tratan diferente	Que nos miren de otros lado que somos, seres humano que no nos miren como una persona trans
8	27/08/2020 5:46:37 p.m.	SI	40	Distrito Nacional	Bachillerato	No		SI	SI	Estereotipo	Discriminación
9	27/08/2020 12:27:42 p.m	SI	20	Puerto Plata	Bachillerato	No		SI	SI	La mayoría debe ser porque usan pelucas y se visten de mujer	no te podemos dar empleo Por qué eres una chica trans y aquí no podemos aceptar eso por los niños
10	27/08/2020 5:54:29 p.m.	SI	27	Distrito Nacional	Estudios de grado	SI	Servicio al cliente	No	SI	Discriminación por expresar su identidad de género	Que no somos mujeres viológicas, que estamos disfrasada, entre otras
11	27/08/2020 6:59:10 p.m.	SI	27	Santo Domingo	Bachillerato	No		SI	SI	El machismo y discriminación	La discriminación
12	08/08/2020 12:24:38 p.m	SI	19	Barahona	Bachillerato	No	Ninguna!!!!	No	SI	Con nosotras, la desigualdad y los malos ojos, casi nunca pasan desapercibidos.	Nunca serás quién eres, porque eso es un disfraz.
13	27/08/2020 6:02:44 p.m.	SI	34	Santiago	Bachillerato	SI	Servicio al cliente	No	SI	Que la empresa no mira la capacidad de la persona si no más bien la presencia	Que buscan personas biológicas
14	27/08/2020 6:44:39 p.m.	SI	35	La Romana	Estudios de grado	SI	Costura y Ventas	SI	SI	Discriminación	Es un hombre vestido de mujer y la imagen de mi empresa se veras afectada con una gente así•.
15	27/08/2020 7:45:14 p.m.	SI	22	La Romana	Bachillerato	No		SI	SI	Discriminación migración y falta de respeto	Usted es un hombre y no tiene nada que hacer vestido de mujer así• que usted no califica por su apariencia
16	11/09/2021 12:54:59 p.m	SI	33	Distrito Nacional	Básica	No		SI	SI	Falta de aceptación y de educación	Que nos creen inferiores
17	02/08/2020 3:25:58 a.m	SI	33	San Cristóbal	Bachillerato	No		SI	SI	Que como mujer trans la apariencia difiere de lo que dice mi cédula.	Discriminación por ser mujer trans
18	30/08/2020 1:11:54 p.m.	SI	24	La Romana	Bachillerato	SI	Farmacia	No	SI	Se les discrimina por su apariencia y su comportamiento	Falta de entendimiento sobre las personas trans
19	30/08/2020 1:15:53 p.m.	SI	27	Hermanas Mirabal	Bachillerato	SI	Una tienda	SI	SI	La discriminación por no ser una mujer genética ,el tu no puedes ,y todo se basa en un NO	Ellos creen que por ser una mujer trans no podemos hacer bien el trabajo o dar un buen servicio y atenciones a los demás
20	30/08/2020 1:15:58 p.m.	SI	29	Azua	Bachillerato	No		SI	SI	Que las personas nos juzgan por ser trans	Que nos vestimos y comportamos como mujeres siendo hombres
21	30/08/2020 1:17:44 p.m.	SI	27	Azua	Básica	No		SI	SI	No son aceptadas por su identidad y su forma de comportarse	El comportamiento
22	30/08/2020 3:17:24 p.m.	SI	23	La Altagracia	Bachillerato	SI	Una tienda	SI	SI	El nombre en la identificación o que te llamen por una terminología no correcta	Que se van a enamorar de todos los clientes o que le pueden contagiar
23	04/09/2020 7:12:44 p.m.	SI	21	San Cristóbal	Bachillerato	No		SI	SI	Discriminación, irregularidad al llamarme por mi nombre,	Que piensan que todas las mujeres trans tienen poca higiene o van a tener problemas con los clientes
24	04/09/2020 7:18:32 p.m.	SI	27	San Cristóbal	Bachillerato	No		No	SI	Que no la discriminan por su forma de vestir o hablar de una forma fea	Que las personas etiqueten sus negocios
25	11/09/2020 12:50:38 p.m	SI	22	Hato Mayor	Estudios de grado	SI	Empresa	SI	SI	No sé acepta su identidad de género, todo tuve que comportarme como hombre todo el tiempo, en la escuela, la universidad y luego para poder conseguir un trabajo.	Los prejuicios sociales por falta de entendimiento y aceptación a lo que se sale de los patrones heteronormativo que la sociedad impone.
26	11/09/2021 1:03:24 p.m.	SI	25	Distrito Nacional	Bachillerato	SI	Vendedora en una tienda	No	SI	No nos dan trabajo por nuestra apariencia	La gente piensa que las mujeres trans somos hombres gays extraños
27	11/09/2021 1:09:38 p.m.	SI	20	Santo Domingo	Básica	No		No	SI	La discriminación	Las empresas piensan que los clientes no estarán de acuerdo con esa empresa si hay trabaja una mujer trans
28	28/08/2020 12:14:25 p.m	SI	20	Distrito Nacional	Bachillerato	No		No	SI	El nivel de estudios, La poca demanda laboral, Muchas chicas trans se ve obligadas a trabajar en salones de belleza o en la prostitución	Primero que se piensa que todas las chicas trans son prostitutas. Tener que comportarse acorde al género asignado al nacer
29	27/08/2020 8:02:43 p.m.	SI	41	La Romana	Bachillerato	No		SI	SI	La expresión de género es la mayor barrera ya que comentan que no pueden contratar (un hombre) vestido de mujer por qué esto distrae a los demás empleado y sería una brecha para el cumplimiento de los labores de los demás, esto extra a los prejuicios personal presente en la persona que realiza la entrevista, algunos simplemente se niegan a atenderle.	Estigma y discriminación. Los prejuicios religiosos y la idea de que las personas Trans no logran alcanzar un nivel académico adecuado.
30	27/08/2020 12:43:49 p.m	SI	37	La Altagracia	Bachillerato	No		SI	SI	Siempre se enfocan en que no se debe por qué hay personas que no aceptan esas personas en área pública y aun que tengamos una escolaridad y cursos técnicos osea bien preparada no te toman en cuenta y siempre se dice que siga el pueblo con un pájaro al frente de esta empresa	Siempre discriminan de una forma u otra y no solo en empresas del gobierno si no también privadas por experiencia propia. Y siempre se enfocan como un hombre vestido de mujer va a tener ese puesto

NO.	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1		No		Descendencia	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
2		No			Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
3		Claro ese es el día a día de nosotras nos miran como extraterrestres en la sociedad	Buenos es tenido que abandonar empleo porque no me permiten hacer mi trabajo como mujer trans	Estatus legal (Ejemplo no poseer documentos de identidad)	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
4		No			Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
5		Muchos	No me paso nada. No soy trans. Si la encuesta es solo para trans. tendrás una tesis pesima con esta encuesta. Y varias preguntas muy mal enfocadas.	Mal esto. Solo admite una y la discriminación cuando existe. Casi siempre es multiple. -yo raza nacionalidad color de piel. Condición socioeconómica.	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad
6		Si	me dijeron que tenía que cortar el pelo por que me iban a poner y por mas preparado que estaba mi hija de vista me dijeron que tenía que cortar el pelo	Descendencia	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad
7		Si	me dijeron que tenía que cortarme el pelo para poder entrar al trabajo		Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad
8		Si	Por su religión (evangélicos), no obtuve el empleo		Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
9		curriculo está muy bien preparado tiene muchas experiencias Pero hay un problemita tú tienes el pelo largo tendría que	curriculo está muy bien preparado tiene muchas experiencias Pero hay un problemita tú tienes el pelo largo tendría que	Color de Piel	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
10		No			Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
11		Si	Fui martrtada	Condición Socioeconómica	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad
12		No		Ninguno!	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
13		TAL VEZ		Color de Piel	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
14		Si	A mi no pero a una amiga no le dieron el empleo porque era trans y esto que era en un bar.	Condición Socioeconómica	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
15		Si		Color de Piel	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad
16		Si		Condición Socioeconómica	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
17		Si	me dijeron que tenía que cortarme el pelo para poder entrar al trabajo	Ninguna	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad
18		No			Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
19		Si	creía que yo era la persona ideal para ese trabajo me creí en que yo tenía todo el potencial y todo lo que se necesitaba me		Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
20		Si		Por ser trans	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
21		Si	Se han burlado de mi y los hombres que no permiten que yo les atendiera	No	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
22		TAL VEZ		Condición Socioeconómica	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
23		Si	Fui a la entrevista, me hicieron unas preguntas y cuando se dieron cuenta que soy trans me pidieron que me retire.	Color de Piel	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
24		No		Descendencia	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
25		Si	me dijeron que tenía que cortarme el pelo para poder entrar al trabajo	Por ser una mujer trans	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
26		TAL VEZ		Condición Socioeconómica	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
27		TAL VEZ		Color de Piel	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad
28		No		Condición Socioeconómica	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
29		Si	Llene una solicitud online de empleo y me llamaron muy emocionados diciendome que cumplía con lo que buscaban. Cuando me presenté al lugar me dijeron que no sabían que era una personas y que prefería no contratarme a pesar de ser un lugar abierto a personas Gais		Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad
30		Si conozco y aparte de he vivido experiencias muy desagradables	Bueno mi vivencia de discriminación la cual no olvido nunca fue en un empleo que una amiga me recomendó. Ella le avia hablado de un muchacho que era peluquero y ella muy positiva esas personas trabajan muy bien son muy entregado a su trabajo de belleza ok. Cuando baje aya a bavarlo ya a la entrevista muy decente representada cómo se va a una entrevista llegue y la señora no avia llegado la espere cuando luego pregunto y el muchacho que venia hablar conmigo ahí está. Cuando me dijeron que tenía que cortarme el pelo para poder entrar al trabajo me volteé y cuando me vio dijo está muchacha no es el muchacho cuando me le acerque	Solo mi preferencia sexual y mi estatus económico	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad

NO.	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Si*	Atendiendo centro de internet	Menor de RD\$5,000.00
2	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	No		Mayor a RD\$,30,00.00
3	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Trabajo sexual	Entre RD\$10,500.00 y 15, 000.00
4	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	No		Entre 60000 y 70000
5	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Venta productos puerta a puerta	Entre RD\$,20,500.00 y RD\$,30,000.00
6	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Empleada domestica,Cuidado de niños/as o adultos mayores;Venta productos puerta a puerta;Trabajo sexual	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
7	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Salones de belleza;Bancas de loteria o apuestas;Venta o elaboración de alimentos	Entre RD\$10,500.00 y 15, 000.00
8	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Bancas de loteria o apuestas;Trabajo sexual;Decoración de interiores	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
9	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Si*	Empleada domestica,Salones de belleza;Trabajo sexual	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
10	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Empleada domestica,Salones de belleza;Bancas de loteria o apuestas;Venta o elaboración de alimentos;Venta productos puerta a puerta;Trabajo sexual	Entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00
11	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Empleada domestica,Salones de belleza;Venta productos puerta a puerta	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
12	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	No		No trabajo!
13	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Si*	Empleada domestica;Bancas de loteria o apuestas;Trabajo sexual	Entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00
14	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Salones de belleza;Venta o elaboración de alimentos;Venta productos puerta a puerta;Trabajo sexual	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
15	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*		Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
16	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Trabajo sexual	Entre RD\$10,500.00 y 15, 000.00
17	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Venta o elaboración de alimentos	Entre RD\$10,500.00 y 15, 000.00
18	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	No		Entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00
19	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Salones de belleza;Cuidado de niños/as o adultos mayores;Trabajo sexual	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
20	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Si*	Trabajo sexual	Entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00
21	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Venta o elaboración de alimentos;Venta productos puerta a puerta;Animadora de cumpleaños	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
22	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	Si*	Tienda de ropa	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
23	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Si*	Bancas de loteria o apuestas	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
24	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	No		Menor de RD\$5,000.00
25	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Si*	Venta de cosméticos	Entre RD\$15,500.00 y RD\$20,000.00
26	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Si*	Salones de belleza	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
27	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Salones de belleza	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00
28	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Vendedora	Menor de RD\$5,000.00
29	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Alguna posibilidad	Si*	Trabajo sexual;Ong. Discotecas,	Entre RD\$,20,500.00 y RD\$,30,000.00
30	Ninguna posibilidad	Alguna posibilidad	Ninguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Alguna posibilidad	La misma probabilidad que tienen todas las personas	La misma probabilidad que tienen todas las personas	Si*	Salones de belleza	Entre RD\$5,000.00 y RD\$10,000.00

	NO. P31	P32	P33	P34	P35	
1	Sí•		TRANSSA		Crear una ley de identidad de género	Si
2	Sí•		En un Callcenter como Entrenadora		Crear carreras técnicas con programas que incentiven la capacitación de las mujeres trans	8295986102
3	No		No tengo empleo	Sí•	Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	Macarena Pérez 8093976236
4	Sí•		Ejecutiva de cuentas, empresa generadora eléctrica		Crear una ley de identidad de género	Joanne 8295595596
5	No			Sí•	Mal..tambien solo admite una sola respuesta. Y hay que hacer varias cosas..los adolescentes son el primer escalon..si hay bullin hay desercion y de ahi en adelante no habra empleo profesionalizante para trans...	Si mejoras la encuesta ..me tomare ese trabajo.de darte mi numero y responderte.
6	Sí•		Transsa		Crear una ley de identidad de género	8094266262
7	Sí•		Ayuntamiento		Crear una ley de identidad de género	8294997516
8	No			Tal vez	Crear una ley de identidad de género	
9	No			Sí•	Crear una ley de identidad de género	Adrian 829 979 1699
10	No			Sí•	Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	8292827610 marcell de los santos
11	No			No	Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	8296614222 natanael Reyes ferreras
12	No trabajo!				Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	Alexis Soto/8295248954
13	Sí•		Una empresa privada		Crear una ley de identidad de género	8094302885
14	Sí•		En una ONG	Sí•	Crear una ley de identidad de género	8098372316
15	No		trabajadora sexual	Sí•	Crear una ley de identidad de género	Si
16	Tal vez		Soy trabajadora sexual		Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	
17	No			No	Programas y proyectos que fomenten la inclusión y la igualdad en materia de género	
18	Sí•		En un salón de belleza		Programas y proyectos que fomenten la inclusión y la igualdad en materia de género	No
19	Sí•		Un salon de belleza	Sí•	Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	Pissys Garcia 809-507-4423
20	No			No	Programas de sensibilización y no discriminación	
21	Sí•		Vendedora en una cafetería		Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	
22	No			Sí•	Programas de sensibilización y no discriminación	
23	No			No	Crear una ley de identidad de género	
24	No			No	Programas y proyectos que fomenten la inclusión y la igualdad en materia de género	
25	Sí•		Atención al cliente		Incentivos a las empresas que empleen mujeres trans	
26	Sí•		Venta de cosméticos		Programas de sensibilización y no discriminación	829-373-7912
27	No			Tal vez	Programas de sensibilización y no discriminación	Manuela 829-286-5693
28	No			No	Crear una ley de identidad de género	8295687211
29	Sí•		En una Ong. M&E		Crear carreras técnicas con programas que incentiven la capacitación de las mujeres trans	8493541162 Mónica Ruiz
30	Trabajando a domicilios		Soy estilista / salón de belleza	Tal vez	Crear una ley que penalice la discriminación en todas sus formas	8097786230