

EXPERIENCIAS SOBRE LAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIAS QUE ENFRENTAN
LAS PERSONAS NO BINARIES EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD: UN ESTUDIO
FENOMENOLÓGICO

René E. Marty Lugo

Disertación sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto
de Río Piedras como parte de los requisitos para obtener el grado de Doctor en filosofía

Fecha: Diciembre, 2023

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Esta disertación es propiedad conjunta del autor y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá ser publicada en parte o en su totalidad o resumirse sin el consentimiento del autor o de la Dirección del Departamento de Psicología.

TABLA DE CONTENIDO

LISTADO DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xii
CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN.....	xiii
RESUMEN	xiv
RESUMEN BIOGRÁFICO DE LE AUTORE	xvi
DEDICATORIA	xviii
AGRADECIMIENTOS	xix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema y justificación	1
Estudios de violencias hacia PNB en las organizaciones	2
Importancia de incluir una perspectiva interseccional	6
PNB en Puerto Rico.....	6
Investigaciones en PR.....	8
Objetivos y Preguntas de investigación	9
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
Concepto de violencia	11
Manifestaciones de violencia	14
Violencia psicológica	15
Violencia física	15
Violencia sexual	15

Diversidades sexuales y de género.....	16
Orientación sexual.....	16
Identidad de género.....	17
No binarie.....	18
Lenguaje inclusivo.....	21
Violencia hacia las diversidades sexuales y de género.....	22
Discrimen.....	23
Violencia en la infancia y adolescencia.....	24
Violencia sexual.....	24
Violencia de pareja.....	25
Microagresiones.....	26
Transfobia.....	26
Violencia hacia las personas no binaries.....	27
Violencia en el trabajo hacia las diversidades sexuales.....	29
Acoso sexual.....	29
Discrimen.....	30
Violencia en el trabajo hacia las PNB.....	31
Aplicando la interseccionalidad a las diversidades sexuales y de género.....	31
Microagresiones.....	32
Lugar de trabajo.....	33

Género no binarie constituido interseccionalmente.....	34
Identidad racial	35
Racialización y racialismo.....	38
Racismo	39
Microagresiones.....	40
Violencia de género	40
Otras violencias.....	41
Teoría Crítica de la Raza	41
Sobre la raza en Puerto Rico.....	42
Bienestar Psicológico	42
Autoaceptación	43
Relaciones positivas con otros.....	43
Autonomía	44
Dominio ambiental	44
Propósito en la vida	44
Crecimiento personal.....	44
Bienestar Psicológico de las personas LGBT	45
Marco teórico: Interseccionalidad.....	46
Desigualdad social.....	47
Relaciones de poderes intersecadas.....	47

Estructural	48
Disciplinaria	48
Cultural	48
Interpersonal	49
Contexto social	50
Justicia Social	50
Relacionabilidad y Complejidad	50
Capítulo III: Método	52
Diseño de investigación	52
Participantes	54
Instrumentos	55
Hoja de pre-elegibilidad	55
Hoja sociodemográfica	56
Guía de preguntas para la entrevista	56
Procedimiento.....	57
Validación de guía de entrevista.....	57
Aprobación CIPSHI.....	57
Reclutamiento	57
Entrevistas	58
Transcripción.....	58

Análisis fenomenológico.....	59
Análisis fenomenológico trascendental.....	59
Calidad y confiabilidad del análisis.....	61
Capítulo IV: Resultados.....	62
Descripciones texturales y estructurales de los participantes.....	63
Universo.....	63
Alejandro.....	66
Kate.....	68
Diamante.....	70
Estrella.....	72
Morales.....	73
Samu.....	75
Temas centrales.....	77
Tema 1: Experiencias de rechazo familiar.....	77
Tema 2: Experiencias de transfobia y rechazo en el trabajo.....	81
Tema 3: Experiencia de invalidación y transfobia en la comunidad LGBT+.....	84
Tema 4: Experiencia de invalidación y transfobia en la sociedad.....	87
Tema 5: Uso de pronombres y nombres.....	91
Tema 6: Bienestar psicológico.....	95
Tema 7: Recomendaciones para las organizaciones.....	100

Descripción compuesta y esencia de la experiencia.....	104
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	106
Aplicación de la interseccionalidad como herramienta analítica	106
Dominios de poder.....	107
Relacionalidad y categorías identitarias intersecadas.....	110
Implicaciones de las violencias en la vida de las PNB	112
Implicaciones de las violencias para el bienestar psicológico	115
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	118
Pregunta 1 y 2: Manifestaciones de violencias en el trabajo, en la comunidad LGBTQ+ y en la sociedad.....	118
Pregunta 3: Identidades interseccionadas.....	120
Pregunta 4: Impacto en el bienestar psicológico	121
Limitaciones del estudio.....	122
Recomendaciones e implicaciones.....	123
REFERENCIAS.....	126
APÉNDICES	143

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Orientaciones sexuales</i>	16
Tabla 2. <i>Identidades de género</i>	18
Tabla 3. <i>Género no binarie</i>	20
Tabla 4. <i>Perfiles sociodemográficos de les participantes</i>	76
Tabla 5. <i>Temas centrales y subtemas</i>	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Dominios de poder y categorías identitarias intersecadas	49
--	----

LISTA DE APÉNDICES

Apéndice A	Material de reclutamiento	143
Apéndice B	Hoja de pre-elegibilidad.....	144
Apéndice C	Hoja de información sociodemográfico.....	145
Apéndice D	Guía de entrevista fenomenológica	146
Apéndice E	Entrevista de seguimiento	151
Apéndice F	Hoja informativa.....	152

LISTA DE ABREVIATURAS

PT – Personas transgénero

PNB – Personas no binarie

PTNB – Personas transgénero y no binarie

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

Certificamos que hemos leído y evaluado este documento y que en nuestra opinión es adecuado en el alcance y la calidad de su contenido para el grado de Doctor en Filosofía con especialidad en Psicología del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Sara Santiago Estrada, PhD

Directora del comité de disertación

Yesenia Delgado Castillo, PhD

Segundo miembro del comité de disertación

Joyce González Domínguez, PhD

Lectora del comité de disertación

RESUMEN

Las personas de identidades no binarias son invalidadas en muchos espacios sociales. Poco se ha documentado e investigado sobre las violencias que experimentan en la sociedad y en el entorno laboral. Del mismo modo, su salud mental puede verse trastocada por estas experiencias y por ausencia de apoyo social y familiar. Las personas no binarias a su vez tiene otras identificaciones que pueden contribuir a la opresión y a la desigualdad que experimentan. Para fines de esta investigación se estudiaron las intersecciones de identidad de género no binarie, orientación sexual y raza. Aplicando un diseño fenomenológico trascendental y métodos cualitativos capturé las experiencias de violencias de siete personas no binarias en la sociedad, en la familia, en la comunidad y en el trabajo.

La identidad de todes les participantes fue invalidada y en ocasiones tuvieron que suprimir sus expresiones para evitar enfrentar actos de violencia. También experimentaron rechazo, críticas y hostilidad de partes de la comunidad LGBTIAQ+. Igualmente, la invalidación del pronombre inclusivo fue una experiencia común. En el caso del entorno laboral predominaron temas sobre discrimen, burlas e incomodidad por el uso de servicios sanitarios. En relación con el bienestar psicológico, las personas participantes mencionaron que han vivenciado crecimiento y desarrollo personal como consecuencia de las violencias experimentadas. Sobre sus identidades identifican y reconocen que su vida está constituida por múltiples identidades como raza, orientación sexual e identidad de género.

La interseccionalidad aplicada como herramienta analítica permite entender por medio de los dominios de poderes estructurales y disciplinarios, como se diseñan leyes y políticas que no cobijan ni reconocen las existencias de las personas no binarias, dejándoles expuestas a violencias. Por otra parte, el dominio cultural ha servido como emisor de la perpetración de

violencia para las PNB, en donde surgieron comentarios despectivos sobre las expresiones de los participantes. El último dominio es el interpersonal, observando violencias entre sus relaciones en el trabajo, en el mundo, en la comunidad y en la familia. La aplicación injusta del poder impacta de forma negativa su bienestar psicológico. Sus identidades se intersecan y una no se pueden excluir de la otra.

Palabras claves: no binarie, transgénero, orientación sexual, identidad de género, raza, interseccionalidad

RESUMEN BIOGRÁFICO DE LE AUTORE

René Emmanuel Marty Lugo nació el 21 de noviembre del 1991 en San Juan, Puerto Rico. Es hijo de Loyda Esther Lugo Montalvo y Pedro René Marty Alicea. Cursó sus estudios elementales, intermedios y superiores en Guaynabo, Puerto Rico. En el año 2010 comenzó sus estudios subgraduados en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, obteniendo un Bachillerato en Psicología General y Sociología, graduándose en el año 2015 *magna cum laude*. En el año 2016 solicita admisión a la escuela graduada de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras al programa de maestría en Psicología Industrial Organizacional, siendo admitido.

En su trayectoria como estudiante trabajó como voluntario en varios proyectos de investigación a nivel de bachillerato. Durante su trayectoria como estudiante graduado trabajó su proyecto de práctica en Psicología Industrial Organizacional en la Oficina para la Conservación de Instalaciones Universitaria, conocida por sus siglas como OCIU. En OCIU trabajó para la Academia de Líderes de OCIU (ALO) y bajo la supervisión de Diana Betancur Toro desarrolló una propuesta para desarrollar un estudio de necesidades para la organización. Luego de su práctica obtuvo un contrato para darle continuidad al estudio de necesidades, en conjunto con las labores de la ALO que incluían ofrecer adiestramientos a los empleados.

Durante su tiempo como académico en estudio graduados, participó como asistente de investigación en la Escuela Graduada de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico en un proyecto sobre los impactos de los huracanes Irma y María en poblaciones en libertad bajo palabra y probatoria, dirigido por la Dra. Carmen Albizu García y la Dra. Graciela Vega Debién; del que se desprende un artículo académico evaluado por pares en el

que participó como co-autore, publicado en la revista *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*.

En el Recinto de Ciencias Médicas de la UPR también trabajó como Enlace Comunitario en los Proyectos ACTU y Gamma, de la Escuela de Medicina, dirigidos por el Dr. Jorge Santana y la Dra. Irma Febo. Entre sus tareas incluía coordinar dos juntas asesoras de la comunidad, reclutar participantes, desarrollar guías de entrevistas para reclutamiento y material promocional, proveer adiestramientos sobre diversos temas, y redactar informes y publicaciones sobre los resultados y esfuerzos de reclutamiento. Los estudios de estos dos proyectos iban dirigidos a comunidades LGBTIAQ+ y a infecciones como el VIH, VRS, VPH y COVID-19.

También fungió como asistente de investigación en las Redes de Inclusión Social o RIS, dirigida por la Dra. Joyce González Domínguez, red dirigida a realizar estudios sobre diversidades sexuales y de género. En su trabajo en RIS evaluaron en una organización inclusiva a las diversidades de género y sexuales conocimiento, prácticas e iniciativas para la gerencia de la comunidad LGBTIAQ+ y aplicación de leyes que les cobijen.

Adicional, ha asistido en distintas evaluaciones de programas educativos y de salud, como también ha colaborado en diversos proyectos organizacionales desarrollando manuales de empleades y políticas organizacionales.

Al momento de finalizar esta disertación se desempeñaba como asistente de corroboración en la Oficina de Monitoria del Tribunal de San Juan para el caso *Rasa Lydia Vélez v. Departamento de Educación de Puerto Rico* bajo la dirección de la Dra. Pilar Beléndez Soltero.

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a les siete participantes, que enfrentan con empoderamiento el mundo, que en muchas ocasiones puede ser cruel.

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, quiero agradecer a esas personas que me han apoyado, y me han ofrecido espacios seguros a lo largo de mis procesos de descubrimiento y aceptación como persona *queer*. No han sido momentos fáciles, ha habido muchas dudas y miedos; pero ustedes han estado ahí presentes para sostenerme.

A mis amigas, que son mi familia escogida, les agradezco infinitamente por todo lo que hacen por mí. A mi amiga Alexandra Janice López, gracias por escuchar, por hacerme reír, por tu compañía y por todas tus atenciones; eres una hermana para mí. A mi querida Diana Betancur Toro, quien me ayudó a creer en mí y me hizo ver un potencial que nunca había percibido; sin exagerar, me hizo trascender como persona.

También quiero agradecer a mi padre, Pedro René Marty Alicea, y madre, Loyda Esther Lugo Montalvo, que, aunque comprendo que ha sido difícil para ellos, me sorprende de la deconstrucción y el trabajo que han realizado para conocer más sobre las diversidades que existen en el mundo. Del mismo modo, agradezco a mi hermana, Loyda Marty Lugo, quien siempre me abre las puertas de su casa y se preocupa por mí.

Igualmente quiero agradecer a mi compañera de vida, que en los meses de redacción de este documento se ha desbordado con sus cuidados y sus cariños.

De igual manera agradezco a Denny, su presencia ha sido clave para mí, desde la redacción de la propuesta, hasta la finalización de este proyecto. Eres sumamente importante para mí.

Finalmente, pero no menos importante, quiero agradecer a mi comité de disertación, la Dra. Sara Santiago Estrada, la Dra. Yesenia Delgado Castillo y la Dra. Joyce González Domínguez, quienes son tres personas poderosas. Desde un inicio establecieron una relación

horizontal conmigo, y me enseñaron que vernos como personas iguales, más allá de un título académico, y tratarnos en confianza no significa ser irrespetuoso. Siempre les agradeceré por eso.

EXPERIENCIAS SOBRE LAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIAS QUE ENFRENTAN
LAS PERSONAS NO BINARIES EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD: UN ESTUDIO
FENOMENOLÓGICO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Las concepciones de género a nivel organizacional se encuentran limitadas. Se entiende como género al binario de femenino y masculino, siendo lo femenino perteneciente a las mujeres y lo masculino a los hombres. En otras palabras, tradicionalmente se ha considerado que el género de mujer/femenina pertenece a las personas con vulva y el género hombre/masculino a las personas con pene. A nivel organizacional estos entendidos están muy bien aceptados, pero ¿qué sucede con las personas que rompen con esta tradicionalidad en las organizaciones? Expresan Ndzwayiba y Steyn (2019) que existe un insularismo en torno a los estudios de género en las organizaciones, limitándose sólo al binarismo. De hecho, lo más que se ha abordado y estudiado con cierta profundidad es el reconocimiento y los derechos de las personas que se identifican con el binario; los géneros alternativos o disidentes son apenas considerados o tomados en cuenta. Precisamente esto es lo que pretende abarcar esta investigación, abordar el género rompiendo con la imagen normalizada de la heteronormatividad, más allá del binario. Las personas que rompen con esta mirada hegemónica del género se exponen a un conjunto de violencias que pueden tener repercusiones para su vida personal, laboral y social.

Planteamiento del problema y justificación

Las personas que pertenecen a alguna diversidad sexual y/o de género, entiéndase esto por personas con orientaciones sexuales e identidades de género minoritarias, han sido discriminadas y violentadas por esa diferencia particular que excede la heteronormatividad históricamente impuesta. Estas personas de identidades LGBTTIQ+ experimentan múltiples manifestaciones de violencias tales como discriminación, acoso, microagresiones, violencia física y psicológica, entre otras (Howell, 2018; Sheridan et al., 2017). Estas diversidades han sido estudiadas mayormente desde el género binario masculino y femenino, y desde orientaciones

sexuales diversas tales como hombres gais y mujeres lesbianas. Se han quedado sin atender otras identidades género disidentes, como las personas no binaries (PNB).

En una encuesta del Centro Nacional de Equidad para Personas Transgénero (James et al., 2016), presentan que las personas transgéneros y no binaries (PTNB) enfrentan a través de su vida altos niveles de violencia. Un 47% de estas comunidades, han sido agredidas sexualmente, un 25% han tenido problemas con su cubierta médica y 77% de las personas que había revelado su identidad habían experimentado al menos una experiencia negativa. Entre las personas que respondieron a estas encuestas había PTNB identificadas como personas negras, multirraciales, de distintas etnias, pobres, desempleadas, militares, agnósticas, ateas, con diversidad funcional, entre otras. Por todas estas diferencias es que considero que es importante estudiar dichas categorías tomando en cuenta como se intersecan entre sí y como estas distintas intersecciones podrían causar una mayor vulnerabilización.

Por otro lado, al identificarme como personas *queer* de género no conforme he tenido experiencias de violencias en espacios sociales y laborales a causa de mi identidad, que han dejado marcas indelebles en mi vida. Inclusive, llegué a normalizar este tipo de violencias, pensando que era algo inherente a mi identidad. Es por esto por lo que despierta mi curiosidad por explorar este tipo de violencias en personas de identidades de género disidentes, como los son las PNB.

Estudios de violencias hacia PNB en las organizaciones

Dentro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones poco se ha estudiado sobre las PNB. En algunas investigaciones se trabaja desde las identidades LGBTTIQ+, sin necesariamente atender las PNB desde su particularidad. Teóricos como Rumens (2017) y Gedro y Mizzi (2014) han trabajado el concepto de *queer*, que rompe con la hetero/cis

normatividad a nivel laboral, pero sólo desde la teorización, no indagando mucho desde la práctica e intervención organizacional. También han trabajado la teoría *queer* desde lo laboral y las implicaciones que podría tener para la investigación y las prácticas organizacionales, pero no profundizan sobre prácticas existentes y efectivas que se lleven a cabo en la actualidad. Esta hetero/cis normatividad mencionada describe un conjunto de supuestos y normas sociales basadas en la heterosexualidad, experiencias cisgénero y la influencia de sesgos sociales, privilegios y estereotipos (Carrotte et al., 2016). Podría concluir que apenas existen artículos que hagan referencia sobre las implicaciones específicamente para las PNB. Entonces me pregunto: ¿qué hay sobre las experiencias y vivencias de estas personas dentro del escenario del trabajo? De eso hace falta explorar e indagar a profundidad, para darle voz a las posibles adversidades que enfrentan a diario en su espacio de trabajo.

A pesar del reconocimiento que han tenido las diversidades sexuales y de género, todavía quedan brechas por atender. Ciertamente, las categorías asociadas a estas diversidades sexuales y de género sí han evolucionado y han sido más fluidas (Elias et al., 2018). Aun así, queda mucho por ser estudiado y profundizado sobre otras categorías de género. Luego de una extensa búsqueda literaria, sí existe literatura que atienda las diversidades LGBTTIQ+, pero apenas existe literatura que específicamente trabaje sobre las PNB desde el trabajo, y mucho menos desde una perspectiva interseccional aplicada al contexto laboral de Puerto Rico. Cuando menciono la interseccionalidad, para propósitos de esta investigación, quiero decir cómo se interrelacionan distintas categorías como género, orientación, y raza; y como esta interconexión puede aportar a opresión y desigualdades que consecuentemente conducen a experiencias de violencia.

Atender esta invisibilización desde el mundo académico es parte del propósito de esta investigación. Sorprendentemente desde la misma academia, que son espacios de supuesta apertura al pensamiento crítico, existe exclusión. Expresa Scharrón (2018) que existe un sector de educadores universitarios que trabajan estos temas, que son marginalizados, y pueden enfrentar múltiples formas de discrimen y exclusión que tienen impacto negativo sobre el financiamiento, reconocimiento, permanencia y promoción. Incluso, como vivenciado por la investigadora, se le recomendaba por parte de sus mentores no hablar sobre su identidad en las entrevistas de promoción, en otras palabras, suprimir su identidad. Sin duda, como menciona la autora, estas violencias son provocadas por sistemas de opresión que parten del racismo, heterosexismo, sexismo, entre otros. Recalco que, por medio de este trabajo, se está visibilizando el estudio académico de PNB, rompiendo ese silencio que también es reproducido en los espacios académicos.

Cabe recalcar que hay diversidades que sí han tenido más cabida que otras, sin embargo, para las PNB parece ser que su entrada ha sido bien limitada en la investigación y en el mundo laboral. Desde lo laboral es importante tomar en cuenta que muchas personas LGBTQ+ suprimen su expresión de género en procesos de reclutamiento y selección y en la cotidianeidad que día a día viven en su trabajo. Muchos miembros de las organizaciones a las que pertenecen estas personas quieren que sus identidades se mantengan en silencio y discreción para evitar repercusiones futuras en la permanencia de su empleo (Priola et al., 2014). Esa misma intención de silenciar puede ser una razón por la que apenas se estudie.

Muchas veces, se habla de heteronormatividad cuando se hace referencia a la normalización de la heterosexualidad y de un sistema de género binarios, pero existe un concepto muy similar dentro de los estudios LGBTIQ+, que es la homonormatividad. La

homonormatividad parte de la idea de que la figura predominante es la persona blanca, gay o lesbiana como hegemónica, dejando a un lado el resto de las identidades sexuales minoritarias (Sadika et al., 2020). Esta idea conceptual sigue reforzando el sistema dual de sexo-género, intentando establecer una norma en donde predomine el hombre gay masculino y la mujer lesbiana femenina, y las identidades transgénero son vistas como transgresoras de esa norma (Moreno Sánchez & Pichardo Galán, 2006; López Clavel, 2015). Por lo tanto, es importante deconstruir esta hegemonía y dar cabida a estas diversidades sexuales y de género que por mucho tiempo en la historia han sido silenciadas y dejadas en el rezago por este intento de traslación de la heteronormatividad a las relaciones de hombres gays y mujeres lesbianas. Pareciese como si se continuara resaltando y reproduciendo el discurso binario heteronormativo y homonormativo en la tradición académica. Por esta razón, es que cuando se trabajan las identidades transgéneros, se continúa resaltando y reproduciendo el discurso binario homonormativo en la investigación.

Siguiendo este hilo conductor, las investigaciones evidencian que la atención social se ha dirigido a las personas con las llamadas diversidades sexuales que son consideradas minorías privilegiadas. Expresa Gerwe (2019) que históricamente se les ha dado atención privilegiada a las minorías LGBT+ como las personas blancas, dejando en el olvido a las personas con múltiples identidades, las cuales no son reconocidas. Un ejemplo claro es ser mujer transgénero de raza negra, estatus socioeconómicos pobre y perteneciente al grupo de adultez mayor. Esta intersección claramente desfavorece a la persona, creando limitaciones en su vida social. Es por esta razón que indagaré en las violencias que enfrentan en el trabajo las personas de identidades no binaries desde una perspectiva interseccional. Las intersecciones son las relaciones matrices entre distintas categorías que aportan al desarrollo de la identidad de las personas como la raza,

género, nivel socioeconómico, entre otras. La opresión que enfrentan las personas no binarias, desde sus identidades interseccionales, puede afectar su salud y bienestar ocupacional y personal. Además, no reconocer ni aceptar una identidad de forma pública, manteniéndola en el plano de lo privado podría tener efectos adversos para la salud mental de una persona no binaria.

A causa de ese repudio y rechazo social es posible ver cómo desproporcionalmente se quiebra la salud mental de las personas transgénero binario y no binarie (PTNB), en comparación con otras personas identificadas como cisgénero (Aparicio-García et al., 2018). La violencia sexual, física, psicológica e interpersonal pueden desatar decaimiento en la calidad de vida y a su vez en la salud mental de estas personas. Dado a esto, en este trabajo profundizaré sobre el bienestar psicológico de las PNB y cómo la violencia que reciben podría aportar a su decaimiento.

Importancia de incluir una perspectiva interseccional

La perspectiva interseccional carga con el supuesto de evitar las generalizaciones excesivas, por lo que da cabida a las experiencias particulares de las personas. También tiene intenciones de crear sensibilidad interseccional, en donde se tome en cuenta todas las identidades particulares de cada persona o de grupos de personas (McBride et al., 2015). El estudio de las diversidades de género no binaries desde la interseccionalidad abriría un umbral sobre posibles experiencias que estas personas han experimentado a nivel individual, organizacional y social, sin hacer solamente hincapié en factores comunes, sino buscar esa experiencia diversa que cada cual pudo haber experimentado.

PNB en Puerto Rico

En Puerto Rico existen distintas organizaciones, grupos y redes que buscan visibilizar la realidad que viven las PTNB en Puerto Rico. Es la Sombrilla Cuir una de las redes que ha

adquirido fuerza en los últimos años y ha colaborado en múltiples proyectos. Desde su página en *Facebook*, por medio de *Facebook Lives*, talleres y publicaciones de reportajes buscan educar a las comunidades sobre las diversas de identidades de género existentes en el mundo, incluyendo la no binaria (La Sombrilla Cuir, 2020). A su vez mantienen colaboración con otros grupos como *EspicyNipples*, quienes también buscan visibilizar estas identidades sexuales por medio de *Podcasts* como BokiSucios dándole voz y espacio a las PTNB. Ellos tocan temas sobre sexualidad, aceptación y gozo de lxs cuerpxs (Espicy Nipples, 2021). A pesar de que la presencia principal de estos grupos es por medio de las redes sociales, se han expandido a tener páginas webs oficiales, incluso con tiendas en línea.

Además, existen organizaciones de base comunitaria como Urbe a Pie, ubicada en el casco urbano de Caguas, y El Hangar, ubicada en Santurce. Urbe a Pie es una organización que busca rehabilitar espacios del centro de Caguas. “Urbe Apie es una invitación a caminar, encontrarnos, conectarnos; una chispa de locura organizada gestando felicidad y el corazón bombeando cultura desde y para la comunidad” (Ayala, 2015). Es un proyecto que nace de la comunidad y para la comunidad. Cuentan con proyectos para poblaciones vulnerabilizadas, como la Boutique y Hermanxs de la calle, que trabajan directamente con personas con uso problemático de drogas y que no tienen hogar. Además, tienen una actividad mensual, llamada Bazar Cuir, en donde asisten personas de diversidades sexuales y género, incluyendo las PNB. De igual forma, El Hangar en Santurce, es un espacio dedicado al arte en búsqueda de la transformación social y cultural (El Hangar, 2021). Es un espacio abierto para los encuentros y celebraciones de las comunidades LGBTIAQ+. También organizaciones como *Puerto Rico Trans Youth Coalition*, *True self Foundation*, *TRANSVisibilidad* y *Escuela de liderazgo político y comunitario* tienen aperturas a colaborar con las comunidades no binaries.

Sin embargo, a pesar de la existencia de todos estos grupos, redes y organizaciones de base, la ausencia de las PNB en los estratos políticos es evidente, y la cobertura jurídica es escasa. En el 2021 se ha legislado la consideración del feminicidio y transfeminicidios como asesinatos de primer grado, integrándolos al código penal por medio del Proyecto del Senado 130. Este proyecto, buscaba enmendar la Ley 146; considera los transfeminicidios como asesinatos en el cual la víctima sea una persona de identidad o expresión de género que no correspondía con aquella asignada al nacer(Ley 157, 2021). Por otro lado, en el 2013 se aprobó la Ley 22 (2013), que declara ilegal el discrimen por orientación sexual e identidad de género en espacios laborales. La ley, definitivamente cobija a las PNB, pero si estas identidades de género no son reconocidas a nivel social sería complicado su acceso y respeto en el mundo laboral. Las personas de estas identidades de género pudieran temer represalias. Incluso, como establece Savoia, (2017), expresar una identidad transgénero provocaría mucho miedo, ya que las personas transgénero pensarían que pueden perder su trabajo o provocarían tensiones que podrían conducir a conflictos. El último proyecto en el senado de Puerto Rico fue la Carta de Derechos de las personas LGBTTIQ+, que tenía como fin las protecciones y derechos de las personas LGBTTIQ+, así como también obligaciones y responsabilidades de las agencias estatales y privadas (Proyecto del Senado 485, 2021). Este proyecto no fue aprobado por la mayoría de las personas miembros del senado, lo que refleja la poca aceptación que estas comunidades

Investigaciones en PR. A nivel investigativo se realizó una radiografía de las comunidades trans en Puerto Rico en donde se identificaron determinantes sociales que afectan su salud. Entre ellos la política pública, niveles de ingreso, violencia y acceso al mundo laboral (Rodríguez Madera et al., 2015). También se ha estudiado la población transmasculina y como

estas se autoidentifican como personas “buchas”. Además, se ha estudiado la significación y modificación de sus cuerpos, la performatividad de su género y los procesos biológicos (Ramos Pibernus, 2016; Ramos-Pibernus et al., 2016). Por otra parte, se ha trabajado la violencia hacia las mujeres transgénero en Puerto Rico, en donde se determinó, que viven violencias físicas, sexuales, por su identidad de género e incluso encuentran limitaciones para acceder servicios (Rodríguez-Madera et al., 2017).

Los estudios de las PNB son escasos en la literatura académica de Puerto Rico. Existen pocas investigaciones y disertaciones que se enfoquen en estas identidades de género. Los autores mencionados previamente reconocen que esta sombrilla transgénero posee múltiples opciones de encarnar la diversidad de expresiones y que puede ser reconfigurada. “Se trata de un entramado complejo que seguramente se irá reconfigurando en la medida que surjan nuevas posibilidades dentro del marco de las subjetividades inherentes a la encarnación de cuerpos transgresivos a los confines del género” (Rodríguez Madera et al., 2015). Nuevas identidades transgénero continuarán surgiendo o reconociéndose y cada experiencia de cada cuerpo será una particular.

Objetivos y Preguntas de investigación

El propósito de este trabajo es conocer las experiencias de las manifestaciones de violencias que han enfrentado las PNB en la sociedad y en el trabajo desde las identidades interseccionales de raza, orientación sexual e identidad de género en organizaciones laborales. A su vez, busco explorar cómo estas personas entienden que las violencias han afectado su bienestar psicológico. Para poder lograr este propósito recluté participantes que se autoidentifiquen como PNB, y que tengan un trabajo en el que requiera interactuar físicamente con otras personas. Los tres objetivos de esta investigación son: (a) describir las experiencias de

las manifestaciones de violencias que las personas autoidentificadas como no binaries han enfrentado en la sociedad y en el espacio de trabajo; (b) indagar en las implicaciones que tienen las identidades interseccionadas de orientación sexual, identidad de género y raza, en las experiencias de violencia en la sociedad y en el trabajo; y (c) conocer en qué manera el bienestar psicológico es impactado por las violencias que reciben en la sociedad y en el trabajo. Estos objetivos buscaban profundizar desde la experiencia individual de cada persona no binaria. En Puerto Rico las experiencias de las PNB no han sido estudiadas en el ámbito laboral, por eso propongo estudiarla desde la narrativa de estas personas, para resaltar sus voces y sus experiencias.

En base al propósito general que establecí en el párrafo anterior y a los tres objetivos, las cuatro preguntas que busca responder este trabajo son las siguientes:

1. ¿Cómo son las experiencias de las manifestaciones de violencia hacia las PNB en el trabajo?
2. ¿Cómo son las experiencias de las manifestaciones de violencia hacia las PNB en la sociedad?
3. ¿De qué manera el bienestar psicológico de las PNB es afectado por las violencias que reciben?
4. ¿Cómo las intersecciones de identidad de género, orientación sexual y raza contribuyen a las experiencias de violencia de las PNB en la sociedad y en el trabajo?

CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA

En las próximas páginas haré una exposición sobre cómo se ha conceptualizado la violencia, las distintas manifestaciones de éstas, y como éstas han sido parte del día a día de las personas LGBTIAQ+ y de las PNB. Hacer este recorrido de literatura da cuenta de cómo ha evolucionado la violencia y los grupos a los cuales ésta es dirigida, específicamente a diversidades sexuales y de género. Asimismo, como sus distintas identidades interseccionadas son causantes de diferentes manifestaciones de violencia desde las relaciones de poder y desde unos contextos particulares. También incluyo literatura sobre bienestar psicológico, con el fin de entender como este puede ser trastocado por las experiencias y manifestaciones de violencia de las PNB. El punto de esta exposición es llegar a un contexto social y de trabajo, y como en estos niveles las PNB vivencian las violencias que enfrentan a diario.

Concepto de violencia

La palabra violencia, desde su etimología, proviene del latín *violentia*, cualidad de *violentus*. Esta proviene de *vis* que significa fuerza y *olentus* que significa abundancia. En otras palabras, podría decir que es una fuerza abundante (Diccionario etimológico, s.f.). Este concepto ha evolucionado con el paso del tiempo y ha sido flanco de controversia en relación con quién tiene el derecho de ejercer violencia de forma legítima. Bufacchi (2005) trae dos formas de pensar en la violencia, en términos de un acto en donde se ejerce una fuerza o en términos de una violación. Trae la violencia desde una mirada política, incluso la nombra cómo la esencia de lo político. Aclara que no es necesaria la ejecución de una fuerza para que ocurra una violación hacia otra persona, ya que una acción física puede tomar lugar sin que ocurra una violación. Una acción física puede ocurrir como forma de defensa, no considerándose una violación. Tampoco, está limitada a la presencia de un acto de fuerza física para que exista una violación.

Por otra parte, Hamby, (2017) establece que la violencia tiene cuatro elementos. La define como un comportamiento que es (1) intencional, (2) no deseado, (3) no esencial y que es (4) dañino. Esta definición serviría para determinar si una situación ocurrida pertenece a un acto de violencia o no. Esta misma definición pone en cuestionamiento la inclusión de un accidente o un acto de defensa propia como un acto de violencia. Entonces, siguiendo los elementos de la definición, el ejemplo del accidente o la defensa propia no caería bajo un acto de violencia. También, la autora ofrece acercamientos que definen la violencia desde distintas disciplinas de la ciencia. Estos acercamientos son el de (1) Psicología Social, (2) Salud Pública, (3) una mirada ejemplar, y un (4) acercamiento animal.

Sobre el acercamiento de la Psicología Social se ha utilizado más el concepto de agresión que el de violencia (Hamby, 2017). Incluso se establecen diferencias claras entre ambos conceptos, en donde la violencia está contenida dentro de la agresión. Desde la Psicología Social, tradicionalmente la agresión es definida como un comportamiento que tiene la intención de hacer daño inmediato a otra persona. Esta persona que recibe la agresión tiene la motivación para evitar el daño que recibe. Este fenómeno tiene cuatro elementos que permiten distinguirlo de otros: (1) la agresión es un comportamiento observable, no un pensamiento o sentimiento, (2) la acción debe ser intencional y se realiza con el fin de lastimar a otras personas, (3) dañar objetos inanimados no se considera agresión, a menos que sea con la intención de perjudicar a otras personas, (4) la persona que recibe el daño busca evitarlo (Allen & Anderson, 2017; Parrott & Giancola, 2007). Desde la Psicología Social la agresión es clasificada como: (1) física y verbal, (2) postural, (3) daño de propiedad y (4) robo. En el caso de la agresión física esta resulta en dolor físico o heridas por medio de algún golpe o puño. La verbal se observa como un estímulo nocivo que se comunica verbalmente, que puede infligir daño psicológico a la víctima, como, por

ejemplo: críticas negativas. En el caso de la postural incluye actos no verbales que no requieren de contacto físico con la víctima, y puede ser de forma directa como hacer muecas, caras amenazantes y la invasión de espacio interpersonal; como también puede ser indirecta como comportamientos no verbales que resultan en la exclusión de un grupo. En relación con el daño de propiedad y robo, a pesar de que no son actos ejercidos sobre una persona, si esta intencionada para hacer daño y les afecta directamente (Parrott & Giancola, 2007).

Distinguiéndolo de la violencia, tradicionalmente desde la Psicología Social la violencia es definida como una subcategoría dentro de la agresión. Incluso es definida como una forma extrema de agresión que provoca daño físico (Allen & Anderson, 2017; Parrott & Giancola, 2007).

En relación con el acercamiento desde la Salud Pública, según el reporte de violencia mundial, elaborado por Krug y colegas (2002), la violencia es la intención de usar fuerza física o poder, en contra de otra persona, un grupo o la persona misma, con la posibilidad de resultar o resultado en heridas, muertes, daño psicológico, o la privación de la libertad. Este acercamiento salubrista se enfoca en cómo las violencias pueden afectar de forma personal, interpersonal y colectivo la salud de las personas, sin excluir la salud mental. Según este reporte la violencia personal puede ser impactada por comportamiento suicida o auto abuso. Sobre la violencia interpersonal, esta se presenta más en poblaciones jóvenes, ya que estas pueden tener más propensión de incurrir en actividades negativas por presión de pares, y por último la violencia colectiva puede incluir guerras, ataques terroristas y crímenes de odio organizados por grupos con propósito de cumplir con agendas sociales.

Sobre el acercamiento ejemplar de la violencia, es visto como uno ambiguo, en donde el mismo acto de violencia no está explícitamente definido, incluso cae dentro de las inferencias

(Hamby, 2017). Un ejemplo podría ser el sistema criminal de un país, en donde no se diferencian los tipos de actos de violencia y daños. Por ejemplo, es difícil establecer los criterios para determinar que un acto de acoso sexual tal vez llegó a una violación porque es ambiguo determinar sus límites. Por otro lado, dentro del sistema neoliberalista existe otra interpretación de la violencia ejemplar, pero desde otro ángulo diferente expuesto en las líneas pasadas. La violencia ejemplar también puede ser entendida como la violencia que forma las reglas (Springer, 2012). El neoliberalismo se convierte en un “momento” de violencia excepcional. Es como decir que ciertos actos de violencia se justifican para dar ejemplo a la sociedad de lo que es el buen comportamiento. Es una forma de controlar para gobernar.

Por último, el acercamiento animal hace hincapié en el componente biológico de la violencia. Un concepto clave desde este acercamiento es la agresión defensiva y ofensiva. La agresión ofensiva es provocada en respuesta a una amenaza o ataques por un ofensivo. Ese ataque ofensivo es un comportamiento iniciado por un agresor y mostrado en contexto de competencia por mantener o tomar recursos (Koolhaas et al., 2010). Desde un punto de vista biológico este comportamiento ofensivo agresivo busca mantener el control de un ambiente social.

Manifestaciones de violencia

Las manifestaciones de violencia pueden tomar lugar en diferentes circunstancias y espacios. El costo humano de dolor y sufrimiento causados por la violencia no puede ser calculado. Algunos casos de violencia son fáciles de percibir, mientras otros no, porque están arraigados en la sociedad, cultura y en la economía humana (Krug et al., 2002). A pesar de que esto sea así no significa que estas violencias tengan que ser aceptadas o normalizadas, es por esto

por lo que la ciencia las ha identificado y se han intentado combatir. A continuación, tres tipos principales de manifestaciones de la violencia:

Violencia psicológica

La violencia o abuso psicológico abarca el conjunto de métodos mentales o verbales diseñados para herir, controlar e intimidar emocionalmente a una persona. Esta violencia puede ser presentada por medio de la expresión de corajes y obligando a la víctima a realizar una acción no deseada (Follingstad, 2007). También la violencia psicológica envuelve el uso de palabras para humillar a una persona. Por otro lado, los estudios de violencia psicológica se han centrado principalmente en las mujeres (Dim & Elabor-Idemudia, 2018).

Violencia física

En relación con la violencia física incluye actos de agresión como golpear, cachetear y patear. En ocasiones la violencia física no sucede sola, sino que coocurre con la violencia psicológica, e incluso la violencia sexual. Muchos estudios se han concentrado en este tipo de violencia por su sencillez en la conceptualización, pero en estudios con personas que se identifican como mujer se ha catalogado la violencia psicológica como más intolerable que la violencia física (Krug et al., 2002).

Violencia sexual

Este tipo de violencia es motivada por deseo de poder y estatus en un espacio o sobre otra persona. También por interés en ser percibido por el mundo como una persona con experiencia sexual y altamente activa sexualmente (Hamby, 2017). Este tipo de violencia sin duda tiene un impacto sobre la salud física y mental de la víctima. Sobre la salud física causa heridas en el cuerpo que podrían conducir al suicidio, la muerte, contagios de infecciones de transmisión

sexual, e incluso problemas reproductivos en las víctimas. En relación con la salud mental se pueden presentar problemas a largo plazo que pueden conducir al suicidio (Krug et al., 2002).

Diversidades sexuales y de género

Antes de comenzar a abundar sobre las violencias que enfrentan las diversidades sexuales y de género, es importante explicar quiénes son las personas que pertenecen a estos grupos, para así poder entender las razones por las que estas enfrentan violencias. Es importante destacar que las orientaciones sexuales e identidades de género no son lo mismo, pero sí están relacionadas (Price & Avey, 2017).

Orientación sexual

La orientación sexual hace referencia a cómo la persona es posicionada en tres dimensiones de la sexualidad. Estas son atracción sexual, comportamiento sexual, y orientación sexual de la identidad (Hall, 2019). La atracción sexual hace referencia a cómo se expresan las atracciones físicas y emocionales de una persona hacia otra. El comportamiento sexual es la intimidad física y la actividad sexual entre personas. Finalmente, la identidad de la orientación sexual hace referencia a la concepción de la identidad personal y con los grupos con los que siente identificación o afiliación con los que puede estar románticamente atraído o con quien puede llevar a cabo un acto sexual. En la Tabla 1 presento alguna de las orientaciones sexuales.

Tabla 1

Orientaciones sexuales según el (National Institute of Health, s.f)

Orientación sexual	Significado
Gay	Término utilizado para describir a las personas que están emocional, romántica y/o físicamente atraídas a personas del mismo género.
Lesbiana	Hace referencia a una mujer que está emocional, romántica y/o físicamente atraída hacia otras mujeres.

Bisexual	Personas que reconocen el potencial de estar atraídas emocional, romántica y/o sexualmente a personas de más un género, no necesariamente al mismo tiempo o de la misma manera.
Pansexual	Personas cuya atracción emocional, física y/o romántica es hacia las personas inclusivas de todos los géneros
Demisexual	Experimentan atracción sexual solamente luego de formar vínculos emocionales.
Asexual	Se refiere a una persona que no experimenta atracción sexual. Las personas asexuales pueden experimentar las relaciones, atracción y la excitación diferente.

Identidad de género

Expresa Price & Avy (2017) que la identidad de género es la concepción subjetiva que tiene un individuo sobre sí mismo como persona masculina, femenina u otro género totalmente diferente. Se pueden visualizar tres componentes del género, (1) los marcadores físicos, (2) los sociales y (3) la identidad. Sobre el primer componente se asocia a los rasgos biológicos, específicamente al sexo de una persona. El sexo y el género se han asociado históricamente, y su relación es construida socialmente. Es importante recordar que la relación entre género y sexo no es natural. Estos marcadores físicos han clasificado a las personas entre hombre y mujer. En el caso de los marcadores sociales se vincula a la expresión de género y a los roles. Esto incluye los ademanes, la vestimenta, el maquillaje y hasta la forma de expresarse. En ocasiones la expresión de género no necesariamente es una representación exacta de la identidad, porque existen presiones sociales que conduce a las personas a la necesidad de mantener un género que vayan de acuerdo con sus marcadores físicos. En relación con el último componente hace referencia a un sentido interno de uno mismo desde lo sensorial y lo psicológico. Mas bien, es como una

persona se identifica desde la autodeterminación. En la Tabla 2, se presentan algunas identidades de género.

Tabla 2

Identidades de género

Identidad de género	Significado
Cisgénero	Ser una persona cisgénero quiere decir que es una persona cuya identidad de género es la misma que se le fue asignada al nacer (Browne, 2022).
Transgénero	El concepto transgénero es utilizado para describir a alguien a quien se le asigna un género en el nacimiento, pero se identifica y vive con otro (Browne, 2022). A menudo, este concepto es utilizado como uno sombrilla que incluye las personas cuyas identidades son género no conforme (Nealy, 2017)
No binarie	Es un término sombrilla que se utilizada para referirse a una persona que no se identifica como hombre o mujer, o se puede identificar con ambos (Browne, 2022). Incluso puede que no se identifique con ningún género particular.

No binarie. Dentro de la sombrilla de los géneros no binaries algunas personas se identifican con un género que no es ni masculino, ni femenino, y hay personas que en ocasiones pueden identificarse como ambos al mismo tiempo. En otras ocasiones tienen géneros diferentes en tiempos diferentes, no tienen género o debaten la misma existencia de los géneros tradicionales (Richards et al., 2016). La literatura concuerda en que no son personas que meramente se identifican sólo con lo femenino o lo masculino, sino con algo que trasciende esta tradicionalidad. En fin, son personas que rompen con el binarismo; que una persona nazca con pene no significa que va a ser hombre/masculino y que una mujer nazca con vulva no significa

que será mujer/femenina. También existen PNB que se pueden identificar como personas transgénero, mientras que otras PNB no (Gibson & Fernández, 2021). Esto es un debate actual dentro de las identidades de género, partiendo de que una persona transgénero presenta disforia de género, no concordando con el género y sexo asignado al nacer. No todas las PNB presentan disforia, por lo que no todas son transgénero. También existe otra mirada, y es que las personas no binarie rompe con el esquema hegemónico del género y su expresión, por lo que desde esta mirada todas las personas no binaries si son transgénero (Gibson & Fernández, 2021).

En un estudio realizado por Savoia (2017) muestra en sus hallazgos que las PNB tienen que llevar a cabo un esfuerzo monumental de labor identitaria a través de sus vidas. Consistentemente tienen la tarea de manejar sus identidades no-normativas en un mundo que es normativo. Es difícil para ellos poder alcanzar reconocimiento social y constantemente tienen la lucha de manejar la comodidad personal y la percepción de la sociedad general. Esto se debe a la constante rendición de cuentas que enfrentan de parte del mundo, por lo que no es una tarea fácil para una persona no binarie poder identificarse y expresar su género de una manera real, cómoda y auténtica.

En una investigación fenomenológica, en donde se exploraba las experiencias vividas por las PNB en distintos escenarios (académico, profesional, médico, y familiar) se encontró discriminación, opresión, transfobia, entre otros tipos de violencia (Keller, 2018). En los resultados demuestra cómo les PNB sentían la necesidad de conformarse dentro del sistema binario; para otras personas que se identificaron como parte de una orientación sexual lesbiana y luego aceptaron una identidad no binaria perdieron su identidad de mujer y transaccionando a una orientación sexual *queer*. Para algunas personas parece confuso, pero cabe destacar que las identidades no son estáticas. En esa misma línea, es imperante mencionar que las miradas

ideológicas tradicionales tienen un gran impacto en como las personas no binarias son percibidas en el mundo. Se hizo una investigación, específicamente en México y en mexicanes viviendo en Estados Unidos, para estudiar las visiones del género no binario a través de distintas generaciones (López, 2018). Entre los hallazgos se encontró que un 94.1% de los participantes tenían visiones menos adherentes al género binario tradicional. Las últimas generaciones demostraban tener más aceptación a las personas de género no conforme.

La identidad de género no binaria ha sido trabajada en varias ocasiones desde el diagnóstico psicológico o psiquiátrico. Variantes sexuales o de género eran consideradas patológicas; si no se establecía alguna distinción de géneros entonces se consideraba que existía un problema. La importancia psicológica de esa distinción ha perdido importancia, proveyéndose más hincapié a la libertad de los géneros no binarios y a la formación de las identidades de cada persona (Meyer-Bahlburg, 2019). En el caso de la disforia de género, normalmente se ha limitado al binario tradicional. En el caso de las personas no binarias, es importante reconocer que sí se puede presentar disforia de género, no sólo limitándose al binario. En una investigación de Paz Galupo y colegas (2021) expresa como algunas personas no binarias encuentran que ciertas partes de su cuerpo no resonaban con su identidad no binaria como presencia de vello y experiencias con la menstruación. Muchos deseaban una expresión andrógina, tomando la iniciativa de cambiar su expresión de género a una que se sintieran más a gusto. Incluso algunas personas no binarias podrían acudir a las hormonas o a la transición quirúrgica. Algunas de las identidades dentro de la sombrilla de géneros no binaries se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3

Identidades de género no binaries

Género no binarie	Significados
--------------------------	---------------------

Agénero	La identidad de género de una persona que no tiene género; puede o no alterar su apariencia para reflejar su ausencia de género, y puede o no identificarse como trans. En ocasiones se utiliza el concepto de género neutral (Gibson & Fernández, 2021).
Fluído	Alguien cuya identidad de género fluctúa entre dos o más géneros (Gibson & Fernández, 2021).
Demichico/Demichico	Una persona con género <i>demi</i> puede ser mayormente parte de un género o el otro. Por ejemplo, un demichico es alguien que es mayormente chico y viceversa (Gibson & Fernández, 2021).

Lenguaje inclusivo. Algo de mucha controversia en los pasados años ha sido el uso de los pronombres neutrales o inclusivos que en algunas ocasiones utilizan las personas no binarias. La implementación de este tipo de lenguaje a menudo se asocia con ataques hostiles a las personas que proponen utilizarlo y normalizarlo. Esta forma de expresarse es considerada para algunos como una forma de expresión justa, con esperanza de que las reglas de lenguaje sean modificadas de forma generalizada. En un estudio en Suecia se demostró como al introducirse el lenguaje no binario o inclusivo hubo gran resistencia, pero con el pasar del tiempo hubo más aceptación, una actitud receptiva ante esta forma de usar los pronombres (Gustafsson Sendén et al., 2015).

En el caso del idioma español el lenguaje neutral se basa en sustituir las letras que determinan el género en una palabra por la letra “e” o la “x”. Los pronombres neutrales o no binarios son utilizados para referirse a las personas que no se identifican exclusivamente como mujer u hombre o no desean ser reconocidos con los pronombres él o ella (Hekanaho, 2020). En

español se utilizan el pronombre “elle”¹ y en inglés “they/them”, sustituyendo los dicotómicos ella y él. También algunas personas utilizan el pronombre elle como un pronombre neutral.

Algunes tienen esperanza que haya un conceso pronto en relación con el uso de estos pronombres (Bradley et al., 2019), aunque pareciese que es algo que está lejano por suceder.

En Puerto Rico, por medio de un proyecto colaborativo elaborado por *Mentes Puertorriqueñas en Acción* (2021) se publicó la primera guía del uso del lenguaje inclusivo y antirracista. La guía incluye información sobre las diversidades sexuales y el racismo. Además, contiene guías para el uso del lenguaje inclusivo, no sexista y antirracista y variedad de ejemplos para que el lector pueda entender cómo aplicarlo específicamente en dinámicas laborales. Uno de los más comunes que pude observar es el uso de la letra *x* y la *e* para sustituir las vocales de las palabras que constituyan un género.

Violencia hacia las diversidades sexuales y de género

Bajo un ejercicio simple de observación una puede percatarse que las personas que se identifican como parte de una diversidad sexual y/o género sufren de múltiples actos de violencias y los datos científicos confirman esta información. La Encuesta Nacional de Violencia de Pareja y Sexual (2015) demuestra que 44% de las mujeres lesbianas y 61% de las mujeres bisexuales experimentan violaciones sexuales, violencia física o acoso, comparado con un 35% de las mujeres heterosexuales. Igualmente, 26% de los hombres gays y 37% de los hombres bisexuales han experimentado violaciones sexuales, violencia física y acoso, comparado con un 29% de hombres heterosexuales. Además, se han reportado que, de un total de 342 personas transgénero, 66.2% experimentaron violencia verbal y 63.4% reportó violencia física (Wilson, 2013). En el caso de las PTNB, como se ha expresado anteriormente, también han sufrido

¹ A lo largo de este trabajo se estarán utilizando lenguaje inclusivo.

muchas violencias en su vida, desde limitaciones de servicio, prohibición de entrada a servicios sanitarios, violaciones, entre otras (James et al., 2016). Otros reportes de los inicios de este siglo han reportado una disminución de violencias hacia las diversidades sexuales (Dworkin & Yi, 2003), pero aun así casi 20 años más tarde continúan siendo parte del diario. Algunas de las violencias que enfrentan las PTNB incluyen mutilaciones de distintas partes del cuerpo que cargan con fuertes nociones culturales de género, como los senos, la vulva y el pene (White & Goldberg, 2006). Mencionan White y Goldberg (2006) que estas nociones culturales de aceptación y libertad parten de una mirada etnocéntrica. No todos los países visualizan su rechazo hacia las diversidades sexuales como odio, los crímenes de odio no han sido globalizados, pero sin duda ese imperialismo norteamericano de derechos humanos ha impactado a muchas partes del mundo (Mayers, 2018). Algo que es menester mencionar de los artículos a citar es que mucho de ellos no definen el concepto de identidad transgénero, en algunos casos se me imposibilitó determinar si incluyen a las PNB.

Discrimen

Un estudio realizado por Swan y colegas (2021) encontraron que la victimización y perpetración de la agresión psicológica, física y la coerción sexual estaban correlacionadas con experiencias de discriminación hacia las personas LGBT latinoamericanas. Cuando se establece que la victimización y perpetración de violencia tienen una correlación, concluyen que el perpetrador en ocasiones también puede ser la víctima o ha sido la víctima en otras instancias. Por otro lado, en un estudio de personas transexuales en Italia que se habían realizado la cirugía de reasignación de sexo, un 36% de un total de 72 personas enfrentaron al menos un acto de discrimen. Sin embargo, a nivel familiar se ha encontrado en algunos casos que existe una actitud protectora y tolerante (Prunas et al., 2018).

Violencia en la infancia y adolescencia

Sobre las infancias y adolescencias, un estudio realizado en Perú exploró los diferentes tipos de violencias que experimentaron hombres gais y mujeres transgénero en su infancia y adolescencia. Entre los temas destacados se resalta la violencia perpetrada por miembros de su familia, violencia escolar y violencia sexual. Destacan el nivel de inconsciencia por parte del sistema escolar en trabajar el impacto del acoso y violencia homofóbica y transfóbica (Juárez-Chávez et al., 2021). Por otro lado, una investigación realizada por Rausch (2016) revela como las experiencias de abuso físico infantil correlaciona positiva y significativamente con abuso sexual, emocional y físico en la adultez. Acerca de las adolescencias, les que enfrentaron violencia psicológica y física tienden a ser víctimas o perpetradores de violencia en su adultez (Gillum, 2017). Claramente, estas investigaciones revelan que es posible visualizar como las experiencias de la infancia y adolescencia repercuten en la adultez de estas personas.

Violencia sexual

Sobre la violencia sexual, un estudio reveló que de un total de 342 personas transgénero 58.5% reportaron experimentar violencia sexual, verbal y física desde sus 14 años, conduciendo a un pobre funcionamiento psicológico (Wilson, 2013). Según la investigación, un pobre funcionamiento psicológico está asociado a depresión, ansiedad, estrés postraumático, abuso de sustancias, e ideación y comportamiento suicida. Igualmente, en una muestra de estudiantes subgraduados identificados como lesbianas, gais y bisexuales enfrentaban violencia sexual y traición institucional (Smidt et al., 2021). La traición institucional es la inacción u omisión de las instituciones, en este caso universidades y escuelas para prevenir la violencia sexual en el campus. La investigación arrojó que tanto las personas de orientación sexual diversa como personas heterosexuales experimentaba violencia sexual. En el caso de la traición institucional

las mujeres lesbianas o bisexuales la experimentaban más en comparación con las personas cisgénero (Smidt et al., 2021).

Violencia de pareja

Las personas LGBT presentan altos niveles de violencia de pareja, no solamente de una persona a otra, sino que el acto puede ser en ocasiones bidireccional (Swan et al., 2021; Whitton et al., 2019). Un estudio realizado por Swan y colegas (2021) revela que 60.61% de las personas participantes reclutadas (N=99) han sido alguna vez en su vida víctimas de violencia, y un 56.57% reportó haber sido perpetradores de violencia. En esta investigación la victimización y perpetración más común fue la violencia psicológica, seguida por la violencia física. La perpetración de la violencia psicológica en las relaciones de parejas del mismo sexo media la homofobia internalizada y la calidad de la relación (Li et al., 2021). Otro estudio mostró que les participantes negres tenían mayor probabilidad tanto de sufrir como de perpetrar la violencia de pareja, en comparación con personas blancas. Tenían un riesgo de 2 a 3 veces mayor de sufrir violencia psicológica menor y severa, violencia física menor, violencia sexual y control coercitivo que las personas blancas. Sobre la perpetración, tenían un riesgo, de 3 a 6 veces mayor de sufrir violencia psicológica menor y severa, violencia física menor y severa, violencia sexual y control coercitivo (Whitton et al., 2019). Finalmente, podría establecer, según lo dicho anteriormente que la violencia más común en las relaciones de pareja de diversidades sexuales es la psicológica, inclusive en la adolescencia (Gillum, 2017; Li et al., 2021; Papadakaki et al., 2020; Swan et al., 2021)

Para sumarle a esta problemática expuesta en la literatura, le añadimos que el apoyo social existente para los sobrevivientes de violencias a menudo están diseñados para personas cisgénero y heterosexuales (Bermea et al., 2019). Sobre las personas transgénero y *queer*, en un

estudio cualitativo realizado por Guadalupe-Díaz y Jasinski, (2017) se narraron experiencias de violencias en las relaciones de pareja como resultados de una cultura heteronormativa y de generismo². Otras personas, se distanciaban de la idea de la víctima, porque su respuesta era una defensiva en contra del abuso recibido. Algunos participantes expresaron preocupación en el proceso de buscar ayuda, debido a que las demás personas no le creerían o no serían vistos como víctimas de violencia. Otros participantes, lograron dejar las relaciones abusivas con la ayuda de amigos y familiares.

Microagresiones

Las microagresiones son formas sutiles de discriminación, que a menudo pueden ser de manera no intencionada e inconsciente. Estas cargan con mensajes negativos y devaluadores dirigidos a personas o grupos específicos (Nadal et al., 2015). Se pueden percibir por medio de insultos o desaires verbales, comportamentales y ambientales que comunican hostilidad y ofensa (Pulice-Farrow et al., 2017). Nadal y colegas (2015) trabajan las microagresiones desde una mirada interseccional cualitativa, de las identidades de raza, etnia, género, sexualidad y religión. Entre los hallazgos encontraron desaprobación de las identidades LGBT por grupos étnicos, raciales y religiosos. Experimentar microagresiones se asociaron con problemas de salud mental y son experiencias comunes para minorías sexuales, tanto en la adolescencia como en la adultez (Gartner & Sterzing, 2018; Nadal et al., 2015).

Transfobia

La transfobia puede ser definida como la animosidad, odio o desagrado hacia personas transgénero o género expansivas que a menudo se manifiestan en forma de prejuicios (National

² Discrimen basado en el género (Guadalupe-Díaz & Jasinski, 2017). En ocasiones puede ser genderismo.

Institute of Health, 2023). Puede presentarse por medio del miedo o desagrado hacia alguien, por el hecho de ser trans, rechazándole por su identidad (Browne, 2022). Las PNB caen dentro ese grupo de personas género expansivas. La violencia transfóbica puede ser perpetrada en ocasiones por personas de la misma comunidad LGBTIAQ+, sintiéndose incómodos por el hecho de interactuar con personas trans (Nagoshi et al., 2017).

Violencia hacia las personas no binarias

Ahora bien, específicamente sobre las PNB, Truszczynski y colegas (2020) encontraron que enfrentan actos de discrimen todos los días, desde microagresiones hasta acoso verbal y violencia física. En su estudio, que tenía el propósito de explorar las distintas formas en que se agrupan el discrimen hacia las PTNB, así como también examinar los comportamientos para manejar los resultados de experiencias de violencia, observaron que mientras más discrimen vivía la persona, más utilizaba las técnicas de manejo maladaptativo. Esto quiere decir que estas personas, quienes enfrentaban a diario estos tipos de violencia cambiaban su comportamiento para evitar pensar o enfrentar estas situaciones. También como forma de manejo acudían a consumir alcohol o marihuana. Las personas que enfrentaron rechazo de amigos y familiares tenían menos probabilidad de acudir a la mentoría como forma de manejo de la situación. Los que reportaron múltiples formas de discrimen acudían al apoyo social, a diferencia de personas que tal vez hayan enfrentado microagresiones; esto a que debido consideraban que su experiencia era menos válida. A la misma vez, estas personas tienen el mayor riesgo de sufrir acoso cibernético, recibir poco apoyo de parte de sus amigos y familiares, y sentir aislamiento (Aparicio-García et al., 2018).

Por otra parte, en una investigación sobre las violencias entre las relaciones de pareja en las personas PTNB, Kurdyla (2017) nos enseña cómo puede presentarse una minimización de la

experiencia de abuso que enfrentan por parte de su pareja. Existe miedo a que su experiencia no sea considerada violencia, por la tradicionalidad del género definido desde la heteronormatividad. No divulgar su vivencia podría estar asociada a pensar que el abuso entre relaciones de pareja pertenece a las personas cisgénero, en donde el hombre es violento con la mujer. Incluso algunos participantes llegaron a un nivel de conformismo. Cabe señalar que todas las personas participantes del estudio en algún momento revelaron a alguien la violencia que sufrían por la presencia de factores facilitadores como tener apoyo, sentido de urgencia y querer educar para ayudar a otras personas.

Por otro lado, el acceso a servicios sanitarios es una necesidad y servicios básico para todo ser humano, y debe estar accesible en distintos espacios donde existe la interacción humana, como en actividades sociales, lugar de trabajo y escuela. Expresa Bender-Baird (2015) que las experiencias de las PTNB en baños públicos confirman que los espacios públicos no son lugares neutrales, sino que son lugares en donde las dinámicas de poder son promulgadas. Es una forma de forzar la selección entre un baño de hombre y uno de mujer, negando la existencia de otros géneros. Se enfrentan a un ambiente que niega su existencia, y uno lleno de hostilidad, accionándose una vigilancia constante. Esto puede conducir a la docilidad y silencio de las personas transgéneros binarie y no binario, porque les llena de temor por repercusiones que pueda tener para su seguridad. Le autore, desde la mirada de Foucault, expresa como los baños se diseñan para supervisar lo que sucede adentro, con puertas que no llegan al suelo. No sólo diseñados para que un oficial o supervisor tenga acceso, sino para que ellos mismos se disciplinen. La meta ulterior de estas dinámicas de poder es producir seres dóciles, que sean visualmente identificados como hombre o mujer. En esta misma nota, en la encuesta nacional para las personas transgénero y no binarie, James y colegas (2016) evidencian las violencias que

enfrentan las PTNB en los baños públicos. Sobre el acceso, el 24% de las encuestadas dicen que alguien ha cuestionado su presencia en el baño y un 9% menciona que alguien les ha impedido el acceso a los baños. El 18% de indígenas norteamericanos, el 13% de asiáticos y el 12% de personas del oriente medio identificadas como PTNB señalaron que fueron detenidas y le han negado el acceso al baño. En caso de acoso verbal, ataque físico y la agresión sexual un 12% de las personas encuestadas mencionaron que sufrieron de estas violencias. De ese grupo un 34% eran residentes indocumentados, un 25% trabajaban en economías subterráneas, un 24% eran indígenas norteamericanos y un 16% eran multirraciales. Como forma de evitar enfrentar este tipo de agresiones, un 53% de PTNB decidían evitar utilizar baños públicos. Un 32% evitaba comer y beber líquidos para evitar visitar un baño público. Definitivamente, esto funge como barrera y limitación para la salud de estas personas. Uno de mis señalamientos sobre la literatura e investigaciones es que rara vez mencionan por separado la categoría de transgénero binarie y no binarie, incluso pocas sólo trabajan desde la sombrilla no binarie.

Violencia en el trabajo hacia las diversidades sexuales

Las organizaciones laborales son un fragmento de la sociedad y la posibilidad de que las violencias que enfrentan las personas de diversidades sexuales y de género en la sociedad general sean vistas en un espacio de trabajo es alta. Las personas de diversidades sexuales y de género pueden experimentar distintos tipos de violencia como discriminación y acoso. Sin embargo, poco dice la literatura sobre manifestaciones de violencia en las organizaciones.

Acoso sexual

Sobre el acoso, un estudio realizado en la comunidad LGBT por la Equality and Human Rights Commission (2020) demostró que 7 de cada 10 participantes de su estudio enfrentaban acoso sexual en el trabajo. A pesar de experimentar esto, uno de cada tres participantes no

reportaron esta experiencia. Algunos de ellos no lo reportaron por miedo a repercusiones por revelar su orientación sexual o identidad de género. Sobre las mujeres LGBT+ se reportaron toques no deseados, atentos para ser besados, incluso hasta violaciones en el trabajo. Las mujeres transgénero mostraron tener más probabilidad de ser asaltadas sexualmente o violadas. Las personas bisexuales experimentaron asalto sexual y violaciones, especialmente las mujeres bisexuales (Equality and Human Rights Commission, 2020; TUC Report, 2019). Además, expresa Drydakis (2018) que el acoso en minorías sexuales, específicamente por orientación sexual, tiende a persistir a través del tiempo, desde la escuela hasta que la personas llega a una edad que puedan trabajar.

Discrimen

La *International Labour Organization* (2015) confirma que sí existe discrimen en el trabajo en base a la orientación sexual e identidad de género de las personas. Como dicho anteriormente, el acto de violencia empieza en la educación, manteniéndose como un continuo hasta llegar al trabajo. Esto crea barreras para las posibilidades de encontrar empleo. Incluso, en un estudio en Italia, se encontró que el espacio social de mayor riesgo de discrimen y acoso fue el trabajo para personas transexuales (Prunas et al., 2018). El discrimen se puede presentar en todo el ciclo de empleo y puede resultar en acoso psicológico, violencia física y sexual e intimidación. Problemas que pueden enfrentar las personas transgénero incluyen, la apariencia, la dificultad para obtener documentos que muestren su identidad, rechazo por aceptar su vestimenta y el uso de baños apropiados a su género (ILO, 2015). Sobre ese ciclo de empleo, Luiggi Hernández y colegas (2015) estudiaron el discrimen en el proceso de reclutamiento y selección. De las 157 personas identificadas como LGBT, 62.2% de estas identificaron experimentar discrimen en estos procesos. Además, demostraron correlaciones negativas entre el discrimen en

los procesos de reclutamiento y selección y las dimensiones de bienestar psicológico, exceptuando la dimensión de propósito en la vida. El bienestar psicológico será explicado más adelante. A pesar de la legislación existente en muchos países el discrimen continúa, y los costos legales no están accesibles para todas las personas (ILO, 2015). Para evitar estas repercusiones hombres gays acuden a actuar de forma hipermasculina para evitar sospechas de su orientación sexual e identidad de género (Mennicke et al., 2018).

Violencia en el trabajo hacia las PNB

Confirman investigaciones que las PNB sí son discriminadas en los procesos de reclutamiento (Bourg, 2015; Davidson, 2016). Las PNB cuya identidad de género ha sido revelada tienen más oportunidades de obtener empleo, pero la movilidad dentro de la organización puede ser limitada (Davidson, 2016). Bourg (2015) muestran entre sus hallazgos que para contrarrestar discrimen algunas organizaciones utilizan estrategias que se continúan basando en las ideas de una masculinidad superior sobre otras expresiones de género. Otro hallazgo de la investigación es que las mujeres que expresan masculinidad reciben un trato positivo en el trabajo, mientras que los hombres que demuestran masculinidades no hegemónicas reciben un trato negativo. Algunas de las estrategias que utilizan para esconder su identidad y expresión es modificándola e incluso modificando su interacción con compañeros de trabajo. La literatura sobre este punto en específico está limitada.

Aplicando la interseccionalidad a las diversidades sexuales y de género

El estudio de la interseccionalidad en diversidades sexuales y de género ha dado entrada a posibilidades de entender la formación de las identidades según los espacios y contextos, específicamente en combinación con identidades como orientación sexual, identidad de género y raza. Esta combinación revela ciertas expectativas culturales y familiares, integración,

exploración de la identidad, e incluso negociación sobre expresar su identidad y de que formas se permite hacerlo (Cerezo et al., 2020; Parent et al., 2013). El acercamiento más típico entre estudios fue emplear el género, la orientación sexual y raza o etnia como variables predictoras con el interés de conocer el poder explicativo con relación a variables de criterio como actitudes y discriminación hacia estas personas (Parent et al., 2013). A nivel psicoterapéutico se ha movido de la psicopatología hacia la terapia afirmativa, sugiriendo que los terapeutas deben afirmar la identidad de los clientes en vez de reforzar su experiencia como minoría sexual, racial o étnica (Grzanka & Miles, 2016). Acerca del contexto de la pandemia del COVID-19 para estos grupos pertenecientes a las diversidades sexuales, como PTNB, y raciales se reportó poco acceso a recursos económicos (Torres et al., 2021).

Microagresiones

Las microagresiones pueden estar dirigidas a individuos o grupos con más de una identidad interseccional. Nadal y colegas (2015) indagaron sobre distintas investigaciones mundiales en donde se ha aplicado la mirada interseccional para entender la manifestación de las microagresiones. Entre los resultados pudieron identificar temáticas sobre inferiorización y desacuerdo sobre las personas LBGTTIAQ+. La desaprobación de las identidades LGBTTIAQ+ por parte de grupos religiosos, étnicos y raciales estuvo visible. Personas de herencias latinas señalaban como se complicaba su “salida del closet” por el hecho de provenir de una familia de esta cultura. Además, la creencia religiosa que predominaba era la cristiana complicando más su existencia, identificándolo como un doble discriminación. También en la investigación pudieron identificar estereotipos de género hacia los hombres gays y mujeres lesbianas, en donde el hombre debía comportarse siguiendo un rol femenino y la mujer un rol masculino. De igual forma, si añadimos la identidad de raza o color, en la literatura científica se ha identificado

microagresiones en las familias, comunidades raciales y étnicas por la sexualidad y las identidades de género. Predominaba la cultura del silencio y concepciones erróneas (Sadika et al., 2020).

Lugar de trabajo

Aplicando la interseccionalidad a niveles organizaciones, McBride y colegas (2015), cuestionan la falta de la aplicación de esta mirada y cómo se han creado generalizaciones en estos espacios a base de las normas del hombre. La experiencia del hombre en el trabajo no es la misma que la de la experiencia de la mujer. También mencionan la importante de recordar que una persona dentro de un espacio interseccional perteneciente a dos categorías cruzadas tiene una experiencia significativamente diferente a las personas que sólo ocupan una. Esta lectura busca alentar a ser más interseccionalmente sensibles, reconociendo que no todos los trabajadores caen dentro de las mismas categorías interseccionales. Por consiguiente, existen actores con poder (patrono) que tienen la habilidad de explotar y discriminar a otras personas con menos poder. Esto da razones para indagar sobre las dinámicas de poder que existen en el trabajo. Bajo esta misma premisa del poder, en las organizaciones que se nombran como abiertas a la comunidad LGBT es importante examinar las desigualdades informales que suceden y de quienes y dónde provienen las mismas. Desde la interseccionalidad de color de piel, género femenino y ser miembros de la comunidad LGBT se pudo destacar mayores experiencias negativas, a diferencia de los hombres blancos LGBT (Cech & Rothwell, 2020). De la misma forma, factores demográficos influyen en la manera en que hombre y mujeres lesbianas gestionan su orientación sexual en el trabajo. Un estudio en Alemania demostró que estar en una relación aumenta la apertura a hablar sobre su sexualidad, como también tener un estatus migratorio mantiene la

sexualidad en lo oculto y a medida que la edad de la persona sea mayor aumenta la apertura para hablar sobre su sexualidad (Köllen, 2015).

Género no binario constituido interseccionalmente

LeMaster y colegas (2019) por medio de un estudio autoetnográfico, señalan como las intersecciones de raza, tamaño de cuerpo, clase, religión y sexualidad perfilaron sus experiencias con la cisheteronormatividad. El género lo denominan como un espacio de potencialidad, dinámico y material y es constituido interseccionalmente. Acogen la idea de entender el género como una multiplicidad o algo galáctico, en vez de términos binarios. Por medio de la masculinidad y la feminidad, se previene la posibilidad de desaprender la cisheteronormatividad. Son formas que continúan perpetrando los géneros tradicionales. Señalan que, identificarse como una PTNB es encarnar tensiones dialécticas con nociones culturales del género y sexo binario basados en estándares racistas y cisheterosexistas asignados a cada persona en y más allá del nacimiento.

De la escasa literatura desde la mirada interseccional hacia las PTNB, se resalta el repudio que existe hacia ese grupo género disidentes, incluso hacia las mismas personas de diversidades sexuales. En una investigación en donde se estudiaron cómo las intersecciones de género, etnicidad, religiosidad y orientación sexual, y las actitudes hacia minorías sexuales y personas de género no conforme, se encontró relación entre atracción sexual y religiosidad en el modelo de aceptación de sexualidad entre mujeres del mismo sexo y género no conforme por parte de hombres adolescentes en Ámsterdam. La religiosidad tenía un efecto significativo negativo entre la aceptación de mujeres con atracción hacia su mismo sexo y de género no conforme. Este efecto negativo se presentó principalmente por parte de adolescentes que reportaron atracción hacia personas del mismo sexo (Collier et al., 2013; Nagoshi et al., 2017).

Subrayo un caso muy particular sobre una persona autista que se identifica como una PTNB. Cain & Velasco (2021) muestran por medio de un protocolo de historia narrativa la historia de una persona autista y empobrecida que hizo su transición de mujer a hombre y luego detransicionó a identificarse como una PTNB. Las razones que le atribuye a esto fue la existencia de un feminismo excluyente de la experiencia trans y asuntos médicos. Desde pequeño nunca se sintió como mujer, teniendo dificultad en asumir un rol. Esta situación se le atribuía a su diagnóstico de autismo. El tener un diagnóstico asociado a la salud física o mental, no imposibilita el desarrollo de identidades de género.

Recalco, que las personas no sólo están constituidas por una sola identidad, sino por muchas. Esas pueden aportar a la perpetración de violencia de distintos contextos, como es la identificación de raza.

Identidad racial

Ahora, para comprender las intersecciones que propuse investigar en este proyecto, que incluyen identidad de género y orientación sexual, es importante poder definir la otra intersección propuesta que es la raza. En Estados Unidos el concepto de raza se comienza a perfilar en los primeros censos, en donde se clasificaban las personas entre hombre blancos libres, mujeres blancas libres y, otras personas. En esta última categoría se hacía referencia a personas nativas norteamericanas y esclavas. Más adelante en el año 1890 entonces se clasifican entre personas blancas, negras, chinas, japonesas e hindúes. A cada grupo se le adjudicaban ciertas categorías específicas asociadas a su lugar de proveniencia como, por ejemplo, las personas blancas europeas se clasificaban como personas serias y fuertes, mientras que las personas negras eran consideradas indiferentes y vagas (Da Silva Santos et al., 2010). Parece

evidente que en la actualidad estas nociones positivas sobre las personas blancas y las negativas sobre las personas racializadas continúan estando vigentes.

Ahora bien, luego de estas ejemplificaciones previas considero importante establecer una definición conceptual de raza y etnia, conceptos que están relacionados. Ambos conceptos, en ocasiones, se han entendido y estudiado por individual, estableciéndose diferencias específicas entre ambos. Otros teóricos le han dado un uso msin distinción que permita mostrar la relación, ya que ambas no son lo mismo, aunque pueden tener relación. Da Silva Santos y colegas (2010) definen raza como las características morfológicas que son compartidas entre ciertos grupos de personas. Estas características pueden incluir determinados colores de pelo, de cabello, tamaño de la nariz, entre otras. Además, expresan que muchos han reconocido al concepto de raza como un término no científico, que sólo podría tener un significado biológico dentro de una homogeneidad humana, cosa que no existe, excepto en algunas especies de animales (Witzig, 1996). En los seres humanos esta homogeneidad mencionada no existe, ya que su genoma está compuesto por 25,000 genes. Basándome en estos atributos mencionados anteriormente, Durrheim y colegas (2009) visualizan la raza como una categorización que refleja relaciones de poder entre grupos en lugar de reflejar otros atributos. Esto con el fin de racializar y marginar ciertos grupos, manteniendo jerarquías que refuerzan un sistema de privilegios basándose en apariencias físicas. Por otro lado, la etnia se definiría como nación o lugar de procedencia. Menciona Kleidermacher y Seid (2021): “La etnia se refiere a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y de un pasado común, así como de una lengua, símbolo y leyendas compartidas” (P. 157). Esto podría apocoparlo en la palabra “cultura”.

La interpolación de raza y etnia es presentada en el trabajo teórico de Kleidermacher y Seid (2021). Consideran problemático delimitar un concepto del otro, ya que la significación cultural de las diferencias fenotípicas produce jerarquías sociales. Incluso, señalan que en ocasiones cuando se hace referencia a la raza, no necesariamente se alude al aspecto biológico, sino, también, al aspecto cultural. Expresan que, en países como España y Estados Unidos, se utiliza la noción de raza para hacer referencia a las nociones fenotípicas, mientras que en América Latina se utiliza más frecuentemente el término etnia. Un ejemplo sobre el uso de estos conceptos de forma relacionada, e incluso de forma indistinta, es en Argentina, en donde “lo negro” no se asocia necesariamente a los rasgos fenotípicos, sino que se aplica a poblaciones que viven en precariedad, como también a prácticas o consumos culturales que son devaluados (Tomasini et al., 2017).

Uno de los señalamientos principales que se hacen sobre el uso de los conceptos etnia y raza es su difícil operacionalización para el quehacer científico (Suyemoto et al., 2020). Expresan Suyemoto y colegas (2020) que no hay un consenso en la misma literatura para definir etnia y raza. Incluso, según sus interpretaciones, se presentan aspectos incongruentes y concepciones erróneas. Presentan la necesidad de una formalidad conceptual para propósitos investigativos. Mi cuestionamiento sería, si esta formalidad es completamente necesaria o si como investigadores debemos responder a los entendimientos coloquiales de raza y etnia. Por otro lado, tenemos a Kleidermacher y Seid (2021) quienes, en lugar de utilizar ambos conceptos de manera separada, lo proponen como el conjunto raza/etnia. Mencionan que “debido a la variedad de connotaciones que cada categoría tiene en diferentes contextos lingüísticos y académicos, no es sencillo establecer definiciones unívocas de raza y de etnia” (P. 158). La polisemia se debe en parte a la delimitación semántica de los conceptos de etnia y raza y es

también una cuestión política e histórica, que se ha resuelto de distintas maneras según las necesidades y los posicionamientos de los científicos en distintos contextos.

En definitiva, es una postura opuesta o incluso, contestataria a la necesidad de una operacionalización de los conceptos aquí tratados.

Racialización y racialismo

Para hablar de razas es necesario exponer una explicación sobre como estas se generan. Campos García (2012) reflexiona sobre la racialización, racialismo y racismo, como tres conceptos vinculados en la producción de la raza y las violencias resultados de pertenecer o no a alguna categoría racial. Ofrece dos significados para el entendimiento de la racialización: (1) “Se toma por dada la existencia de las razas y reconoce su causalidad en un orden socialmente producido de jerarquías entre ellas” (P. 185). Esta primera mirada visualiza una desproporción entre grupos raciales en acceso a bienes, recursos y servicios. En fin, es un desequilibrio entre grupos raciales. (2) La otra definición se ampara en la idea de que las categorías raciales no son preexistentes a la relación entre grupos en desequilibrio. “En esta segunda definición no existen grupos raciales *per se*, sino solo grupos socialmente racializados como resultados de prácticas, doctrinas y voluntariosas producciones del saber” (Campos García, 2012, p.186). Bajo esta premisa se entiende que la producción de las razas es relacional, en donde la existencia de un grupo racial, en términos “biológicos” o culturales, debe producir su otro. En palabras sencillas, una persona blanca existe bajo esa categoría en contraste con la persona *no-blanca*.

Vinculado a la racialización, ocurre el racialismo cuya tendencia es percibir a los seres humanos como distinguibles según categorías raciales (Campos García, 2012). El racialismo es el resultado del proceso de racialización, en donde hay una producción de las razas, la cual no necesariamente implica visión jerarquizadora. En otras palabras, es reconocer la existencia de

razas. Es una forma de dar significado a la biodiversidad y sociodiversidad humana, desde una naturalización acrítica. Es esta identificación de la raza la que entonces conduce a el racismo. “El racismo es una muy peculiar manera no solo de dar significado a la biodiversidad y sociodiversidad humana, como hace el racialismo, sino también de ubicarlas en un cierto orden” (Rodríguez Velázquez, 2018). Este orden constituye jerarquías que siguen una lógica comparativa entre categorías raciales. Un ejemplo contundente sobre esto es la conocida “Ya” de Puerto Rico, que hace referencia a una mujer empobrecida y racializada que vive en caserío o en vivienda pública (Rodríguez Velázquez, 2018).

Racismo

Luego de establecer esta definición de raza, y las implicaciones que tiene la racialización para su desarrollo, que parte de la idea de segmentar a las personas en grupos basado en sus características físicas para perpetrar poderes, es importante reconocer las relaciones históricas que existen entre estos grupos de personas. Es en esas relaciones de poder de donde proviene el racismo. Mencionan Durrheim y colegas (2009) que el racismo es entendido como un producto particular de relaciones históricas entre grupos de personas en el que algunas personas injustamente han ejercido dominio sobre otras. Sin duda, el pensar y actuar de forma racista busca la preservación de una jerarquía de raza, en otras palabras, la perpetración del poder en donde se establece un privilegio racial. Igualmente menciona que el racismo puede ser entendido desde la distribución cognitiva, entendiéndola como esa información que habita en el inconsciente se transmite a la acción. En ocasiones son observadas en interacciones del día a día como estereotipos implícitos que no son articulados ni mencionados. Cuando entonces se establecen diálogos y se trae a la consciencia el racismo entonces se generan conflictos y se busca reorganizar y transformar esas interacciones del día a día. Por medio del internet se ha observado como el racismo se transforma y se vuelve una entidad en evolución. El racismo en el

internet no es estático y evoluciona a través del tiempo por medio de nuevas tendencias y material que se vuelve viral, transmitiendo en ocasiones material racista en múltiples formas (Keum & Miller, 2018).

Microagresiones. Una manera en que se configura el racismo es por medio de las microagresiones. Expresa Sue y colegas (2007) que las microagresiones raciales son como indignidades breves verbales, comportamentales y ambientales que se llevan a cabo principalmente en espacios comunes para la cotidianidad de una persona. Se ejerce una comunicación hostil y negativa hacia personas, de minorías raciales. Algo que no coincide es llamarles minorías raciales, sus grupos son numerosos. Algunos ejemplos asociados a estas microagresiones incluyen (1) alienizar a personas en su propia tierra, (2) determinar su inteligencia por su color de piel, (3) negar que el éxito no está asociado a la raza o el mito de la meritocracia, (4) patologizar ciertos valores culturales y estilos de comunicación, (5) negación del racismo individual en donde una persona blanca niega su sesgo racial y (6) el trato como ciudadanos de segunda clase. Indudablemente, es posible ver cómo la inacción prolifera en el estado y los gobiernos, apoyando al comportamiento de los perpetradores que ocurren a niveles institucionales, individuales y sociales (D. W. Sue et al., 2019).

Violencia de género. Sobre la intersección de raza y el género Crenshaw (1989, 1991) menciona el discrimen racializado que enfrenta la mujer negra en actividades como el trabajo y la búsqueda de hogar, igualmente han enfrentado altos niveles de desempleo. Igualmente, la mujer inmigrante también tiene más probabilidad de enfrentar violencias, por depender de su esposo para información sobre su estatus legal, como también enfrentan barreras en el lenguaje. También la interseccionalidad de raza y género ha permitido entender como las violaciones sexuales que sufren han sido resultado de interacción del racismo y patriarcado, el hecho de ser

personas racializadas las hace más vulnerabilizadas. Sobre identidades de género diversas y otras diversidades LGBT interseccionadas como la raza, mencionan Parent y colegas (2013) que estudiarlas desde esta perspectiva permitiría entenderlas como predictores, también podrían ser consideradas como factores contextuales y de criterio.

Otras violencias. Por otro lado, un estudio realizado por Mercado-Crespo & Mbah (2013) relata como la raza y la etnicidad son moderadores entre el uso de sustancias y alcohol y la agresión física entre estudiantes de Estados Unidos. Los resultados arrojaron que el uso de sustancias y alcohol aumentaba significativamente entre minorías étnicas y raciales. Igualmente, en un estudio longitudinal entre los grados de sexto y octavo en Estados Unidos demostró como las personas afroamericanas e hispanas llevaron a cabo actos de escalamiento y agresión hacia otras personas. Variables como el uso y acceso a alcohol aumentan el riesgo de agresión por grupo racial y étnico (Reingle et al., 2012).

Teoría Crítica de la Raza

Como respuesta contestataria a la raza como constructo social defectuoso y a todas sus conceptualizaciones surge la Teoría Crítica de la Raza. Expresan Garza y Marcos (2016) que esta teoría es un movimiento intelectual que busca entender como la supremacía blanca como condición legal, cultural y política es reproducida y mantenida, específicamente en un contexto estadounidense. Esta teoría tiene como meta ser un vehículo para el cambio social y político adoptando una mirada interdisciplinaria entre distintas disciplinas incluyendo la educación, comunicaciones, ciencias sociales, entre otras. La Teoría Crítica asume que la producción, disseminación y evaluación del conocimiento es fundamentalmente político. Esto significaría que un proyecto de investigación retaría la neutralidad, la objetividad y la autoridad académica y la manera en que estos asuntos mencionados se usarían para distanciar y separar a los

investigadores de la vida material. En otras palabras, la Teoría Crítica se mantiene escéptica sobre la capacidad de los investigadores de poder lograr esto.

Sobre la raza en Puerto Rico

Menciona Loveman y Muñiz (2007) que las estadísticas muestran que la población puertorriqueña se ha vuelto significativamente más blanca en la primera mitad del siglo 20. Esto puede ser debido a mecanismos sociales subyacentes que alimentan el cambio de membresía categórica. En ese estudio se hace comparaciones entre categorías raciales en distintos censos realizados en Puerto Rico, lo que refleja un proceso de *whitening* o “blanqueo” en Puerto Rico en el 1940 y 1950 a causa de la movilidad social, o las relaciones “interraciales”. Esto refleja lo que he planteado desde el inicio de esta sección, cómo las categorías sociales son atravesadas por relaciones de poder que buscan crear jerarquías.

Los asuntos raciales, sin duda, estructuran la vida de las personas de Puerto Rico. El recibir violencia racista, ya condiciona la manera en que una persona se va a desenvolver en un espacio. En una encuesta realizada en Puerto Rico, 93.1% (148) de las personas que participaron respondieron que en Puerto Rico sí existe racismo y 75.5% (120) indicaron que si han observado racismo en Puerto Rico (Lloréns et al., 2017). En esta encuesta, las personas que se identificaban como negras reportaron que era significativamente más probable de experimentar racismo. Por otro lado, las condiciones socioeconómicas de las personas de Puerto Rico en la isla están también atravesada por la raza. En otro estudio se mostró como las personas blancas tenía una tendencia mayor de tener un mejor desempeño en términos de oportunidades de empleo, ingreso, niveles de pobreza y tasas de obtención de propiedad (Vargas Ramos, 2016).

Bienestar Psicológico

Para comprender como las violencias hacia personas no binarias, junto a las intersecciones de orientación sexual y raza, afecta el bienestar psicológico, es importante comprender este constructo y sus dimensiones. Históricamente la investigación de la salud mental se ha enfocado en la psicología disfuncional. El mismo concepto de salud mental está sesgado a una mirada negativa, siendo la salud la ausencia de la enfermedad, en vez de la presencia de bienestar (Hervás, 2014; Ryff & Singer, 1996). Estas formulaciones ignoran las capacidades y necesidades humanas para alcanzar el bienestar. Bajo estas premisas anteriores es que surge el interés de Ryff y Singer de desarrollar un modelo multidimensional del bienestar psicológico. Estas dimensiones tienen influencias en los trabajos de Maslow con el concepto de la autorrealización, el ser completamente funcional de Rogers, la formulación de lo individual de Jung, y el concepto de madurez de Allport. A continuación, describiré en qué consisten dichas dimensiones:

Autoaceptación

Se establece la autopercepción como una autoevaluación a largo plazo, que envuelve la creación de conciencia y aceptación de las fortalezas y las debilidades de la persona (Ryff & Singer, 2008). Así como también, es definida como una característica de autoactualización, funcionamiento óptimo y madurez, aceptándose a uno mismo en el presente, como también el pasado vivido (Ryff & Singer, 1996). Por lo tanto, sosteniendo actitudes positivas hacia uno mismo es una característica central del funcionamiento psicológico positivo.

Relaciones positivas con otros

Esta dimensión enfatiza en sentimientos fuertes de empatía y afecto entre los humanos, siendo capaces de amor, amistad e identificación con otras personas. Se hace hincapié en el logro de uniones estrechas con otros de manera íntima, además de proveerle dirección a los demás

(Ryff & Singer, 1996). Desde Maslow las relaciones positivas se basan en sentimientos fuertes de empatía y afecto por todos los seres humanos. Para Allport era una señal de madurez, y para Erikson era importante alcanzar la intimidad y la generatividad (Ryff & Singer, 2008).

Autonomía

Asociado a la autodeterminación, independencia y a la regulación del comportamiento. Se describen como personas de funcionamiento autónomo y resistentes a la endoculturación. El funcionamiento total de la persona es descrito como un locus interno de evaluación, donde no hay una búsqueda aprobación por parte de otros, sino que hay una evaluación basada en estándares personales. La individualidad es vista como la liberación de lo convencional, en donde la persona no se adhiere a las creencias, miedos y leyes colectivas (Ryff & Singer, 1996).

Dominio ambiental

Esta dimensión es acerca del escogido o la creación de ambientes apropiados para las condiciones psicológicas. Se enfatiza en la habilidad de las personas para avanzar en el mundo y cambiarlo por medio de actividades físicas y mentales (Ryff & Singer, 1996). Se asocia a otros constructos psicológicos como el sentido de control y la autoeficacia (Ryff & Singer, 2008).

Propósito en la vida

El funcionamiento psicológico óptimo requiere el desarrollo continuo del potencial, para crecer como persona. En otras palabras, es la búsqueda del significado por la vida cara a cara con la adversidad. Es crear significado y dirección en la vida. Es necesario mantener una apertura a las nuevas experiencias y a los retos, para que los individuos se desarrolle constantemente, no llegando a un estado fijo e inmóvil en donde no existe el cambio (Ryff & Singer, 1996, 2008)

Crecimiento personal

El funcionamiento psicológico óptimo requiere no sólo que se logre alcanzar las dimensiones expresadas anteriormente, sino que haya un continuo desarrollo del potencial, para el crecimiento y la expansión como persona (Ryff & Singer, 1996). El crecimiento personal explícitamente se preocupa por la autorrealización de los individuos, experimentándose como un proceso dinámico, parte de un continuo; no una etapa fija. Está asociado al concepto aristotélico de eudaimonia, relacionado a la autorrealización del individuo (Ryff & Singer, 2008).

Bienestar Psicológico de las personas LGBT

Se han realizado algunos estudios que incluyen un componente de bienestar psicológico para la comunidad LGBT utilizando el cuestionario que incluye el modelo multidimensional de Ryff. Entre los hallazgos se observa como las personas de orientaciones sexuales diversas, incluyendo mujeres y hombres gais y bisexuales, no divulgaban su orientación a los proveedores de servicios de salud por miedo a trato injusto y discrimen. Sobre esta injusticia que conduce a la marginalización Roberts y Christens (2021) nos comentan que a pesar de las ansiedades psicológicas que pueden enfrentar las personas LGBT, existen oportunidades para conexión comunitaria, siendo la participación cívica, e involucramiento sociopolítico, siendo el apoyo social. La conexión comunitaria fue mediadora entre involucramiento sociopolítico y la divulgación de su identidad. Apoyando esto dicho previamente, otra investigación señaló que la divulgación de la identidad fue un predictor de bienestar psicológico (Durso & Meyer, 2013). Igualmente, la falta de apoyo de los sistemas sociales³ en general son instrumentales para el bienestar psicológico de los adultos que se autoidentifican como LGBT, especialmente los adultos mayores (Orel, 2017).

³ Los sistemas sociales incluyen relaciones familiares, actividades religiosas, membresías en organizaciones, entre otras (Durso & Meyer, 2013).

Sobre las identidades de género, en Warren y colegas (2016) demuestran como las mujeres transgénero demostraron tener un bienestar psicológico pobre, en comparación con otras identidades. Igualmente, otro estudio sobre la comunidad transgénero y de género no conforme arrojó que las percepciones de seguridad relacionadas al uso de baños públicos y de otros espacios estaban relacionadas al bienestar psicológico. La población transmasculina del estudio resalta que la selección del baño y del salón de vestuario, junto a una política anti-acoso se asocia al bienestar psicológico. Los que enfrentan experiencias negativas en estos espacios pueden desarrollar efectos adversos psicológicos y en su salud (Weinhardt et al., 2017).

Marco teórico: Interseccionalidad

A lo largo de este escrito he mencionado en varias ocasiones el concepto de interseccionalidad, y las explicaciones que he dado del mismo han sido ejemplares, más que explicativas. Como ya es momento de ofrecer una explicación del concepto, que mejor que utilizar una definición de dos de sus precursoras. Patricia Hill Collins y Bilge, (2020) acordaron describir la interseccionalidad como una herramienta que investiga como relaciones de poderes que se intersecan influyen las relaciones sociales a través de las diversas sociedades como también en las experiencias del día a día. Como herramienta analítica, la interseccionalidad visualiza las categorías de raza, clase, género, sexualidad, nacionalidad, habilidades, etnia, y edad – entre otras – como interrelacionadas y que mutuamente una forma a la otra. La interseccionalidad es una manera de entender y explicar la complejidad en el mundo, en las personas y en la experiencia humana.

Entonces, partiendo de esta definición puedo decir que las relaciones de poder de raza, orientación sexual, identidad de género, edad y nivel socioeconómico no son mutuamente excluyentes una de la otra. Un ejemplo claro y preciso sobre esto podría ser la experiencia de una

persona negra y autoidentificada como no binaria. Esta persona lo más probable sufra discriminación, pero, ¿discriminación por ser negra o por ser no binaria? La interseccionalidad nos dice que sería por la coexistencia de ambas intersecciones. En fin, este ejercicio mencionado puede ser utilizado como una herramienta analítica para entender distintas situaciones sociales. Usando la interseccionalidad como una herramienta analítica daría luz para entender otras relaciones de poder que se interconectan (Hill Collins & Bilge, 2020).

Desigualdad social

La desigualdad social es algo que constantemente muchas personas mencionan como la razón de muchos de los males que experimentamos en el presente. Desde una interseccionalidad situada, como trae Yuval-Davis (2015), se da una entrada mayor a entender las desigualdades sociales, no sólo aplicando las herramientas analíticas a las poblaciones marginadas o desventajadas, sino aplicarlo a todo el mundo, como forma de evitar el riesgo de crear excepciones. Esta mirada situada de la interseccionalidad permite enfatizar en entender distintos ejes de las relaciones de poderes en su contexto. Con esto me refiero a localidades geográficas, temporales y sociales. Hill Collins y Bilge (2020) enfatizan en evitar visualizar las desigualdades sociales como algo natural, normal o inevitable. Menciona que esas relaciones de poderes interseccionados producen desigualdades sociales.

Relaciones de poderes interseccionados

La interseccionalidad mira al poder desde diferentes ángulos, buscando los poderes ocultos detrás de paredes que aparentan ser una cosa, pero que realmente son poderes de opresión. Hill Collins y Bilge (2020) señalan que trabajar desde un lente consciente de la violencia levanta dos puntos importantes: (1) Los marcos interseccionales entienden que las relaciones de poderes se construyen mutuamente, no son unilaterales. La vida de las personas y

sus identidades toman forma por medio de factores diversos y mutuamente influyentes. Por lo que las categorías de raza, clase, género, sexualidad, edad, discapacidades, etnicidad, nacionalidad y religión se entrelazan y construyen mutuamente un sistema de poderes intersecados. (2) Las relaciones de poder deben analizarse desde sus intersecciones, como también desde los dominios de poder. Estos dominios de poder son el estructural, disciplinario, cultural e interpersonal:

Estructural. Este dominio hace referencia a estructuras fundamentales de las instituciones sociales como lo es mercado laboral, vivienda, educación y salud (Hill Collins & Bilge, 2020). A su vez éste constituye las políticas públicas que organizan y regulan las instituciones sociales. Las jerarquías sociales toman forma dentro de las instituciones sociales como los bancos, compañías aseguradoras, departamentos de la policía, bienes raíces escuelas, tiendas, restaurantes, hospitales y agencias gubernamentales (Collins, 2017). Estas estructuras sociales mantienen estas intersecciones de poderes.

Disciplinaria. Sobre este dominio, recaen las personas que utilizan las reglas y las regulaciones del día a día y defienden las jerarquías sociales, de esta manera manteniendo y reproduciendo el poder de las disciplinas (Collins, 2017). Todas esas reglas y regulaciones se aplican de forma injusta a las personas basados en su raza, sexualidad, clase, género, edad, habilidad entre otras categorías (Hill Collins & Bilge, 2020).

Cultural. Este dominio, anteriormente llamado hegemónico, enfatiza en incrementar el significado de ideas y culturas en la organización de relaciones de poder (Hill Collins & Bilge, 2020). Aquí las instituciones sociales y las prácticas que producen ideas hegemónicas justifican las desigualdades como también las ideas contra hegemónicas que censuran las relaciones sociales injustas (Hill Collins & Bilge, 2020). Un ejemplo claro puede ser cuando se mercadean

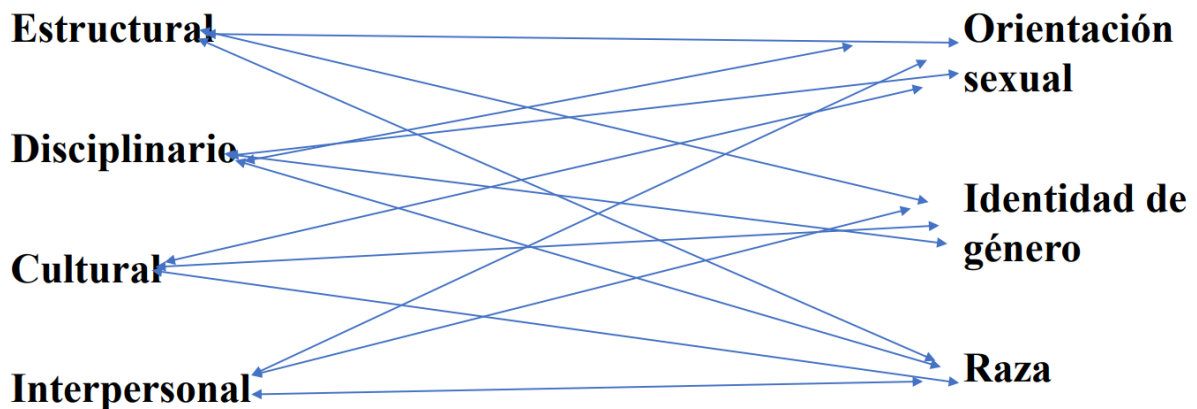
productos para un cabello rizo, con el propósito de volverlo lacio, perpetrando el racismo e inferiorizando a las personas con cabellos similares.

Interpersonal. El dominio interpersonal hace referencia a como las experiencias individuales convergen con los dominios estructurales, culturales y disciplinarios. Tiene asociación con la relación con otras personas. Estos dominios en combinación con otras categorías interseccionales forman las identidades (Hill Collins & Bilge, 2020). Entonces, abarca el conjunto de experiencias que las personas experimentan dentro de las opresiones interseccionales (Hill Collins & Bilge, 2020). Un ejemplo: Una persona no binaria, negra, pobre visita un banco, es tratada de forma injusta por sus características físicas. En la Figura 1 muestro la intersección de dominios de poder, con las tres identidades intersecadas que se trabajan en esta investigación.

Figura 1

Dominios de poder y categorías identitarias intersecadas

Dominios de poder e identidades interseccionadas



Contexto social

Algo comentado unas páginas anteriores, es la importancia de aplicar la interseccionalidad a unos contextos específicos. La interseccionalidad es partidaria de creer en la importancia de pensar en particularidades históricas y del significado global de las cosas (Hill Collins & Bilge, 2020). Se investiga la interseccionalidad desde problemas que surjan a nivel local junto con fenómenos locales. Las autoras reconocen que es imposible dar cuenta exhaustivamente de todos los contextos sociales, por lo que es importante trabajar sobre casos particulares en lugares, tanto geográficos como digitales, constituyen componente claves del contexto social. Es posible ejemplificar esto por medios de las matrices de dominación, en donde hay diversos sistemas de opresión que no necesariamente tienen una organización jerárquica, en donde tal vez la posición de opresor y oprimido se represente por el mismo grupo. Puede haber grupos afroamericanos expuestos a discrimen en ciertos contextos, y a la misma vez ellos pueden ser los que generen el discrimen hacia las mujeres dentro de eso mismo contexto (Muñoz Arce & Larraín Salas, 2019).

Justicia Social

La interseccionalidad no debe estar combinada con la justicia social, sino que cada proyecto que sea trabajado desde esta mirada debe interrogar su conexión con la justicia social sin asumir que por ser interseccional ya trabaja la justicia social. El compromiso con trabajarla desde una mirada crítica ha sido el tema dentro de la interseccionalidad como un campo de investigación. Incluso cuestiona los límites entre el trabajo activista y el trabajo académico. Más que un análisis crítico, debería ser una práctica crítica (Hill Collins & Bilge, 2020). Se pueden señalar las injusticias, pero también es importante denunciarlas y tomar acción sobre ellas.

Relacionabilidad y Complejidad

Un punto clave para la interseccionalidad, es las conexiones entre ideas, discursos y proyectos políticos. Comentan Hill Collins y Bilge (2020) que la heurística básica de la interseccionalidad es la idea de que entidades que típicamente son tratadas de forma separada, de una forma u otra están interconectadas. Es como cuando distintas disciplinas que parecían no estar relacionadas, desde la multidisciplinariedad se han integrado, por medios de la relacionabilidad (Muñoz Arce & Larraín Salas, 2019; Parker et al., 2010). Se rompe con las ideas separadas y con las oposiciones, trabajando desde lo interconectado e interrelacionado.

Igualmente, esta relacionabilidad, el contexto social, la desigualdad social y las relaciones de poderes intersecados le suman complejidad a la interseccionalidad. Atender como las relaciones de poderes que se intersecan forman identidades, prácticas sociales, acuerdos institucionales, representaciones culturales e ideologías desde un contexto e historia introducen un alto nivel de complejidad (Collins, 2017; Hill Collins & Bilge, 2020). La interseccionalidad enfrenta los retos de sostener tensiones entre la indagación crítica y la práctica como ruta para estimular la complejidad (Collins, 2017; Hill Collins & Bilge, 2020).

Capítulo III: Método

En este estudio, presenté cómo se manifestaron las distintas experiencias de violencias que enfrentan las PNB, en el escenario laboral y también exploré las manifestaciones en su día a día en otros espacios sociales. A su vez, investigué las violencias desde una mirada interseccional, incluyendo la intersección de identidad de género no binarie, orientación sexual y raza. Así mismo, indagué en las implicaciones que las violencias tenían sobre el bienestar psicológico de las personas participantes. Esta investigación busca visibilizar la situación que viven estas comunidades que han caído en el rezago. Es por eso por lo que tengo interés en crear un reporte con los resultados para distribuirlos y presentarlos a distintas organizaciones en Puerto Rico. Esto permitiría que las personas líderes de las organizaciones comprendieran la existencia, el sentir y las violencias que estas personas han experimentado y experimentan en su diario, tanto a nivel social como laboral.

Diseño de investigación

Llevé a cabo este estudio utilizando métodos cualitativos, que incluyeron entrevistas a profundidad semiestructuradas a PNB acerca de sus experiencias de violencias en la sociedad y en el trabajo, y cómo estas afectaron su bienestar psicológico. La ventaja de estos métodos para responder las preguntas de este estudio es que permiten la producción detallada de información en donde se resaltaron opiniones, sentimientos y experiencias. Estos métodos proporcionan un entendimiento de la experiencia humana desde el contexto donde la experimentaron (Rahman, 2016). Los métodos cualitativos me permitieron conocer a profundidad y al detalle las violencias enfrentadas por las PNB.

A su vez, este estudio tuvo como base un paradigma transformador enraizado en el reconocimiento de que la injusticia y la inequidad penetran muchas esferas de la sociedad y la

investigación sirve como una herramienta importante para abordar un problema (Frey, 2018). Los principios de este paradigma incluyen la idea de que el discrimen y la inequidad por identidad de género son sistémicos y estructurales, y que son incorporados por las instituciones principales de una sociedad (Mertens, 2005). Además, esta visión transformadora fomenta un trabajo colaborativo entre investigadore y participante, rompiendo con la marginalización resultante del proceso de recogido de información (Creswell, 2014). Ineludiblemente, esta visión transformadora resalta las injusticias, en el caso de esta investigación, las violencias que enfrentaron las PNB. Más adelante mencionaré cómo fue la colaboración con les participantes.

Por otra parte, es importante destacar que este trabajo tuvo un alcance exploratorio. El alcance exploratorio busca indagar sobre grupos, procesos, actividades o situaciones en donde existe poco o ningún conocimiento científico, desde la flexibilidad y con una mente abierta a hallazgos sorprendentes (Stebbins, 2001). Definitivamente fue un proceso de descubrimiento sobre nuevos elementos de un fenómeno determinado. Explorar cómo fueron las manifestaciones de violencias hacia estas personas me proporcionó una perspectiva de las vicisitudes que enfrentan día a día en la sociedad en la que viven, como también en las organizaciones en donde trabajan. Esto se asoció a las intersecciones de identidad de género no binaria, orientación sexual y raza.

El diseño de esta investigación cualitativa fue uno fenomenológico trascendental, que iba en búsqueda de describir las experiencias de les individuos acerca de un fenómeno específico (Creswell, 2014). En el caso de esta investigación, estos fenómenos fueron las violencias. La fenomenología le otorga mucha importancia a la experiencia subjetiva, llevando a cabo un esfuerzo por hacer sentido de las experiencias del mundo. Este diseño procede a analizar la manera en que las personas viven experiencias, en la medida en que estas se manifiestan, sean a

través de otras personas, animales, objetos, eventos o ideas (Shudak, 2018). La fenomenología parte del entendimiento de las personas participantes sobre el fenómeno, no una mirada externa del mismo (Ellis, 2016). Este diseño sin duda respondió a las preguntas de investigación de este estudio.

Participantes

Al ser un estudio que utilizó una perspectiva interseccional, fue necesario utilizar como referente para la selección de participantes aspectos relacionados con injusticias y desigualdades sociales. Establece Crenshaw (1991) que en la categorización de las personas se encuentra poderes desiguales, subordinando ciertos grupos por poseer ciertas características. Fue por tal razón que tuve interés en conocer las experiencias de personas que pertenecían a intersecciones que históricamente habían sido marginalizadas. No me limité solo a una orientación sexual o raza específica, pero la persona para participar en este estudio tuvo que autoidentificarse como no binarie.

Para propósitos de este estudio, la población fueron personas que se autoidentificaron como PNB, con variedad de identidades raciales y orientaciones sexuales diversas. Estas personas tuvieron que habitar y ser empleadas en Puerto Rico por, al menos, un período mínimo de 6 meses. Parte de los requisitos para participar incluyeron que fueran personas con experiencia en el trabajo. La razón de esto fue porque las personas transgénero tendían a ser excluidas del trabajo, experimentaba una entrada conflictiva y mantenerse podía ser violento (ILO, 2015), y eso fue lo que quise capturar. Fue necesario conocer las vivencias que experimentaron las PNB, así como su interpretación de estas para fines de visibilizar las violencias que enfrentaron.

Los criterios de elegibilidad para este estudio fueron (1) tener 21 años o más, (2) estar trabajando actualmente como empleade en una organización en Puerto Rico por al menos un período de 6 meses, y (3) autoidentificarse como PNB. Para reclutar participantes para este estudio, utilicé un muestreo deliberado. Este muestreo estuvo basado en seleccionar participantes de manera deliberada porque poseían cualidades específicas que aportarían al estudio (Etikan, 2016), en este caso específicamente personas que se autoidentificaran como no binare. Para estudios fenomenológicos y abarcar el fenómeno en su totalidad Ellis (2016) recomienda una muestra entre 6 a 20 participantes, hasta llegar a la saturación de información. Cabe destacar que es importante reconocer que para un estudio fenomenológico no es necesario una muestra extremadamente extensa, ya que la meta es recopilar descripciones de las experiencias de vida de un grupo particular (Grossoehme, 2014). La promoción del estudio contuvo los criterios de elegibilidad y se distribuyó entre mis redes sociales personales, así como también por las redes del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico y organizaciones de base comunitaria que trabajaban con estas poblaciones. En el Apéndice A se presenta el material de reclutamiento utilizado para esta investigación.

Instrumentos

Para poder recopilar la información y las experiencias de las PNB utilicé tres instrumentos: (1) Una hoja de pre-elegibilidad, (2) una hoja sociodemográfica y (2) una guía de preguntas para las entrevistas cualitativas.

Hoja de pre-elegibilidad

La hoja de pre-elegibilidad contuvo una serie de preguntas para determinar que las personas interesadas podían participar en las entrevistas (Apéndice B). Las preguntas estuvieron basadas en los criterios de elegibilidad establecidos, que incluyeron: (1) tener 18 años o más, (2) autoidentificarse como PTNB, (3) y estar trabajando como empleade en una organización en

Puerto Rico por un período de 6 meses. Esta hoja no se imprimió y se mantuvo guardada en un archivo encriptado en computadora. Las personas participantes respondieron esta información por medio de comunicación telefónica.

Hoja sociodemográfica

Luego de que le participante consintió, inmediatamente le hice las preguntas sociodemográficas. Para esto tuve una hoja con preguntas que recopilaron las características generales de la persona (Apéndice C). Entre la información a recopilar en la hoja sociodemográfica incluyó información sobre el pueblo o municipio donde le participante residía, industria en la que trabajaba, edad, cuantos empleados trabajaban en su organización, orientación sexual, identidad de género y raza. Preguntar sobre estas características generales me permitió tener una idea sobre el perfil de los participantes, y sus identidades interseccionales.

Guía de preguntas para la entrevista

Para este estudio llevé a cabo entrevistas semi-estructuradas a profundidad, tomando en cuenta que al ser un fenómeno para explorar era necesario mantener flexibilidad en la estructura en la guía de preguntas (Apéndice D). Esta guía de preguntas permitió cubrir la mayoría del terreno de interés y ofreció una guía para la discusión, añadiendo a su vez flexibilidad al proceso (Esposito & Evans-Winter, 2021). La guía de preguntas se dividió en cuatro partes principales: (1) experiencias no binarias, su identidad racial y orientación sexual, (2) preguntas sobre experiencias de las manifestaciones de violencias en la sociedad, (3) preguntas sobre experiencias de las manifestaciones de violencias en el trabajo, (4) y preguntas sobre el bienestar psicológico. Muchas de las preguntas tomaron en cuenta las tres intersecciones. Además, se realizó una entrevista de seguimiento, en caso de que las personas participantes tuvieran alguna

experiencia adicional que añadir. La guía de preguntas de seguimiento se encuentra en el Apéndice E.

Procedimiento

El procedimiento para el recogido de información se compuso de tres partes principales. Cada una se describió a continuación:

Validación de guía de entrevista

La guía para la entrevista cualitativa se validó por una persona experta en temas relacionados a diversidades sexuales y de género. Al ser un estudio que partió del paradigma transformador, fue importante que fuera un trabajo inclusivo de las comunidades que fueron estudiadas en la investigación. Por tal razón, las incluí en este proceso. La persona que participó en el proceso de validación de esta guía de entrevistas no participó de la entrevista y era miembro de la comunidad LGBTIAQ+.

Aprobación CIPSHI

Una vez la propuesta de investigación fue aprobada por el comité de disertación, entonces se sometió al Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI). Luego de aprobado, entonces procedí al reclutamiento de participantes. El número de autorización de protocolo es el #2122-125.

Reclutamiento

Primeramente, para el reclutamiento de participantes, se colocó material promocional en mis redes sociales personales y en las redes sociales de distintas organizaciones de base comunitaria. Además, creé una cuenta en la aplicación de *Grindr* con la hoja promocional del estudio para aumentar el alcance del reclutamiento. A los participantes interesados se les hizo la pre-elegibilidad para determinar que podían participar en el estudio. El reclutamiento fue

presencial y virtual. Cuando se trabajó presencial se mantuvieron los protocolos para evitar la infección del COVID-19. Luego se procedió a coordinar una fecha para la entrevista.

Las personas que decidieron participar se les envió la hoja informativa por correo electrónico (Apéndice F). Esta fue explicada de forma virtual y les que acordaron participar se les grabó un audio consintiendo su participación. Luego se procedió a hacer las preguntas sociodemográficas, para luego hacer la entrevista. Se programaron las entrevistas para un tiempo aproximado de una hora, aunque algunas de ellas se extendieron más de ese tiempo acordado.

Entrevistas

Planifiqué realizar entre 6 a 20 entrevistas por un período de 5 meses, logrando realizar 7. Al llegar a la saturación de información decidí detener el proceso. Se vislumbró que las entrevistas fuesen presenciales, grabadas en una grabadora personal, o audio grabadas de forma virtual por la plataforma de *Zoom*. Aunque para este estudio se realizaron todas por la plataforma *Zoom*. Antes de comenzar la grabación fue importante discutir con la persona participante la hoja informativa, para asegurarme que la entendiera a cabalidad. Luego se procedió a realizar la entrevista y tan pronto se terminó la entrevista se descargó en un computador en un archivo encriptado. Luego se transcribieron de forma *Verbatim* utilizando la aplicación Sonix.

Transcripción

La transcripción *verbatim* es sugerida para las investigaciones con acercamientos fenomenológicos. Este tipo de transcripción da pie a ver más allá de identificar ideas en común, ya que permite a la persona investigadora acercarse más a los datos por medio del comportamiento verbal de los participantes (Halcomb et al., 2006). Incluso, este tipo de transcripción puede permitir entender cualquier tipo de sonido más allá de palabras, como, por

ejemplo, pausas extendidas. Este tipo de elementos fueron ser útiles para el significado y la interpretación de las experiencias de las PNB.

Análisis fenomenológico

Para el análisis de las entrevistas llevé a cabo análisis fenomenológico trascendental. El análisis fenomenológico es una estrategia cualitativa en la que le investigador identifica la esencia de la experiencia humana acerca de un fenómeno descrito por los participantes del estudio (Creswell, 2014). Por otro lado, Moustakas (1994) expresa que la fenomenología trascendental se refiere al conocimiento y su presentación en la conciencia, la ciencia de describir lo que una persona percibe, siente y conoce de la experiencia y conciencia inmediata. Este estudio recogió esas percepciones de las experiencias de las personas que vivieron violencias por su identidad. Igualmente, la epojé es un componente clave para este análisis, buscado echar a un lado los prejuicios relacionados al fenómeno investigado (Moustakas, 1994).

Análisis fenomenológico trascendental

Para este estudio llevé a cabo el análisis fenomenológico trascendental utilizando una variación de los análisis de datos de Van Kaam elaborado por Moustakas (1994):

1. Luego de tener las transcripciones listas, llevé a cabo el proceso de horizontalización, que consiste en identificar y listar las expresiones que son relevantes a la experiencia. Este paso parte del uso de una lógica inductiva o emergente para identificar las experiencias.
2. Llevé a cabo reducción y eliminación de información. Este es un proceso que permite determinar los horizontes, constituyentes invariables y temas centrales. Sólo identifiqué el contenido relevante, que contenía una experiencia singular que

- respondía a la intención del estudio. Para determinar que el contenido es relevante, e identificar los constituyentes invariables respondí a las siguientes preguntas:
- a. ¿Contiene un momento de la experiencia que sea necesario y suficiente para su entendimiento?
 - b. ¿Es posible abstraerla y etiquetarla? Si la respuesta es que sí, es que es un horizonte de la experiencia. Las expresiones vagas y repetitivas son eliminadas.
3. Agrupé todas las expresiones y horizontes, para entonces determinar temas centrales que estén relacionados. Se agrupan y tematizan los constituyentes invariables. Los constituyentes invariables están compuestos por todo el contenido resultante de la eliminación y reducción.
4. Para identificar los constituyentes invariables y temas apliqué el siguiente las siguientes preguntas para validar:
- a. ¿Son expresados explícitamente en la transcripción?
 - b. ¿Son compatibles en toda la transcripción?
5. Luego de validar que los temas son compatibles y explícitos en todas las transcripciones, desarrollé una descripción textural y estructural de cada participante en donde se incluían ejemplos *verbatim*s. La descripción textural consiste en la construcción individual de una descripción de la conciencia de una persona, mostrándose en sentimientos, pensamientos, ejemplos e ideas. Por otro lado, la descripción estructural se alcanza por medio de la variación imaginativa, que consiste en un proceso reflexivo y de búsqueda de posibles significados a través del uso de la imaginación, realizando acercamientos divergentes, posiciones y roles diferentes.

6. Finalmente, desarrollé una descripción compuesta que incluía los significados y esencias de la experiencia del grupo entrevistado.

Calidad y confiabilidad del análisis

Dentro de las investigaciones que emplean acercamientos fenomenológicos, es importante que yo como investigadore estableciera una descripción del fenómeno a ser estudiado, en este caso, las violencias. Esta descripción tuvo el propósito de mantenerla presente, para así no interponer una experiencia personal con las experiencias vividas por los participantes (Alase, 2017). Esto fue una manera de aplicar la epojé, perteneciente a esa fenomenología trascendental.

Para asegurar la confiabilidad de los datos de esta investigación llevé a cabo distintos procesos. Creswell (2014) recomienda asegurarse de que las transcripciones no contengan errores que desviarán el significado de lo que los participantes expresarían, por lo que fue necesaria una revisión. Además, llevé a cabo un proceso de verificación de los resultados con los mismos participantes de las entrevistas. Esta técnica permitió obtener por parte de los participantes retroalimentación, incluso la interpretación pudo ser modificada de acuerdo con los comentarios de ellos (Esposito & Evans-Winter, 2021). Además, se llevó a cabo una entrevista adicional para dar seguimiento a la persona participante sobre el fenómeno. Por otro lado, una persona externa al estudio, activista y experta en asuntos relacionados a las comunidades LGBTIAQ+ fungió como evaluadore o auditora externa. Esta persona tuvo la tarea de evaluar la consistencia entre la cita de la experiencia de la persona participante y la unidad de significado. Recalco que, la persona no tuvo acceso a los datos crudos de esta investigación.

Capítulo IV: Resultados

... continúa siendo un desafío el educar a las personas sobre formas de experimentar el género que no estén ancladas en el absoluto del binario hombre/mujer. Es decir, la familia, la escuela y los medios de comunicación, solo por mencionar algunas instancias de socialización, proveen directa o tácitamente los lineamientos sobre cómo encarnar de manera “exitosa” el binario de género.

Sheila Rodríguez Madera & Joshua Rivera Custodio (2023)

El propósito de esta investigación fue explorar las experiencias de siete personas que se identifican como no binarie y, que respondieron a una entrevista semi estructurada a profundidad sobre las experiencias de violencia que han enfrentado en el trabajo y en la sociedad. Igualmente, exploré como las intersecciones identitarias de identidad de género no binaria, orientación sexual y raza podría contribuir a esas experiencias de las manifestaciones de violencia en la vida de estas personas. Además, exploré las implicaciones que esas experiencias pudieran tener en su bienestar psicológico.

Las personas entrevistadas discutieron de forma amplia cómo sus identidades de género eran vistas de forma negativa otras y cómo han intentado sobrellevar las violencias que han enfrentado. Cada participante aportó una perspectiva única del fenómeno estudiado, e incluso proveyó recomendaciones que consideran que las organizaciones en Puerto Rico deben aplicar para un ambiente de trabajo inclusivo para las diversidades sexuales y de género.

De les siete participantes, seis seleccionaron un seudónimo para proteger su confidencialidad, excepto una, al cual le asigné seudónimo debido a no recibir respuesta de su parte. Por otra parte, sobre el establecimiento de la confiabilidad, sólo tres personas participantes respondieron al proceso de evaluación de las interpretaciones de sus resultados y a la entrevista

de seguimiento. Como forma compensatoria, un evaluador externo validó la consistencia entre los temas centrales, los constituyentes invariables y la cita que expresa la experiencia de las personas participantes.

En este capítulo se encuentran descripciones textuales y estructurales de las personas participantes, en donde se presentan los significados de pertenecer a identidades particulares de raza/etnia, identidad de género y orientación sexual, así como también los significados de sus experiencias particulares. También presento los temas centrales obtenidos al reducir los datos a constituyentes invariables y finalmente una descripción compuesta de los significados de las experiencias.

Descripciones textuales y estructurales de los participantes

Universo

Universo era una persona que se autoidentifica como no binarie transmasculina, blanca, pansexual, demisexual y homorromántico de 22 años. Sus pronombres de preferencia o identificación son El y Elle. Al momento de la entrevista, llevaba trabajando en Puerto Rico más de cuatro años en la industria del servicio en restaurantes. A través de la entrevista se mostró con mucha seriedad al expresar las incomodidades que las violencias que experimenta le puedan generar. En varias ocasiones demostró incomodidad de que las personas se aprovecharan o se apropiaran de las experiencias de las PNB y trans:

He sentido gente que ni son trans, que se ponen a hablar sobre personas trans en oportunidades hasta pagadas, y es como que loqui, ese espacio de verdad le pertenece a una persona trans. ¿Qué carajo tú haces ahí? O sea, así mismo lo diría en cualquier lado. ¿Qué carajos tú haces ahí? Esa es mi prerrogativa. Honestly. No.

Cuando le pregunté a Universo acerca de su autoidentificación como PNB lo expresó desde una mirada natural y ancestral. Expresó lo que siguiente:

Pues para mí ser una persona de identidad no binaria es como que, puede salirse de paradigma de ideas, ehh, que vienen de un pasado super anticuado y opresivo de lo que es el género. Y pues sí, como que lo encuentro ahí, como en ese entremedio, entre esa multitud de géneros, entre esa diversidad silvestre que existe en la naturaleza, porque no va a existir en nosotres que somos también parte de ella. Sí, por eso veo lo no binario en todo.

La orientación sexual de Universo es fluida y su identificación ha ido transformándose o evolucionado con el pasar del tiempo. Estas transformaciones se deben a exploraciones y nuevos descubrimientos que hace:

Yo lo sigo explorando porque hay par de dimensiones en la sexualidad que uno se puede ir como que, por ejemplo, en ese mismo lado de la de la demisexualidad, además de esta la de mi sexualidad homorromántica, también hay otra categoría que es como que se diría como grisexual, entonces grisexual es como que tienen diferentes niveles de atracción sexual dependiendo de las personas, dependiendo de tus emociones. Es como un viaje. Un viaje como que yo lo sé, yo lo digo un viaje, pero es un proceso necesario a veces para como que uno encontrarse en un mapa y decir como que, si ahí yo estoy okay y no es definitivo ese lugar en el mapa, porque uno puede moverse como me he movido muchas veces, porque pues al principio yo me identificaba hace mucho, mucho, muchos años atrás como lesbiana, cuando me identificaba como una persona mujer todavía y pensaba que eso era como que lo único que yo iba a hacer toda mi vida.

Sobre su identificación con la raza/etnia, se identifica como persona blanca y latine, y reconoce el privilegio que el hecho de ser una persona blanca en sí le hace ser privilegiada:

Me identifico como una persona blanca latinx, pero igual tengo problemas con esa identidad de latinx también. Prefiero caribeño, prefiero mil veces caribeña porque pues te estás afiliando a otras experiencias, eh, o sea, otro otra archipiélago básicamente. Y sí, como que blanque, porque puede literal porque mi papá, mi papá de familia, de los [Identificador]. Literal del [Identificador] y la mamá o el papá de mi abuela era un español ¿Me entiendes? So. Yo no puedo negar que mi ancestría es súper opresiva y que, pues yo bien vengo de esos ancestres y que, pues me toca ahora como que trabajar en ser yo una mejor ancestre, me entiende.

Para poder hacer este reconocimiento, Universo ha llevado a cabo procesos de deconstrucción, brindando una óptica más clara de las relaciones de poder existentes en nuestra sociedad.

Por otra parte, se percibe moleste ya que siente que los empleadores usan las violencias que reciben las PNB a su favor. Comenta que los empleadores quieren que las PNB se conformen con salarios bajos por las escasas oportunidades laborales que encontrarían:

Que dejen de aprovecharse de que como somos discriminados vamos a coger cualquier cheque que nos den, aunque sea una miseria lo que nos estén pagando. Porque se aprovechan de eso, se aprovechan de que saben que no vamos a conseguir mucho oportunidades laborales decentes y que pues tenemos que trabajar. Necesitamos el billete, me entiendes. So diría eso, que se dejen de aprovechar de eso.

Universo vislumbraba en un futuro comenzar a utilizar hormonas, para sentirse más confiada con su expresión de género. Parte de su anhelo es que esto se pudiera realizar en un

futuro no muy lejano. Igualmente, anhela poder hacer su cambio de nombre. Esto le proporcionaría más seguridad y libertad para poder expresarse libremente:

Bueno, yo te iba a comentar en mi trabajo yo no he salido del clóset. En mi trabajo yo estoy con mi nombre legal y con los pronombres de "ella" porque no he tenido la, no he tenido la espacia, la momenta, energía para decirle en verdad me quedé como que si me preguntan les digo si no me preguntan no voy a decir nada en verdad, porque hasta que no haya hecho los trámites del cambio de nombre, que también esté en la hormona de la testosterona.

En cierta forma, Universo, ha tenido que suprimir su identidad en el trabajo hasta que ciertas condiciones, como las mencionadas, se cumplan.

Alejandro

Alejandro es una persona transmasculina no binarie de 36 años de edad. Su pronombre de preferencia o identificación es Él y su nacionalidad es puertorriqueño. La orientación sexual de Alejandro es asexual. Ha trabajado para la industria de alimentos como restaurantes y *coffee shops* y actualmente trabaja para la industrial de las comunicaciones. A través de la entrevista se mostró motivado para expresar las experiencias que ha vivenciado en el trabajo y en la sociedad. Para Alejandro la educación es clave para erradicar las violencias en la comunidad LGBTQ+. Incluso ha redactado un trabajo a favor del lenguaje inclusivo, en lenguaje inclusivo, motivado a hacerlo por la poca información en español que existía sobre la comunidad con la que se identifica: “Este no poder apalancarte en tu idioma es bien complejo este y a partir de ahí pues eh, parte de mi proyecto de grado pues fue crear un un libro para peques. Este, en lenguaje inclusivo”

Para Alejandro su orientación sexual fue un proceso de descubrimiento y transición, identificándose como una persona asexual y pansexual. Además de esto se identifica como una persona poliamorosa. Al igual que Universo, la orientación sexual de Alejandro es fluida y no es tradicional-hegemónica:

Llevo con mi pareja, ya vamos para cinco años y con esta pareja fue verdad, como era tan reciente que yo comenzaba a identificarme de esta manera, no me atreví a decirlo, dije, voy a decir todo, todas mis etiquetas las voy a decir de inicio para evitar así que le deje saber, pues soy una persona poli, soy una persona asexual, soy una persona pansexual, o sea, todas las etiquetas y estoy atravesando por este proceso de transición. En ese momento era una transición social, este no consideraba cirugías ni nada de eso.

Sobre su identidad de género Alejandro menciona que no ha sido expuesto a cirugías, no está en terapia hormonal, y en relación a la ropa no es masculina del todo por asuntos de comodidad. Sobre la relación con la sociedad, menciona que hay personas curiosas sobre conocer más acerca de su identidad de género:

Siempre dejo como que las personas cuando me vayan conociendo este se van interesando por este verdad. Saber un poco más de lo que es la experiencia de personas no binarias. Hay quien nunca pregunta eh, no es algo que yo traiga de primera instancia. Siempre traigo pues este es mi nombre, este es mi pronombre y verdad. Eh, más bien entro en esas conversaciones cuando siento que la persona le interesa de manera genuina, que va a haber un respeto. Pero no estoy en los espacios laborales o en sitios para hacer eh, punto de de burla, eh, o sea, si tienes la curiosidad eh honesta de que quieres aprender. Pues sí, con mucho gusto te voy a educar.

Alejandro intenta huirle a las burlas de las demás personas, y no toleraría estar en un espacio de trabajo enfrentando este tipo de violencia.

Alejandro se ha cohibido sobre ser activo en la comunidad LGBTQ+ a causa de las experiencias de violencia que ha experimentado. A pesar de que sí ha sido educador tiene el deseo de tener más apertura y ser más vocal en relación a la comunidad y las situaciones que le aquejan. Sobre esto menciona lo siguiente:

Pues mira, yo creo que a veces me hacen cohibirme muchísimo porque yo quisiera, o sea yo ser más vocal. Yo hago [identificador] y más allá de eso, simplemente como que en en las paradas levantar la bandera no binarie eh. Más allá de eso, quisiera utilizar mis redes como que mira para para orientar más allá, simplemente tengo el libro, pero quisiera como que aprovechar y hacer lecturas, hablar de los temas, pero se me hace bien complejo porque el de las pocas veces que oye como me estás escuchando, pues no ha sido demasiado. Una cosa tal vez muy violenta, pero para mí sí ha significado y pues me hago pequeño y pues eh, eh, quisiera trabajar con eso de poder. Admiro a otras personas que no importa qué van a a ir a donde gente no está de acuerdo con, verdad, hay ciertos debates y eh, pues como te digo, esas experiencias me han hecho sentirme así, cohibido.

Alejandro reconoce asuntos en su vida que desea mejorar, lo presenta como un anhelo que le es posible alcanzar.

Kate

Kate es una persona de identidad no binaria de 31 años de edad. Sus pronombres de preferencia son Él y Ella. La nacionalidad de Kate es puertorriqueña y se identifica como una persona latina blanca. La orientación sexual de Kate es gay. Kate ha trabajado en las industrias de la moda y *call centers* en las cuales ha experimentado violencias, principalmente en esta

última. Durante la entrevista Kate fue directo y conciso en sus respuestas y no titubeó en expresar lo que sentía.

Para Kate ser una PNB es expresarse y manifestarse en su totalidad. Lo relaciona al sentir y al deseo de expresarse libremente rompiendo las barreras de la hegemonía de género:

Para mí es no pensar en un solo género. Simplemente ser uno mismo. De momento hoy me levanto y me siento ella, pues soy feliz siendo ella. Si mañana me levanto, pues soy feliz siendo él. Entiendo que bastante fluidez de género en eso.

Expresa su identidad de género principalmente por medio de las ropa; esto le permite ser una persona creativa y expresiva. Sobre esto menciona lo siguiente:

Yo lo presento y lo siento más en lo que es ropa, lo que es moda. Quizás hoy me levante y quiera usar una falda, un traje, etcétera. Por lo menos mi medio de expresión es a través de la ropa.

Sobre la raza/etnia, menciona principalmente que su identificación como persona latina e hispana le ha llevado a vivir rechazos y burlas por su forma de hablar. El acento en su inglés lo identificó como una razón para recibir burlas:

Bueno, yo viví en Florida y pues sí sentía el ser hispano y tener el acento al hablar inglés. Sí, muchas veces sentía el rechazo o la burla o simplemente no querían hablar conmigo porque tenía acento y decían que yo no sabía hablar inglés, que querían hablar con alguien que realmente hablara inglés, que no tuviera ese acento que muchas veces define el latino.

En relación a las violencias que ha enfrentado comenta que ha sido difícil para él, debido a que en un principio tuvo que cohibirse de expresarse. Desconocía que el rechazo hacía las personas género disidentes era algo tan presente en la sociedad y en la relaciones familiares.

Comenta que a nivel personal fue trabajando en ese asunto para entonces poder expresarse de la manera que sentía:

Honestamente, al principio fue difícil. Este, obviamente uno se cohibe a lo mejor uno al principio quería salir de cierta manera, expresarse de cierta manera y pues como ya no sabía que automáticamente entraba el rechazo, los comentarios uno se cohibía. Pero fui trabajando poco a poco en mí, en lo que realmente yo sentía, como me sentía, lo que quería y me ha dejado poco a poco de importar lo que dice la sociedad y lo que piensa mi familia. Al final es la felicidad de uno en lo que uno siente, como uno se siente. Y he tratado pues de que todo eso no me afecte en mi vida personal ni emocional.

Al igual que las otras personas participantes, Kate ha tenido que hacer trabajo emocional en muchas facetas y momentos de su vida para lograr su expresión plena.

Diamante

Diamante es una persona puertorriqueña que se identifica como transfemme no binaria y heteroflexible. En relación a su raza, se identifica como una persona mixta. Los pronombres con los que se identifica son Ella y Elle. Ha trabajado para la industria de promociones de productos en una tienda en Puerto Rico y también en proyectos de salud mental. Actualmente está completando un grado en un campo de las ciencias sociales. Diamante a lo largo de la entrevista se mostró crítica en relación a las respuestas violentas de la sociedad y al sentir sobre ella como persona transfemme no binarie. Diamante se expresa inconforme con las situaciones que tienen que vivir las personas género disidentes. Reconoce el privilegio de poderse desenvolver más fácilmente en distintos espacios que posiblemente a otras personas se les haga más difícil:

Yo digo de verdad que un trabajo ahora mismo para una persona queer, está bien difícil.

Yo he tenido el privilegio que yo he podido elegir donde yo quiero trabajar y a pesar de

que yo no estoy en las mejores posiciones socioeconómicas. También tengo herramientas personales, verdad. Yo me puedo manejar en los espacios, este, buscar alternativas, pero otras personas queer no.

Sobre asuntos de raza, Diamante expresa que la violencia que ha recibido ha sido a través de la sexualización. Las personas que interactúan con ella sexualmente la llaman india y taína; y le hipersexualizan.

Porque yo diría que si yo fuese una persona de quien sea la persona a quien tienden a recibir un poco, o sea más discrimen como tal, yo lo que he recibido es sexualización, por eso en otros países que he tenido relaciones sexuales me dicen como que ah no, pero es que tú eres como tú, eres caribeña, tú eres de Puerto Rico, tú eres como, así como, como. ¡Ay, Dios mío! Utilizan palabras como India y Taína y cosas así. Y me como que quieren que yo sea súper sexual. Quieren que yo les baile. Es el tipo de cosas que he recibido por parte de personas de otros países. Este y personas que no me perciben como blanca.

A pesar de que gay es una orientación sexual y transgénero una identidad de género, hace varios años atrás las personas sexo y género disidentes eran identificadas por la sociedad como gay. En este caso, Diamante iba descubriendo que, de ser una persona gay afeminada, era una persona transgénero. Sobre su orientación sexual Diamante menciona lo siguiente:

Pues por mucho tiempo yo pensé que yo era como un gay afeminado. A pesar de que desde mi niñez. Yo Pues sí, asumía muchos roles femeninos. Yo quería quedar embarazada también desde chiquita. Cuando me empecé a identificar como persona trans. Ahí vino como una duda o verdad o un cuestionamiento sobre lo que es la identidad sexual. Mi orientación. Porque yo decía sí, yo soy no binaria. Yo no puedo ser gay

porque gay es un hombre que le gusta un hombre y yo bueno, pues soy pansexual porque ajá, whatever.

Diamante expresó en varias ocasiones, a lo largo de la entrevista, que estas experiencias de violencia han provocado en ella disforia de género, malestar psicológico y emocional. Menciona que: "...han sido experiencias que sí han causado malestar psicológico, emocional, a pesar de que sí han disparado disforia, a pesar de que sí han hecho mucho daño."

A la misma vez, han sido estas experiencias que la han llevado a ser una persona más fuerte ante las adversidades que ha enfrentado y que enfrentará. Reconoce que vivirá más experiencias de violencia y aun así expresará su identidad cabalmente: "...pues siempre me van a violentar. Así que yo voy a ser quien soy."

Estrella

Estrella es una persona transfemme no binarie de 27 años de edad. Sus pronombres de preferencia o identificación son Ella y Elle. La orientación sexual de Estrella es pansexual. Ha trabajado en la industrial de alimentos en los pasados años. Actualmente trabaja para la industria de *call centers*. Durante la entrevista Estrella abundó al detalle sobre las experiencias de violencia que ha enfrentado por sus identidades. Estrella, a lo largo de la entrevista mostró gran desagrado por la desigualdad de oportunidades que existe para las comunidades género disidentes. También señala que el trabajo no sólo debe ser académico, sino que debe salir de esas fronteras, salir a las comunidades.

Estrella reconoce que sus categorías de identidad de género y raza están interrelacionadas, y esto contribuye a que en ocasiones eso, en un contexto colonial, pueda ser difícil de manejar. Poder alcanzar sus metas y expresar su género y su arte ha sido sumamente restringido:

Pues mira, esto puede sonar un poquito heavy, pero en verdad yo cargo con tantas cosas a raíz de mi identidad de género y de mi identidad como artista y de mi identidad como una persona afrodescendiente en una colonia que muchas veces que yo no estoy como. Que me he desensibilizado algunas cosas para poder seguir este, pero no te puedo mentir que está en mi cabeza todo el día en la parte de atrás.

Acerca de su orientación sexual Estrella indica que continúa explorándola. La orientación sexual para Estrella es algo que puede evolucionar con el tiempo, es decir, no es algo fijo o estático:

En cuestión a mi orientación sexual yo digo que también es algo que sigo explorando, eh, definitivamente. Pues sí, ha evolucionado con el tiempo. Pues si me hubieras preguntado hace cinco años atrás, usted ha dicho que es gay, pero no, eh, creo que estoy bastante open, como que a explorar con quien sea que yo sienta una química. Y eso es donde me encuentro ahora.

Morales

Morales es una PNB de 24 años de edad puertorriqueña. Sus pronombres de preferencia o identificación son Ella, Elle y Él. La orientación sexual de Morales es pansexual y ha identificado que puede cambiar a diario. En términos raciales se identifica como una persona indígena. Morales ha trabajado en los pasados años en la industria de la moda. A través de la entrevista mostró gran interés en responder todas las preguntas, y reconoció la importancia de hacer investigaciones de este tipo que visibilizara las situaciones que vivencian las PNB. Para Morales ser una PNB es romper con la tradición hegemónica de la existencia de dos géneros, ser hombre o mujer: “Eso para mí significa, por ejemplo, verme fuera de ser lo que normalmente conocen como un hombre o una mujer. Ser una persona cuya identidad y cuyo ser existe en otras

maneras de concebir esa posibilidad de ser.” Es romper las barreras de lo posible: “Para mí, ser una una persona de identidad no binaria es ser una persona que comprende su experiencia del ser fuera necesariamente de lo que nos han enseñado que es posible.”

Morales reconoce que las categorías identitarias de raza/etnia, orientación sexual e identidad de género pueden ser utilizadas como razones para oprimir. También señala que las concepciones de género pueden ser diferentes según las culturas, en su caso, señala que las personas indígenas si tenían otras concepciones de género:

Ok, so, mira, como yo pienso que la transfobia, la homofobia, el racismo, verdad.

Sabiendo y honrando que soy una persona indígena. Mjm. Y que mi color de piel es, eh, no es blanco, eh. Y como una persona que también es de barrio, este yo, yo estoy consciente de que estos sistemas de poder, porque al final del día son sistemas de poder, eh están en todos los espacios. El trabajo no es la excepción, eh, y que todos estos sistemas trabajan en unísono, no son trabajan juntos, están conectados. Porque, así como yo, mi raza está conectada a mi género. Haciendo la aclaración, por ejemplo, de que las personas indígenas tenían y tienen concepciones más diferentes de lo que es el género y lo que esta experiencia puede abarcar.

Además, Morales señala que parte de su propósito en la vida es defenderse de las adversidades que puede enfrentar en el mundo a causa de sus identidades. La lucha por ir en contra de las opresiones es su propósito:

Siento que también mi vida se trata, o un propósito en mi vida, siento que ha sido la defensa de mi autonomía como una persona inmigrante, como una persona de color, como una persona de caserío, como una persona de barrio, como una persona hispana, como una persona indígena, como una persona de color, como una persona no binaria.

Entonces sí, en ese sentido creo que hay propósito en mi vida a través de la lucha y de la acción directa hacia la liberación de cualquier sistema que esté construido para oponerse a la integridad y al honrar la plenitud de vida mía y de cualquier otra persona que sea de mi color o que sea de otro color.

Morales identifica que las desigualdades pueden tener conexión con las identidades, provocando violencias en su vida y en la vida de las personas a su alrededor. Busca transformar las relaciones de poder que existen en las relaciones entre las categorías identitarias con las que se identifica.

Samu

Samu es una PNB de 23 años de edad. Sus pronombres de preferencia o identificación son Elle y Él y es de nacionalidad puertorriqueña. La orientación sexual de Samu es bisexual. Samu se identifica como una persona afrosdescendiente. En los pasados años ha trabajado para organizaciones sin fines de lucro y en otros proyectos de forma voluntaria. Para Samu las experiencias como PNB han sido bien diversas, en donde ha tenido tanto experiencias negativas como positivas.

Elle reconoce las violencias que personas a su alrededor han recibido por ser negras y de identidad *queer*: “Son personas evidentemente negras que son queer. Y es verdad. Ser el spotlight de todas esas microagresiones como: hey la negrita que es patita que todo este dicho.” Señala que son personas blancas o que se identifican como blancas las que tienden a perpetrar este tipo de violencias. Sin duda, el privilegio por raza/etnia es un factor que conduce a perpetrar violencia hacia poblaciones vulnerabilizadas.

Por otra parte, Emmanuel ha experimentado invalidación por su orientación sexual bisexual. Personas con quien ha interactuado entienden que la orientación sexual es equivalente a

la identidad de género. Reducen las identidades sexuales y género a la orientación sexual.

Incluso, en relación a la orientación sexual, esas personas, niegan la pluralidad y fluidez de la misma:

Muchas veces, eh, ha sido un asunto de asumir mi orientación sexual por mi identidad de género. Y si no es un asunto de asunción, es un asunto de, tienes que elegir. Tiene que ser o A o B. No puede haber un C, no hay personas e arománticas No hay personas asexuales. Hay personas lesbianas o estrella o gay o straight. No hay personas bisexuales, no hay personas queer, no hay personas, no hay nada. Esto solamente. O eres queer o eres straight. Tienes que elegir, porque la gente que está en un in between es gente confundida.

Tabla 4

Perfil sociodemográfico de las personas participantes

Seudónimo	Edad	Identidad de género	Orientación Sexual	Raza/etnia	Pronombres	Industria que ha trabajado
Universo	22	transmasculina no binarie	Pansexual, demisexual, homoromántico	Blanco	Él y Elle	Restaurantes
Alejandro	36	transmasculina no binarie	Asexual, pansexual	Latino	Él	Restaurantes, comunicaciones
Kate	31	No binarie	Gay	Hispano, latino, blanco	Él y Ella	<i>Call centers</i> , Moda y arte
Diamante	30	Transfemme no binarie	En proceso de definir, actualmente heteroflexible	Mixta	Ella y Elle	Promociones y salud mental
Estrella	27	Transfemme no binarie	Pansexual	Afrodescendiente	Elle y Ella	Industria de alimentos, <i>Call centers</i>

Seudónimo	Edad	Identidad de género	Orientación Sexual	Raza/etnia	Pronombres	Industria que ha trabajado
Morales	24	No binarie	Cambia a diario, Pansexual	Indígena	Ella, Elle y Él	Moda
Samu	23	No binarie	Bisexual	Afrodescendiente, latine	Elle y Él	Sin fines de lucros, voluntariado

Temas centrales

Los temas fueron identificados por medio de la condensación de información, reduciendo los datos de las experiencias identificadas en la horizontalización. El conjunto de horizontes y constituyentes invariables identificados en las entrevistas que son comunes o están relacionados comprenden un tema. En esta sección de temas utilizo citas directas de las personas participantes para mostrar sus experiencias y los impactos que estas han tenido en su vida. Tres de los siete participantes validaron sus citas, mientras todas fueron validadas por un evaluador externo. Todas las citas utilizadas para este escrito fueron expresadas de forma explícita y son relevantes para esta investigación.

Tema 1: Experiencias de rechazo familiar

Las personas participantes describieron en múltiples ocasiones experiencias en donde sus identidades como PNBs fue invalidada. Algunos de los constituyentes invariables de las experiencias de las personas participantes fueron transfobia, miradas, y confusión. Todas las personas participantes tuvieron varias experiencias en donde su identidad, que comprende tanto la identidad de género y su expresión de género, fue invalidada por medio de actos de violencia de parte de la familia. En el caso de Estrella, ella fue rechazada por su familia, e incluso fue expulsada de su casa. También experimentó miradas de parte de su padre por su vestimenta, que le generaron incomodidad:

Pues mira, eso es un temita un poquito complicado en mi caso, verdad. Ahora mismo no tengo relación con mis padres, eh. A mí me botaron de mi casa a los en el pleno 2020, cuando estaba todo el mundo echado para atrás, virado al revés, pues ahí me sacaron de mi casa. So eh, yo intento. O sea, realmente no tengo mucha relación con mis padres, me entiendes. Porque pues. O sea, es lo que es. Pero sí, en las pocas interacciones que hemos tenido desde entonces puedo decir que pues mi expresión de género tiene un impacto de cualquier forma que sea. Porque a mi papá le puede estar bien malo que de momento yo le llegue en shorts porque le pasó una vez. Obviamente no me dice nada, pero tú puedes, como que deducir por el *body language whatever*.

A Estrella le incomoda que su familia siga con una visión de género simplista, basada en la hegemonía tradicional de cómo deben expresarse y comportarse las personas.

Al igual que Estrella, Universo también ha experimentado rechazo por parte de la familia, en su caso por su identidad de género transmasculina. El rechazo es generado por la confusión que genera a su familia la intersección de identidades con la que se identifica las cuales son la transmasculina y la no binarie:

En cuestión familiar, pues es confusión y rechazo las dos palabras, o sea confusión, porque es como que, porque te identificas igual como transmasc, pero entonces quieres ser el hombre full, full, dembow, pero también te identifica como no binarie. ¿Pero qué significa eso? Igual con la sexualidad, pero específicamente con la identidad de género. Pues sí, para ellos es como demasiado confuso y tienen algo con la hormona, con la testosterona específicamente que se creen que me va a dar un cáncer o algo así. Y sí, algo fuerte para el cuerpo, pero también es simplemente mucho miedo que le meten por ahí a la gente.

En el caso de Diamante, ella ha decidido a qué familia escogida mantener cercana, debido a experiencias de invalidación y rechazo de parte de ellos, especialmente de parte de su padre. Sólo ha decidido mantener cercanía con la familia “no escogida” que le apoye y le acepten. Estar con familia no escogida que le rechace e invalide su identidad, no es un espacio seguro para ninguna PNB, ni de identidad trans. Sobre el rechazo, menciona Diamante lo siguiente: “Mi padre siempre me rechazaba por precisamente por mis identidades a través del tiempo, verdad. Él siempre se dio cuenta. Él siempre supo que soy una persona queer. Y siempre recibí ese rechazo. Siempre recibí esa violencia de su parte.”

Diamante cuenta con familia “no escogida” o de sangre, que a pesar de que no recibe un rechazo directo de parte de algunos familiares, tampoco existe una aceptación plena sobre su identidad de género. El apoyo que socialmente se espera de la familia de “sangre” no es el que recibe de parte de ellos. Al parecer ese apoyo está condicionado a su identidad y expresión de género. Para Diamante, su familia principal está constituida por amistades, o “familia escogida”:

Yo ahora mismo lo que tengo de familia elegida, que son mis amistades. Yo, así como de familia de sangre, tengo pocas personas ahora mismo con las que yo puedo decir que son familia realmente. Yo vivo en una casa de dos pisos, estoy en el segundo piso y mi hermano, mi sobrina y mi cuñada están viviendo abajo. Esas tres personas son parte de mi familia. Pero la realidad es que no asumen rol de familia lo que se espera, ¿verdad? como que de definición de que siempre están ahí apoyando.

La experiencia de Morales con sus relaciones familiares no es muy diferente a las expresadas anteriormente y tiene similitudes con la vivenciada de Diamante. No se rodean de personas que les rechacen por su identidad, y tomaron la decisión de romper y alejarse de esa

relación familiar. Para Morales el amor es clave en estas relaciones, y si no está presente, entonces se distancia:

En el caso con mi familia ha sido como mira, esta es la persona que yo soy y como que, si tú no me tratas con amor, yo no voy a estar cerca de ti, porque yo merezco personas que me traten con amor y siento que eso es, son cosas que también son importantes.

En el caso de Samu, las experiencias de rechazo por parte de la familia se basan en desinformación, y considera que la deconstrucción es clave para eliminar todo mito que sigue perpetuando las violencias hacia las personas género disidentes. Incluso expresa que es un asunto que está relacionado a las diferencias generacionales:

... de deconstrucción y de eliminar o de erradicar un montón de mitos, de suposiciones, de conversaciones. Eh, no todo el mundo está dentro del barco. Algunas personas entienden que es una fase que, pues son cosas de esta generación, aunque verdad, sabemos que a través de la historia han existido personas no binaries, que es un asunto de colonización, blanco, patriarcal, un montón de otras cosas. Pero pues ese proceso de tener esas conversaciones que no siempre son conversaciones que terminan como nos gustase o que son conversaciones que duran más tiempo de lo que desearíamos.

Las conversaciones para Samu, aunque sean incómodas, deben suceder. Por medio de esa incomodidad es que pueden surgir los procesos de deconstrucción.

A diferencia de las experiencias sobre el rechazo por parte de la familia antes mencionadas, Kate no ha experimentado rechazo por parte de su familia, pero sí hay una evasión del tema sobre identidades de género que, indudablemente, sigue siendo un acto de violencia:

No violencia o rechazo, pero sí quizás no tanto aceptación en cuestión de del tema. No le gusta tocar el tema mucho.

Las relaciones tienen condiciones para su existencia, y las relaciones familiares no son la excepción. Las PNB pueden vivenciar en esos espacios cualquier manifestación de violencia que les hace sentir inseguros. Las personas participantes experimentaron rechazo, un rechazo fundado en la desinformación y en la mirada tradicional a través de prejuicios e ideas sumamente conservadoras de la vida.

Tema 2: Experiencias de transfobia y rechazo en el trabajo

Al igual que en las relaciones familiares, en los espacios de trabajo surgieron constituyentes invariables sobre el rechazo y transfobia. Estos constituyentes invariables incluyen: discriminación, burlas, invalidación por pronombre, violencia en servicios sanitarios, y miradas. Indudablemente, las personas de géneros disidentes están expuestas en los espacios de trabajo a sufrir transfobia de parte de los pares, de compañeros de trabajo y de sus supervisores. Todas las personas participantes expresaron algún tipo de invalidación de identidad por medio de la transfobia y rechazo en su espacio de trabajo. Una de las manifestaciones de la transfobia puede percibirse en forma de discriminación. Expresa Universo que en un trabajo que tuvo previamente vivenciado discriminación que incluso condujo a su despido:

Y nada, como que pues si esto era después que un macho cis que quería ser director de la organización [identificador] en la que yo estaba la [identificador], él quería que me botaran al principio diciendo que yo no hacía trabajo cuando él era el que no hacía el trabajo. ¿Y tú me entiendes? Como que había tantas fems y también le tiró tierra a las fems, pero que a mí fue la persona la que hizo campaña full dembow para botar.

Universo también experimentó las burlas hacia una persona de identidad transgénero, lo que condujo a que no se atreviera a expresar su identidad plena y completamente. Esta

experiencia de violencia cohibió de manera significativa su expresión. Refiriéndose a las burlas comenta:

Pues en el trabajo que estoy actualmente pues no me atrevía a salir del closet porque le hablé de Villana, por ejemplo, una vez y salieron rápido a decirme que Villana es un hombre vestido de mujer. ¿Me entiende? Como que cuando se fueron a su viaje a México volvieron y me enseñaron una persona trans y le grabaron literalmente en video para burlarse de elli en su negocio vendiendo tacos. ¿Tú sabes lo que es eso?

Al igual que el Universo, Kate experimentó discriminación en su espacio de trabajo. En el caso de Kate, su expresión por medio de la ropa provocó que le llamaran la atención. Al parecer su identidad fue crasamente invalidada. Sobre su experiencia Kate menciona lo siguiente:

Este día es un día que era como una actividad. Yo fui como un tipo trajecito y pues como que la gerente me reunió, como que esa no era una ropa adecuada o correcta para el trabajo. Este, obviamente, pues en ese momento yo no, quizás me enfrenté a pues a la situación, pero quizás ahí sí sentí como que no podía ser. Yo tenía que, pues obviamente dejarme llevar por lo que ellos querían que yo usara, no por lo que yo quería usar.

Kate sintió imposibilidad y decepción al sentir que tenía que someterse a las órdenes de los líderes de su trabajo.

Al igual que Kate, Morales experimentó transfobia en su trabajo por medio de actos de discriminación. En su caso se le cuestionó el uso de maquillaje en el trabajo. Morales se cuestiona la situación desde una perspectiva basada en la equidad, en donde se pregunta por qué unas personas pueden y otras no. Sobre esto menciona lo siguiente:

Porque entonces después, por ejemplo, van a tener en la oficina a una chica que se hace el *eyeliner* y no van a tener a otras, a otras chicas que también se hacen maquillaje y que se

hacen maquillaje mucho más exagerado también. Y eso no puede suceder, porque eso, aparte de que es injusto, afecta el entorno laboral. Si tú no proteges a tus empleados y no haces que tus empleados se sientan seguros o seguras o seguras, el ámbito laboral se va a afectar y no debería de recurrir a eso inicialmente. Yo siento que se trata de ser justo, pero si es en cuanto a tus intereses como patrono o como eh dueño de algún establecimiento, pues ciertamente te interesa que el ámbito laboral sea idóneo para que verdad trabaje todo como debe de trabajar este eso, eso fue una instancia donde yo siento que ocurrieron cosas como eh, transfóbica.

Alejandro ha experimentado invalidaciones de identidad en su trabajo en relación con el pronombre con el que le llaman. Cuando están frente a él utilizan el pronombre de su preferencia y cuando no está, utilizan otro pronombre con el que no se identifica.

Que siento que si hay veces que por ejemplo los supervisores hay algunos que me dicen, me dicen él [pronombre] solamente cuando están conmigo y si están frente al equipo, pues me invalidan y se percatan y bajan la voz o corrigen. O sea que porque es para tú sentirte cómodo y yo no. O sea, aquí importante soy yo este.

A Alejandro esto le provoca mucho malestar, ya que pareciese que les compañeres actúan de esta manera para su comodidad y no la de él. En otras palabras, respetan su identidad sólo en su presencia y la invalidan en ausencia.

Por otro lado, sobre el uso de los servicios sanitarios en el trabajo, Kate menciona que en el baño de hombres ha enfrentado miradas por el hecho de ser una persona feminizada. Asumen o entienden que por su identidad tiene un comportamiento sexual irrespetuoso y sin límites:

A veces en los baños uno va y como que ven que a lo mejor tú eres este, esta persona más femenina, más delicada y pues obviamente te miran raro, como que o ves que se cómo que se pegan más al urinal pensando que quizás tú vas ahí a estar mirando...

No muy diferente a Kate, Diamante también experimentó miradas de parte de las personas: “Si yo me iba al de mujeres, definitivamente me como que todo el mundo se me va a quedar mirando...”. Sin embargo, comenta que a pesar de las miradas recibía menos violencia de parte de las mujeres: “Pero en mi experiencia, las personas feminizadas tienden a ser menos violentas físicamente...”. Aunque, sí reconoce que recibía miradas tanto en el baño de hombres como en el de mujeres: “Hubo un momento en el que, si yo no iba mucho al baño, pues porque ambos baños recibía miradas y respuestas, verdad. Incómoda. En estos momentos yo entro al de mujeres y ya como que no recibo tanta verdad.”

En el caso de Alejandro, en ocasiones, prefiere no visitar el servicio sanitario para evitar enfrentar violencias: “Sí, y pues yo trato evito a toda costa, eh. Evito ir al baño a menos que yo sepa que el [Identificador] está vacío, que sé que en mi piso no hay nadie porque que me resulta incómodo.” Tener que contener la necesidad de ir al baño es complicado, y su experiencia recalca que ni siquiera los baños son espacios abiertos a todas las personas.

Las violencias experimentadas en el trabajo pueden provocar miedo e inseguridades en las PNB. Son experiencias que no se olvidan y constantemente buscan la manera de evadir experimentarlas. En ocasiones parece ser que no tienen más remedio que enfrentarlas, generando mucha incomodidad y frustración. Pareciese que los empleadores desconocen o simplemente no les interesa diseñar espacios seguros para las PNB y género disidentes. Se les rechaza y se les niega vivir libremente en su trabajo.

Tema 3: Experiencia de invalidación y transfobia en la comunidad LGBTQ+

La violencia se puede mostrar en distintos niveles sociales. En los temas pasados mostré cómo se manifestaba en niveles micro, que es el entorno familiar, y en niveles meso, que es el nivel organizacional. También las personas participantes identificaron experiencias en niveles más amplios como los comunitarios. Sobre los niveles comunitarios algunas personas participantes identificaron violencias de invalidación dentro de la misma comunidad LGBTQ+, mientras otras no. Estas últimas más bien asumieron una postura de comprensión hacia las comunidades LGBTQ+.

Kate expresó que recibió críticas de parte de la misma comunidad LGBTQ+. Incluso, siente que a veces la violencia proviene mayormente de la misma comunidad y no del resto de la sociedad. Esa transfobia proviene mayormente de la expresión de género que puede incluir ademanes femeninos. Sobre esto Kate expresa lo siguiente:

Sí, este, la comunidad LGBTQ+ entiendo que es donde más a veces uno lo atacan este tanto a lo mejor no por tu orientación sexual, pero a lo mejor por ser un poco más femenino, ser un poco más delicado, no tener los mismos gustos. Entiendo que a veces la misma es la misma comunidad la que ataca y rechaza.

Al igual que Kate, Morales ha sentido violencias de parte de la comunidad LGBTQ+.

Morales ha identificado dinámicas hostiles entre sus miembros:

Cuando sucede en este tipo de dinámicas hostiles dentro de una propia comunidad a la cual pertenece, tiende a ser un poco más difícil de procesar en un inicio, porque cuando yo envisiono y visualizo a la comunidad LGBTQ+, yo pienso en un espacio donde, para mí la comunidad significa que estoy segura, donde soy respetada y donde soy aceptada y donde tengo un espacio que no me escrutinizan, que no como tratan de decirme que esto o lo otro, de convencerme de cosas o de hacerme sentir mal.

Morales expresó la contradicción de lo que es comunidad, un espacio seguro y de apoyo, contrastándolo con las dinámicas reales que suceden en la interacción de sus miembros.

Por otro lado, Estrella expresa que siente presión de parte de la comunidad LGBT+ para mostrar su identidad desde la hegemonía, no desde otras posibles formas de expresar el género:

A veces también siento como un poco de presión de parte de la misma comunidad, el mismo colectivo queer. Porque todavía verdad, dentro de lo que lo que cabe el proceso de deconstrucción, hay personas que piensan que yo debo encajar en un lado o en otro.

Rechazar expresiones de género transgénero y no binarias son actos de transfobia, que no dan cabida a formas no-hegemónicas de expresión.

Por otro lado, Universo identifica que la comunidad ha vivenciado muchos traumas, incluso, da a entender que estos traumas pueden producir violencias:

Pues he trabajado con ellos, he convivido con ellos, he hecho de todo con ellos y pues ha sido bien regular, a veces muy fuerte porque pues tenemos muchos traumas y no necesariamente los. Lo vamos a sanar inmediatamente. Eso a veces nos herimos. No herimos o reaccionamos de formas que pues, joden, joden la vida de la otra persona. Sí, es muy complejo esa pregunta para responder para mí.

Los traumas pueden conducir a que la comunidad LGBT+ sea violenta entre ella, llevando a heridas entre sus miembros.

Por otro lado, Alejandro, a diferencia de los otros participantes, es la única persona que no presenta su relación con la comunidad LGBT+ como una relación de conflicto o violenta. Alejandro hace referencia a que la comunidad está en continuo aprendizaje y que es importante que exista para la validación. Es desde esa identidad con la comunidad que ha podido expresarse.

Pues mira este. No, no he tenido problemas en la comunidad en cuanto a eso, Eh.

Siempre estamos aprendiendo. Siempre estamos para validarnos. O sea que en ese sentido creo que es donde he podido ser vocal con estas cosas.

De todas las participantes Alejandro ha sido la única persona que hacen referencia a la comunidad desde primera persona, como miembro de ella. Los otros participantes mencionan la comunidad desde la tercera persona.

Las relaciones violentas entre la comunidad LGBTQ+ ha sido identificada como algo común casi todas las participantes. Seis de las siete participantes mencionaron recibir violencia por parte de la comunidad LGBTQ+. Cada participante expresó cómo ha sido su relación con la comunidad. Mencionaron traumas que pueden asociarse a la violencia que reciben la comunidad. También mencionan, como parte de la transfobia experimentada, presiones, hostilidad, rechazo para sus miembros por no ser parte de la reproducción hegemónica de la identidad de género y sus expresiones.

Tema 4: Experiencia de invalidación y transfobia en la sociedad

Previamente se presentaron las experiencias de invalidación y transfobia en la familia, en el trabajo y en la comunidad LGBTQ+. Sobre las experiencias de violencia por identidad de género predominaban la transfobia, relacionados a la expresión de género de las personas participantes. Esto les conduce a asumir o aparentar otra identidad para así evadir actos de violencia por parte de la sociedad. Las PNB también han enfrentado insultos o ataques verbales en la calle, comentarios negativos y cuestionamientos sobre su identidad.

Estrella comenta que, si tiene que aparentar otra expresión de género lo haría, porque eso le podría garantizar ciertas seguridades, como la de un techo donde vivir: “Y es como que, pues mira, pues si yo tengo que hacerme pasar como un macho, pues lo voy a hacer para poder tener

un techo sobre mi cabeza”. Parece ser frustrante para las PNB y transgénero tener que asumir otra identidad con la que no se identifican. Es un proceso doloroso, incómodo y le frustra pensar que no puede escapar de este tipo de experiencias. Sobre estos asuntos Estrella menciona lo siguiente:

Por lo menos ahora yo puedo esconderme a veces como que dentro de esta fachada.

Como que. De aparentar ser un chico cis y salvarme de algunas cosas. Pero entre comillas porque no deja de doler. Pero como si de momento yo decido medicalizarme y no hay vuelta atrás. Es como que ahora sí que yo voy a exponerme a muchas cosas de las cuales no voy a poder escapar.

Estrella tiene mucho interés en comenzar tratamiento de hormonas, pero es la expectativa de enfrentar violencias lo que no le permite hacerlo. Define el proceso como algo doloroso.

Por otro lado, Alejandro ha enfrentado violencia verbal en las calles de Puerto Rico, inclusive, le han gritado: “maricón”. Igualmente, fuera de Puerto Rico, en San Francisco cuestionaron su identidad: “Eran como un grupo de cinco que al verme pasar dijeron como que eh, is that a he or a she?” Sin duda es intimidante y amenazante que usen estos términos peyorativos. Alejandro da a entender que las personas no tienen autoridad de cuestionar la identidad de género de nadie.

Por otro lado, Estrella señala los cuestionamientos que ha recibido en relación con la orientación sexual con la que se identifica. Menciona que no es asunto que debe tener cabida para el cuestionamiento. Hablar sobre asuntos identitarios, en este caso sobre orientación sexual, no significa que hay una disposición a debatir su validez:

Es como que de momento si yo digo ay, yo creo que soy pansexual, como le digo a mi mejor amigo ya este, pero, pero sí, este también, precisamente también por eso mismo,

como que. Si yo le estoy expresando cómo es mi orientación sexual en este minuto, no es porque lo estoy abriendo para un debate o para tú me digas que no soy pansexual. Me entiendes como indeciso, o eres esto, eres lo otro. Como que por eso tampoco. Como que supongo que lo abro como que a menos que yo quiera entablar una relación como que sexual o amorosa contigo, pues no, creo que es súper debate ya.

Por igual, Samu también ha enfrentado invalidaciones de identidad por medio de cuestionamientos. En su caso él expresó su experiencia con una persona profesional de la conducta humana:

Ella me dijo que yo no era una persona no binaria, que yo era una lesbiana. Y yo le dije Señora, yo no estoy hablando de mi identidad, de mi orientación, estoy hablando de mí, de mi identidad y de mi expresión de género. Eh, me dijo: no es que las lesbianas se pueden ver de diversas maneras, las lesbianas se pueden ver fem, las lesbianas se pueden ver masc. Si tú supieras, yo he visto lesbianas que se maquillan.

Samu siente asombro de que una persona profesional de la conducta humana responda de forma adversa y negativa ante una persona género disidente, e incluso que no sepa hacer la diferencia entre orientación sexual e identidad de género.

Por otro lado, los niños también pueden ser violentos, y pueden perpetrar actos de violencia hacia PNB. Estrella expresa su frustración porque desconoce cómo manejar las burlas y el discrimin por parte de los niños. A pesar de que sean niños al parecer sigue provocando incomodidad en Estrella. Al parecer los encargados y maestros de estos niños no tomaron acción sobre esta situación. Estrella expresa lo siguiente:

Este tipo de experiencia también es uno de los que menos yo sé cómo manejar, de los discriminados que menos se manejan porque son niños, pero no dejan de ser menos

efectivos ni tampoco ser una responsabilidad de parte de la sociedad. Por ejemplo, en mi área de trabajo, verdad, en el *call center* en donde yo estoy ahora, pues ya yo me sentí en la libertad de explorar con cómo me visto en el área de trabajo *right*, que es algo nuevo para mí este, por ejemplo, hubo un día que yo estaba con un traje *Office Fem Queen* y de momento pues salgo a la hora de almuerzo, a meterme a [identificador] a comer y de momento cuando voy a entrar pues habían unas guaguas escolares obviamente, pues trayendo los nenes a comer. Cuando vi entrar así todo el salón había como 20 nenes en el *fast food* todos empezaron a gritar y a reírse.

Esto demuestra, que, aunque en los espacios de trabajo pueda expresar libertad una vez salga de ese espacio, hay otros espacios en donde no necesariamente encontrará aceptación y respeto. Cuando la persona que lleva a cabo un acto de violencia son infantes, la respuesta por parte de la víctima no necesariamente es la misma que tendría si la violencia fuera realizada por un adulto. Sobre esto Estrella expresa lo siguiente:

Pero yo entiendo que es algo como difícil para yo procesar, porque si yo tengo un macho por ahí que me dice insultos, pues yo los voy a mandar pal' carajo, ¿me entiendes? No tengo problemas en hacer eso. Sorry si hablé malo, pero yo no puedo hacerle eso a un grupo de adolescentes. Son niños, pero entonces, ¿dónde están las autoridades que se suponen que estén velando por el comportamiento de ellos? ¿Me entiendes? Que incluye no discriminar a una persona.

Estrella mostraba mucha frustración a la hora de expresar esta experiencia, ya que siente impotencia cuando enfrenta este tipo de situaciones.

Al igual que presentado anteriormente sobre las violencias en los servicios sanitarios en el trabajo, esta unidad de significado fue repetida en otros espacios sociales. Diamante enfrentó invalidación de su identidad de género transfemme al entrar a un baño de una actividad social:

Hace como un año o dos había tenido una situación de discrimen en el baño de un [identificador] que se llama [identificador] fue la noche de un show de [identificador] entonces, pues, ahí, para resumir la situación, hay empleados en cada baño y la empleada de ese baño me dijo como que va a dejar pasar, pero sé que eres un hombre y se formó un revolú porque yo me defendí...

Esto fue razón suficiente para Diamante de enfrentar y defenderse ante esta situación. Igualmente, personas que le acompañaran alzaron su voz en desacuerdo a esta situación. El silencio no fue una opción para Diamante.

La sociedad es ese nivel amplio en donde se manifiestan las relaciones humanas. Las organizaciones, las comunidades y las familias son parte de ese nivel social. Lo que sucede en la sociedad son acciones que se reproducen o se pueden reproducir igualmente en las organizaciones y en las comunidades. Las comunidades y las organizaciones son un fragmento de la sociedad.

Tema 5: Uso de pronombres y nombres

Un tema que ha sobresalido en la investigación, e incluso, el más identificado en todo este análisis ha sido el de pronombres y nombres. Todas las participantes han identificado experiencias de violencia sobre el uso del lenguaje inclusivo. La hostilidad y el repudio se han hecho presente en las vidas de las participantes, rechazando el uso de los pronombres con los que se identifican; aspecto importante para la validación de la identidad de las personas, sea binaria o no binaria. Todas las participantes en algún momento de la entrevista hacían uso del lenguaje

inclusivo, sustituyendo las palabras con género con la letra “e”. Algunas PNB hacen uso de nombres diferentes al que se le asignó al nacer y utilizan otro nombre con el que se identifican. Por esto también han recibido violencias.

A Alejandro le molesta que las personas le asuman su género como mujer en el trabajo e, incluso, nota un trato diferente. Además, se muestra incómodo con que las personas utilicen el pronombre incorrecto pese a que ya tuvo una conversación previa sobre los pronombres con los que se identifica:

Es que sí, te corrijo este en cuanto a pronombre o identidad, entonces ahí te pones a la defensiva porque o sea es no lo puedes comprender, no lo puedes entender, no lo vas a procesar y me vas a sentir con cierta hostilidad hasta cierto punto.

Incluso, para evitar que en algunos espacios utilicen el pronombre incorrecto ha acudido al uso de etiquetas de nombres e incluso banderas de la comunidad. De esta forma intenta evitar tener que orientar constantemente a las personas sobre el uso del pronombre con el que se identifica: “Yo ando encima en mi ID ando con tags que dice mi pronombre eh, ando con banderitas y cosas. O sea que hay formas de yo darte los mensajes sin que sea yo ser tan verbal con eso.”

Similar a Alejandro, Diamante sentía incomodidad de tener que estar constantemente notificando a las personas sobre cuáles eran sus pronombres. Consideraba que tenía que realizar mucho trabajo emocional para poder manejar la situación. Ese trabajo emocional consistía en cómo manejar las emociones para no demostrar su molestia a través de sus expresiones. Sobre este asunto menciona lo siguiente:

Este ya en ese momento se complicó, pues porque yo no le podía seguir a la gente como que ay, estos son mis pronombres. Este o llámeme por el apodo. Se complicó más el

asunto, verdad, en el trabajo. Así que. Era como yo estaba totalmente expuesta a las personas, pues era más drenante, era como más trabajo emocional.

Estrella tuvo experiencias negativas y positivas tanto con su nombre, como con su pronombre. En sus trabajos ha recibido cuestionamientos de parte de compañeros de trabajo sobre el nombre de preferencia, y le llamaban por su nombre legal. Otros compañeros en otro espacio de trabajo le respetan los pronombres con los que se identifica. Sobre esto menciona lo siguiente:

Pues, por ejemplo, había gente que como que me trataba como que diferente porque pues ah, pues como que tú te llamas así, este otro es tu nombre legal y como que te ves de esta manera. Luego, cuestionan lo que no les incumbe, pero ajá, eh, igual cuando empecé a trabajar en los *call centers*, este es el segundo en que estoy trabajando ahora. El primero eran como que, bien saben, nunca usaron mi nombre legal. Si habían personas que se referían a mí con los pronombres correctos, pero eran personas que no. Y como que tú podías notar, como que él [pronombre].

Otra experiencia que incomodó mucho a Estrella fue en una ocasión en la que luego de sostener una conversación con una compañera de trabajo sobre su identidad de género y los pronombres con los que se identifica, la persona le invalidó. La conversación que había tenido con esa persona no fue una conversación superficial, sino fue una en donde se conversó sobre sus procesos de género. Sobre esto menciona lo siguiente:

Esta persona pues me hizo un acercamiento una vez, me dijo como que ah, este tu nombre, tal, cosa este y pues yo como que le expliqué porque este yo mira pues esta es la que hay, yo estoy explorando mi identidad, posiblemente he pensado como que hormonizarme, etcétera etcétera. Chévere siempre ella, ella [pronombre] chévere, no hay

problema durante el proceso de training. Este, ya llevo como un mes y pico trabajando en el piso como tal de producción. De momento él llegaba y me dice ah, mira este, yo quiero una de esas barritas que tú tienes de ahí. Pues sí, pues coge, tengo, puedes coger. ¿Como fue que me dijo? Muchas gracias caballero. Y yo. ¿What? Como que si hay alguien con quien yo tuve una conversación específica sobre mi proceso de género fue contigo, ¿que es la que hay? Pero volvemos a lo mismo.

La molestia que experimenta Estrella proviene de que luego de gastar energía y tiempo explicando su identidad de género y pronombres con los que se identifica, se invalide todo en un instante.

Igualmente, Universo enfrentó conflicto en relación con el uso de su nombre, ya que había personas que le continuaban llamando con el nombre asignado al nacer. Sobre esto menciona lo siguiente:

Específicamente dada mi identidad, aunque mi identidad se ha tenido que ver en alguno de esos conflictos en cuestión de que hay gente que con que tú ves que siguen diciéndote el nombre, que tú les has dicho millones de veces que no te gusta y es como que ya para de verdad te voy a dejar de hablar, porque es que ya no es una falta de respeto ya que tú me sigas haciendo esto.

El malestar de Universo proviene de que la persona consciente e intencionalmente le llamaba de la forma con la que no se identificaba.

Como evidenciado, todas las personas participantes fueron víctimas de violencia por no identificarse con los pronombres tradicionales que corresponden a la hegemonía del hombre o la mujer. Sus identidades fueron invalidadas de forma insensible y hostil, sin importar el sentir que

ellos experimentarían por esa invalidación. Es un asunto al que se resiste gran parte de la población cishetero.

Tema 6: Bienestar psicológico

En esta investigación exploré también cómo las experiencias de violencia podían tener impacto sobre el bienestar psicológico de las personas participantes. Las respuestas de los participantes se enfocaron en cómo esas experiencias moldeaban o estaban relacionadas con su bienestar psicológico. Exploré sobre las relaciones positivas con las demás personas, crecimiento personal, autonomía, autoaceptación y el propósito en la vida. Los constituyentes invariables identificados fueron los siguientes: Control de la vida, experiencias de violencia conducen a crecimiento personal, autoaceptación y autonomía.

Diamante resaltó la importancia de tener el control de su vida, esto como una estrategia de autocuidarse; evitando la “hiperindependencia”. Para Diamante el autocuidado depende mucho de las personas que están a su alrededor, lo que provocó que dejara a un lado el exceso de independencia, para fomentar las relaciones con otras personas. Sobre esto, Diamante menciona lo siguiente:

Yo no tengo mucho tiempo. Yo quise tener control de muchas cosas en mi vida y entendí que no lo voy a tener a verdad haya sido parte de mi proceso de psicológico, de bienestar psicológico, pero este en cuestión de autonomía, de ser una persona autónoma y de tomar cuidado de mí y tener control sobre eso, pues si yo lo hago y lo hago muy bien y lo he aprendido a hacer muy bien a través del tiempo, también este incluso de manera que también he influenciado a personas por eso. Personas cercanas que me dicen como que. Nada que como que admira la manera en que yo pues puedo ser una persona autónoma

este y pues por mecanismos de defensa pues también he sido hiper independiente, que eso también tiene sus contras.

Igualmente, Samu expresa acerca de la autonomía que es una persona capaz de tomar decisiones sobre su vida, aunque con limitaciones. Además, señala que hay múltiples factores que pueden incidir en su toma de decisiones. A pesar de esto, identifica que depende de todo un sistema reglamentario y político, que no necesariamente toma decisiones a su favor; también señala que depende del contexto comunitario. Sobre esto, Samu menciona lo siguiente:

Yo tomo decisiones en mí, eh. Pero igual dependo de políticas gubernamentales, dependo del contexto de mi comunidad, Eh So Sí, como individuo, eh. Tomo decisiones por mí, por lo que pienso correcto. Pero también puedo reconocer totalmente el impacto de otros cuerpos.

Por otro lado, Kate declara que tiene el control sobre su vida y que eso le ha costado mucho trabajo. Para Kate esto ha significado tener que obviar comentarios de familiares, de compañeres de trabajo y de la sociedad. Sobre esto menciona lo siguiente:

Entiendo que actualmente tengo el control de mi vida, este en todos los aspectos. Ya, ya emocional eh profesional. Este eh. Como dije he trabajado mucho en mí y ya tanto comentarios familiares, comentarios en el trabajo, comentarios en la sociedad no me han afectado, eh, no me afectan. Siempre trato de ser positivo en todos los aspectos. Este Tengo una mente clara, unas metas claras. Y realmente siempre voy a ser yo. Y al que le afecte, pues yo no puedo hacer nada.

Kate ha decidido echar a un lado los aspectos y personas en su vida que no le permitían expresarse como desea o como siente. Es primordial para él ser quien es, e intentar no ser afectado por las personas que no están de acuerdo.

Diamante siente satisfacción de la forma en que ha cambiado y ha crecido en conocimiento y discernimiento por las experiencias vividas. A pesar del crecimiento que expresa, no niega que haya marcas del pasado que le pueden afectar y experiencias negativas recientes le han provocado sentir disforia. Sobre esto menciona lo siguiente:

Las experiencias, pues sí, siento satisfacción. De cómo yo me he manejado a través del tiempo y cómo cada vez me acerco a ser quien quiero y soy. Verdad. Este. Y aprender a través de esas experiencias negativas, verdad. Como que. Pues a pesar de que sí, actualmente también tengo, verdad, todavía arrastro daños. Este y la disforia, por ejemplo, a mí se me ha disparado eh, eh, grandemente en comparación a antes o hace unos meses, precisamente por experiencias negativas que he tenido. Este. Sí, eh. Me ayuda como a estar constantemente validando.

Sobre la autoaceptación Morales menciona que se acepta en todas sus “facetas”, haciendo referencia a que acepta todo sobre su vida y su cuerpo. Para Morales es clave darse amor, y aceptar que comete errores con las personas que están a su alrededor. Menciona lo siguiente:

Me auto acepto en todas mis facetas. Me auto acepto radicalmente de todas las maneras. Cada célula de mi cuerpo, cada átomo que me constituye. Lo amo con todo mi corazón y me acepto y lo amo y lo abrazo y lo beso y le doy mucho cariño. Creo que también en ese proceso de la auto aceptación, la auto aceptación es el auto amor. El auto amor es auto cuidado, el auto cuidado es auto preservación. La auto preservación es auto respeto. Entonces siento que parte de ese de eso verdad es reconocer que, eh, soy un ser humano y que no soy perfecto; que cometo errores y que todos los seres humanos cometemos errores. Y como que para mí la auto aceptación también. Aceptar que sabe. He cometido

errores en mi comunidad, en mi familia, en mis relaciones interpersonales, en mi relación conmigo misma.

Morales reconoce su naturaleza humana, y que esta puede estar acompañada de errores, por lo que es importante aceptarlos.

Por otro lado, sobre el propósito en la vida, Universo hace hincapié en la justicia.

Menciona: “Que seas, que las acciones que hagas reflejen tus valores, que tú, cada paso, cada sentimiento, cada conversa, lo trates lo más posible de que sea como que justo lo entiende.” El propósito en la vida para Universo es que el trato hacia las demás personas siempre debe partir desde una postura de justicia.

En el caso de Alejandro el propósito en su vida está en buscar las maneras de poder servir a su comunidad. Alejandro tiene intenciones de aplicar el conocimiento que ha adquirido a nivel profesional para servir a la comunidad LGBTQ+. Se enfoca en lograr el bienestar de su comunidad. Sobre esto, Alejandro menciona lo siguiente:

Pues sí, este creo que es ir e ir siendo a mi manera, eh, tal vez no puedo servir para con ciertas cosas, pero en verdad las destrezas que tengo utilizarlas para mi comunidad. Pues para eh diseñar contenido ya sea el libro digital, yo quiero trabajar para mi comunidad, o sea, yo creo que ese es mi, mi meta y el estar en estos espacios de trabajo pues me ha permitido adquirir mayor destreza para yo, este, darle más adelante a mi comunidad.

Por otra parte, Samu menciona que las relaciones con otras personas pueden ser conflictivas, y que evita este tipo de relaciones. Las relaciones que tiene con las personas a su alrededor son positivas: “Hay muy pocas personas con las que no tengo relaciones positivas, porque en general, si no son relaciones positivas, pues no las tengo ya.” Dichas relaciones están compuestas por distintas comunidades:

O sea, tengo apoyo familiar, eh. Tengo una red de apoyo muy chula, eh. Son personas aliadas o que son personas, verdad de la comunidad, eh Y son en su mayoría. Yo digo, esa red de apoyo no es tan grande, verdad. Eh. Pero su impacto en mí es extraordinario. Así que tengo. Verdad, Relaciones positivas.

Para Estrella, las relaciones con otras personas, específicamente los compañeros de trabajo, han sido retantes, debido a las violencias a las que se ha tenido que someter de parte de ellos. Previo a esta entrevista planificaba una salida con compañeros de trabajo, y quiere que su expresión se manifieste en plenitud. Sobre las relaciones con otros menciona lo siguiente:

Tengo planificado salir con personas del trabajo que estoy ahora, que entienden la que hay con mi identidad y saben, entienden todas esas cosas, eh. Pero tampoco. O sea, volvemos. Es como que esto es algo que me ha pasado por primera vez, me entiende. Como yo en otras ocasiones siempre me he sentido bien, como que no he querido salir con mis compañeros de trabajo porque no quiero que vean mi vida personal.

¿Me entiendes? Porque si no entienden este. Claro, a la primera de que yo vine hoy con mis uñas largas porque las quiero tener larga mucho menos. Voy a darles un espacio en mi vida para que vean que yo me identifico de esta manera o que me he visto así o que me llamo así. So, it's like that.

Todas las citas y expresiones señaladas previamente fueron diferentes, pocos asuntos en común fueron identificados. Para responder a las preguntas de esta sección, las personas se autoevaluaron y en ocasiones fueron críticas sobre sus respuestas. Todas las participantes han enfrentado adversidades, y aun así han creado nuevos significados para su vida y se han redirigido a la justicia de su comunidad. Definitivamente, esas experiencias adversas son parte de un continuo y ellas tienen disposición de enfrentar esas experiencias y resignificarlas.

Tema 7: Recomendaciones para las organizaciones

Les empleadores, como evidenciado en la literatura y en resultados previos, han sido causantes y perpetradores de violencias a las personas transgénero o PNB. Las recomendaciones que ofrecen las personas participantes van dirigidas a mejorar y mitigar las violencias que muchas organizaciones y sus líderes perpetran día a día. Las personas participantes ofrecieron recomendaciones a las organizaciones basadas en las experiencias, sus significados y los impactos que éstas han tenido en sus vidas.

Una de las recomendaciones que ha predominado por parte de las personas participantes es sobre el aspecto educativo. La educación es vista como clave para detener las violencias que las PNB experimentan tanto en las organizaciones, como en otros espacios sociales. Universo menciona que la educación es fundamental para el cambio. Recomienda talleres sobre el uso del lenguaje inclusivo y sobre identidades trans. Igualmente, Alejandro menciona la importancia de la educación: “Los adiestramientos son bien importantes y que no sea de pasada, así como que vamos a decir todas las letras de LGBTI, ya que muchas veces tienen términos peyorativos.”

Similar a Alejandro, Kate menciona lo siguiente sobre educar a las organizaciones, líderes y miembros:

Entiendo que deben comenzar educando un poco más con los temas, con los términos, con los pronombres, con las identidades que existen. Este, entiendo que incluso deben tomar tanto este grupo de gerenciales como empleados, quizás talleres que le puedan ofrecer a pues al a las personas para que pues se eduquen más. Este, tener mente abierta eh crear el respeto. Siempre hay que tratar a las personas como uno quiere ser tratado. Y que vivan feliz. La vida es una y no puedes estar por ahí amargándose y viendo la vida de los demás. La vida es una be free be happy. Y que la gente fuck up.

Para Kate la educación es clave para mantener el respeto entre los miembros de una organización. Incluso, la educación es una estrategia que permite entender el mundo desde el respeto y la comprensión.

Al igual que Kate y Universo, Diamante hace mención de la educación, y, además hace mención de la política pública como estrategia para reducir o erradicar las violencias que las PNB enfrentan en las organizaciones:

Exacto, la política pública. Eh, también en cuestión de reclutamiento, tengan el conocimiento y la flexibilidad este verdad de cómo manejar los documentos este que tengan opciones en lo en los formularios del nombre elegido, este, en la cuestión de poner los pronombres de extender las opciones de género. También de protección. Pues porque a pesar de que sistémicamente institucional, verdad sistémicamente en el Estado cada vez nos protegen menos. Pero que en los trabajos también implementen eh políticas de protección, verdad. Este y anti crimen este que sean como que explícitamente ant - transfobia, homofobia, verdad. Porque una cosa es dejar las cosas ambiguas. Y otra cosa es que las tengan explícitamente escritas.

Adicional a esto y similar a la recomendación de Diamante sobre el desarrollo de política pública, Morales recomienda trabajar políticas y leyes que promuevan las relaciones horizontales en los espacios de trabajo, y que garanticen la igualdad:

Si, me gustaría añadir que por eso yo considero importante hablar de esto, porque como podemos evitar que estas cosas pasen y que las personas que tienen roles de líderes en estos espacios asuman responsabilidad por sus errores. Pues haciendo como algún tipo de legislatura, como que promoviendo estos espacios de horizontalidad.

También Samu hace mención de que la educación es un componente necesario para combatir la violencia en las organizaciones:

Tener procesos de capacitación. Yo pienso que inclusive si no hubiesen personas o empleades género diverso. La mayoría de los espacios atienden, ya sean clientes, miembros, ya sean padres en el caso de de las escuelas, eh. Van a atender personas o van a trabajar con personas que es muy posible que sean personas género diversas, eh, y no se sientan en la comodidad de decirlo o no estén en el espacio mental o todavía sea la razón por la que sea que no den esa información.

Para Samu la capacitación sobre identidades de género diversas debe estar dirigida a todas las personas de una organización, sin importar si la organización no tiene miembros que se identifiquen con alguna identidad de género diversa. En fin, la capacitación debe ser para todes. Incluso hace mención de la capacitación sobre grupos vulnerabilizados, incluyendo personas de diversidad funcional y racial:

Y el hecho de tener esos procesos de capacitación, esos procesos de, eh, conversaciones de círculos de. En generar interacción, de poder trabajar con personas de género diversas y de diversidad funcional e de identidad racial. Todas esas cosas son súper importantes.

Para Samu los espacios de trabajo deben ser seguros, para sentir la motivación de llegar a trabajar. También menciona las conversaciones que deben darse en los espacios de trabajo. En cuanto a esto, Estrella comenta:

Necesitamos trabajo de mano, de cuerpo, de pueblo, de solidaridad, de conversaciones y no de conversaciones en un podio frente a mucha gente. Conversaciones de déjame sentarme a escuchar qué es lo que le está pasando a esta persona que calla todos los días porque no sabe cómo a solucionar este. Hay muchas veces que se pueden hacer mucho

más trabajo eficiente en favor a las comunidades desventajadas, desde una conversación de amigos que desde una organización con posturas ideales y whatever.

Estrella reconoce que estas conversaciones no sólo deben darse en las organizaciones, sino que deben trascender ese espacio. Las conversaciones y el aprendizaje sobre las diversidades de género no sólo debe darse en as organizaciones, sino que en otras esferas sociales. Es importante que alcance la mayor cantidad de espacios posibles.

Por otro lado, Morales menciona la importancia de contratar intencionalmente personas en las organizaciones que se identifiquen como PNB y de otras identidades vulnerabilizadas. Expresa que estas personas sí están capacitadas para poder trabajar:

So creo que lo primerísimo creo que sería que los patronos contraten a personas o que pongan en puestos a personas que sean no binarias, a mujeres trans, a personas negras, a personas de caserío. A personas que quizás no tienen tanta escolaridad o que no tienen un grado de universidad pero que están capacitados si le dan la oportunidad.

La educación fue la intervención que más predominó dentro de las recomendaciones que ofrecieron las personas participantes; por medio de talleres y capacitaciones en las organizaciones. Para ellos la educación es una pieza clave para obtener conocimiento y crear conciencia sobre la importancia de un trato digno para las personas género diversas. Igualmente, el desarrollo de política pública lo considera importante para garantizar un trato digno y justo.

En la Tabla 5 presento los temas centras y los subtemas o constituyentes invariables que predominaron en las entrevistas.

Tabla 5

Temas centrales y sub-temas

Temas centrales	Sub-temas
------------------------	------------------

Tema 1: Experiencias de rechazo familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo y transfobia • Miradas • Diferencias generacionales
Tema 2: Experiencias de transfobia y rechazo en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimen • Burlas • Invalidación por pronombre • Violencia en servicios sanitarios • Miradas
Tema 3: Experiencia de invalidación y transfobia de parte de la comunidad LGBT+	<ul style="list-style-type: none"> • Críticas • Hostilidad • Transfobia • Traumas
Tema 4: Experiencia de invalidación y transfobia en la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Aparentar y suprimir expresión de género • Comentarios • Cuestionamientos • Violencia en servicios sanitarios
Tema 5: Uso de nombres y pronombres	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de pronombre incorrecto • Uso incorrecto del nombre
Tema 6: Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Control de la vida • Experiencias de violencia conducen a crecimiento • Autoaceptación • Autonomía
Tema 7: Recomendaciones para las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Adiestramientos y capacitación • Política pública • Contratación intencionada

Descripción compuesta y esencia de la experiencia

Las realidades de las PNB en las organizaciones laborales, en la sociedad, en sus relaciones familiares, y dentro de espacios comunitarios es que no importa la forma en que expresen su identidad de género, siempre van a recibir una respuesta adversa o negativa manifestada de formas variadas. Las personas agresoras perpetran violencias provocando daños

difíciles de reparar. Las PNB requieren de mucho trabajo emocional para poder enfrentar las violencias del mundo y, lamentablemente, han normalizado que a diario van a ser víctimas de algún acto de violencia en cualquier nivel social. Muchas son intimidadas y para evadir las violencias deciden suprimir su expresión de género. Igualmente, reconocen que su raza o etnia y su orientación sexual son elementos que contribuyen significativamente a experimentar violencias.

Las personas participantes han tomado un posicionamiento de superación y empoderamiento ante las vicisitudes enfrentadas. Incluso, algunas de las experiencias vivenciadas más allá de significar un trauma o un mal recuerdo, han significado superación y crecimiento. Además, les han hecho reafirmarse como PNB y género disidentes, asumiendo una lucha que no escogieron pero que les ha tocado vivir. La lucha puede verse en ese intento de garantizar la supervivencia en un mundo repleto de tanta violencia.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Un análisis fenomenológico trascendental proveyó las herramientas necesarias para poder capturar los significados y los impactos que las experiencias de violencia que las PNB han enfrentado. Este análisis me permitió cumplir los objetivos investigativos de este estudio, que fueron: (a) describir las experiencias de las manifestaciones de violencias que las personas autoidentificadas como no binaries han enfrentado en la sociedad y en el espacio de trabajo; (b) indagar en las implicaciones y significado que tienen las experiencias de violencia para las PNB en la sociedad y en el trabajo desde sus interseccionalidades; y (c) conocer en qué manera el bienestar psicológico es impactado por las violencias que las PNB reciben en la sociedad y en el trabajo.

Esta discusión girará en torno a la interconexión entre los resultados de esta investigación y lo que indica la literatura y la teoría aplicada. La teoría de la interseccionalidad como herramienta analítica tiene mucho que decir sobre las relaciones de las PNB con las personas en su entorno de una manera comprehensiva, tomando en cuenta complejidades basadas en la desigualdad social, en relaciones de poderes intersecadas y en la relacionalidad (Hill Collins & Bilge, 2020). Adicionalmente, tomando en cuenta la literatura documentada en la sección de revisión de literatura referente al fenómeno de estudio, se ampliaría en el entendimiento de los resultados previamente presentados. La revisión de literatura de este trabajo contiene gran valor, ya que es un recorrido amplio y detallado sobre las violencias que enfrenta la comunidad LGBT+.

Aplicación de la interseccionalidad como herramienta analítica

El uso de la interseccionalidad como herramienta analítica provee la posibilidad de entender las desigualdades tomando en cuenta múltiples dimensiones. Sobre este particular, Hill

Collins y Bilge (2020) expresan que las desigualdades sociales no recaen de manera equitativa en poblaciones vulnerabilizadas, sino que, en lugar de ver a las personas como masas de individuos homogéneos, se busca entender como las categorías de raza, clase, género, entre otras posicionan a las personas como seres diferentes en el mundo. Por medio de los dominios de poder y las relaciones entre la intersección de categoría se puede develar la estructura de la violencia, fundamentada en la desigualdad.

Dominios de poder

El uso de la interseccionalidad como herramienta analítica ha sido aplicado con el fin de abordar problemas sociales, siendo una herramienta de gran versatilidad, ya que puede ajustarse o acomodarse a un rango extenso de problemas (Hill Collins & Bilge, 2020). En el caso de esta investigación, en donde se exploraba el fenómeno de las violencias en PNB, se evidencia cómo éstas se encuentran atravesadas por múltiples factores que la hacen evidente ante una óptica interseccional. La interseccionalidad identifica cuatro dominios de poder que son el estructural, el cultural, disciplinario e interpersonal.

A fin de explicar las relaciones conflictivas entre las PNB participantes de este estudio y el mundo, el dominio estructural de la interseccionalidad puede ser un componente de esta teoría que sirve como herramienta de análisis para explicar esos conflictos. El dominio estructural se basa en la organización de instituciones sociales como el mercado laboral (Hill Collins & Bilge, 2020), y las leyes son una herramienta que permite darle continuidad a esas estructuras. Por tanto, y tomando en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación diría que las PNB no tienen el mismo reconocimiento a nivel legal que otras personas que pertenecen a la hegemonía de género. Podría entender, desde la interseccionalidad, que las leyes, que pertenecen al dominio disciplinario y estructural, permiten que las personas en el poder sigan manteniendo el *status quo*

que por años ha perdurado y, sin duda su intención es mantenerlo. La interseccionalidad como práctica crítica busca desafiar el *status quo* para transformar relaciones de poder (Hill Collins & Bilge, 2020). Existe un mercado laboral que sigue manteniendo un tracto de violencia indeleble ante la historia, y a pesar de la legislación existente, se siguen perpetrando discrimen en el empleo por ser género diverse (ILO, 2015). Incluso la misma ausencia o la negación de la violencia transfóbica, e incluso racista, y la negación del desarrollo de política pública que atienda estos actos, es una forma que el dominio estructural usa para defenderse y mantenerse ante la resistencia. Algunos participantes suprimieron su identidad, porque sienten inseguridad. Esto puede deberse a la ausencia de leyes que les cobijen. En este punto, a mi entender, debe ser importante que existan esas políticas, como el también el deber de hacerlas cumplir. Incluso, algunos de ellos mencionan como recomendación la creación de políticas que les cobijen, porque han reconocido que no tienen esa cobertura. El dominio estructural busca impedir que esa cobertura se gestione, imposibilitando que las personas vulnerabilizadas sean reconocidas. A pesar de la existencia de leyes laborales como la Ley 22 del 2013, en donde se prohíbe el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el trabajo, se evidencia en este estudio que sigue existiendo discrimen a pesar de esa cobertura legal.

No desvinculado del dominio estructural, el dominio disciplinario fue evidente a través de las expresiones de las personas participantes. Algunos de les participantes tenían que someterse a políticas y reglas de las organizaciones que no eran inclusivas, y reproducían las expresiones hegemónicas del género, como por ejemplo se les señalaba en su trabajo la vestimenta que utilizaban, como si no perteneciera a su género. Del mismo modo, algunas personas participantes fueron señaladas por el maquillaje que utilizaban. Cabe destacar que en este dominio se resaltan las reglas y regulaciones establecidas por el dominio estructural, y va

dirigido a la búsqueda de mantener el poder por medio del control disciplinario (Collins, 2017). Claro, la aplicación parece responder a los intereses de ciertos grupos con privilegios, como las personas blancas o visiblemente blancas, personas con niveles económicos altos, e incluso personas cisheterosexuales, que no tienen interés en reconocer otras formas no tradicionales de expresar las identidades. Entonces, acuden a aplicar esas reglas de manera injusta, sin reconocer su existencia. Menciona Crenshaw (1991) que las reglas y regulaciones se aplican de manera injusta por razón de la identidad que representen y vivencien las personas. Se quiebra la continuidad y coherencia entre sexo, género, e incluso práctica sexual y deseo, lo que conduce a la aplicación de una disciplina injusta. Al quebrarse esa continuidad mencionada, deja de responderse a los “géneros inteligibles” que menciona Judith Butler (1990), en donde se mantiene esa continuidad entre género, sexo, práctica sexual y deseo. Del mismo modo se busca mantener el mandato de los géneros por medio de lo que Castellanos Llanos (2016) llama generolectos, que son estereotipos culturales que se emplean para juzgar el comportamiento de las personas desde lo femenino y lo masculino para mantener la congruencia del sexo biológico y el género.

Ahora, siguiendo el hilo conductor sobre lo cultural, Hill Collins & Bilge (2020) identifican un dominio cultural, que aporta muchísimo a la perpetración de ideas de desigualdad. Expresan que en este dominio las instituciones sociales buscan producir ideas que justifiquen las desigualdades. Las prácticas culturales llevadas a cabo día tras día han normalizado prácticas de violencia. Por ejemplo, una de las participantes menciona las percepciones externas sobre la cultura latina y el sexualizar a las personas por ser de identidad diversa y latinas. Otra de las personas participantes hace referencia a cómo compañeros de trabajo identifican el color de piel de una persona como “negrita”, y se entiende como esta idea que se ha perpetrado en la cultura

de Puerto Rico por años sobre lo que es ser afrodescendiente; significando algo negativo. La cultura puede servir como emisor de violencia siendo las PNB, en múltiples ocasiones, sus receptores.

Por último, el dominio interpersonal hace referencia a cómo los dominios de poderes nos afectan en el diario vivir. Este dominio se caracteriza por la interacción de los tres dominios anteriores y cómo se experimentan. Claro está, se experimenta por las relaciones que tenemos y creamos con las personas a nuestro alrededor. Las relaciones de poderes les dan forma a las identidades intersecadas, que se organizan en las interacciones sociales (Collins, 2017; Hill Collins & Bilge, 2020). Algunos participantes reconocieron cómo sus experiencias como PNB, de diversidad racial/étnica y su orientación sexual interconectadas pueden influenciar su experiencia. Reconocen que sus experiencias y los significados que le dan a estas, no se basan sólo en un aspecto de la identidad, si no en el entretejido de todos esos aspectos y todas las identidades.

Como herramienta analítica, la interseccionalidad reconoce que el marco de los dominios de poder sirve como dispositivo heurístico para examinar las relaciones de poder (Collins, 2017). Tomando en cuenta las experiencias de las personas participantes, todos señalaron en las entrevistas cómo estos dominios de poder conforman sus experiencias; basadas en sus identidades y expresión. Asimismo, identifican cómo sus experiencias, de acuerdo con las relaciones de poder, se vuelven un ciclo de adversidad del que no pueden escapar y su opción principal es enfrentarlas y en ocasiones evadirlas.

Relacionalidad y categorías identitarias intersecadas

La heurística básica de la interseccionalidad es que las ideas que suelen tratarse de manera individual, de una manera u otra, están interconectadas (Hill Collins & Bilge, 2020).

Expresa Hill Collins (2017) que las relaciones de poder pueden ser analizadas de dos formas; por medio de su construcción relacionada, por ejemplo, el racismo y el sexismo como opresiones intersecadas o a través de los dominios de poder, también de manera intersecada. Las identidades de las personas participantes están constituidas interseccionalmente, y no se perfilan solamente desde una categoría identitaria. Por ejemplo, la cisheteronormatividad no se configura solamente desde la identidad de género y la orientación sexual, sino también considerando otras categorías como raza, clase social y religión (LeMaster et al., 2019). En esta investigación, tres participantes mencionaron cómo su género se constituye no sólo por el hecho de identificarse como PNB, sino por otras identidades como lo son la raza/etnia y orientación sexual. Reconocen, además, que sí trabajan al unísono y no son excluyentes, sino que se interconectan.

Algunes participantes se identificaron como personas de origen afrodescendiente o con rasgos nativos, incluso incorporan la idea de raza como un concepto que ha tenido fines opresivos en sus vidas. La idea de la raza perpetra las relaciones de poder por medio de una supuesta diferencia biológica establecida para fines colonizadores (Quijano, 2014). Expresa Durrheim y colegas (2009) que la raza no tiene otro fin más que reflejar relaciones de poder basándose en una categorización que se hace sobre las personas con ciertas características fenotípicas. Incluso, desde otros niveles analíticos, esas características fenotípicas también puede ser construcciones sociales. Adicionalmente, sobre la experiencia de los participantes con su raza, se parte de la idea de que las violencias que reciben se basan en la racialización, el racialismo y el racismo. Una forma de entender la racialización es la ausencia de grupos raciales, y se entiende su existencia basada en la construcción social como resultado de prácticas (Campos García, 2012). Entiéndase por esto que la raza no es algo que existe *per se*, sino que es creada para fines opresivos. Un participante fue sexualizado por asuntos de raza, y le nombraban

“taína” o “india” como si fuese exótica. Esa sexualización tiene como base la asignación de razas que le atribuyeron, que comienzan con la racialización, e incluso con el racismo. Cabe destacar que el racismo no necesariamente es jerarquizador, pero sí identifica razas, y se experimenta el racismo cuando se presenta ese componente jerarquizador (Campos García, 2012). Ahora, es imposible, como comentaba Morales, entender la raza desvinculada de la identidad de género, e incluso de otras identidades que se mencionan como, por ejemplo, ser parte de una colonia o ser género diverso. Todas estas categorías, indudablemente, contribuyen a la conformación de su identidad.

Las personas o grupos de personas con identidades interseccionadas diversas están más predispuestas a recibir discriminaciones por medio de microagresiones (Nadal et al., 2015). Interesantemente, una persona participante menciona cómo personas de identidades *queer* y negras reciben señalamientos, chistes y comentarios sobre como luce su cuerpo y su cabello. Así que los comentarios violentos no solamente provienen de una categoría identitaria, al contrario, provienen de varias. Este estudio presentó la manera en que se vivencian las relaciones de poder entre personas de diversidad racial, sexual y de género.

Implicaciones de las violencias en la vida de las PNB

Las personas participantes de esta investigación enfrentaban violencias casi o todos los días de su vida social y en las relaciones con sus familiares. Truszczynsky y colegas (2020) encontraron en sus investigaciones que las PNB enfrentan violencias todos los días por medio de discriminación, microagresiones, acoso verbal y violencia física. Todas ellas mencionaron en algún momento haber experimentado alguno de estos tipos de violencia. Algunas tuvieron que asumir otras identidades e incluso suprimir su propia identidad para no sentir miedo ante la posibilidad de enfrentar alguna violencia en el trabajo o en la sociedad. Esta acción se conoce como manejo

maladaptativo; donde las personas que enfrenta alguna violencia cambian su comportamiento para evitar enfrentar estas situaciones (Aparicio-García et al., 2018).

Algunas personas participantes identificaron cómo sus familiares le rechazaron e invalidaron sus identidades como PNB. La literatura refleja que en las familias en algunas ocasiones se puede encontrar una actitud protectora y tolerante (Prunas et al., 2018); pero este no siempre es el caso. En esta investigación, les participantes no necesariamente contaban con el apoyo consanguínea para enfrentar situaciones y actitudes opresivas y adversas. Inclusive, en ocasiones, era la familia quienes perpetraban dichas situaciones. Cabe destacar que las PNB no buscaban cumplir las expectativas familiares, sino, sus propias expectativas. Sadika y colegas (2020) expresan cómo las concepciones erróneas pueden predominar en los espacios familiares. Esas concepciones erróneas pueden conducir a actitudes violentas de madres y padres hacia sus hijos de diversidades sexuales. Inclusive, ese rechazo basado que se fundamenta en ideas erróneas es una manifestación de transfobia.

La transfobia parece ser la orden del día en los espacios de trabajo y se puede manifestar de múltiples formas. En este estudio se evidenció cómo les participantes la padecieron por medio de burlas, discriminación e invalidación. A modo de recordatorio, la transfobia es una reacción irracional hacia esas personas que no se conforman con la ideología sociocultural de conformidad de género.(Whittle et al., 2007, p. 22). La presencia de les participantes pueden significar una amenaza para otras personas, en este caso, una amenaza irracional, basada en una representación social negativa que se ha fundamentado en el odio. Sobre esta representación social de las personas trans, menciona Sánchez-Fuentes y colegas (2021) que la representación social negativa dificulta los procesos de manejo de violencia para las comunidades transgénero, debido a que la sociedad no provee el apoyo necesario para estas comunidades.

En relación con las violencias experimentadas en el trabajo, todes les participantes identificaron que vivenciaron violencias, como miradas, en los servicios sanitarios de su trabajo. A pesar de ser un espacio para el uso de todas las personas que trabajen en la organización, este estudio confirma que estos espacios no necesariamente implican neutralidad, ni seguridad. Sobre esto Bender-Baird (2015) señala que estos espacios, en donde hay segregación por “sexo” son lugares en donde se promulgan las dinámicas de poder, y no son lugares neutrales. Una mirada directa o incómoda en un baño público es una forma de negar la existencia de otro género. Un participante menciona como evita usar el baño para no enfrentar violencias. James y colegas (2016) señalan que un porcentaje alto de PNB (53%) que participó en su encuesta decide no utilizar los baños. Es la experiencia de más de la mitad de las personas que participaron en su encuesta.

Por otra parte, el uso de pronombre inclusivos ha sido algo que todas las personas participantes mencionaron en las entrevistas. Indicaron que hay personas que sí respetan sus pronombres y están dispuestas a escucharles, como también hay personas que no aceptan el uso de pronombres inclusivos. A nivel general, existe mucha resistencia sobre este asunto. Menciona Rodríguez Madera y Rivera Custodio (2023) que: “Las propuestas gramaticales emergentes funcionan como dispositivos simbólicos decoloniales por ambicionar, por un lado, dislocar las reglas de binario y, por el otro, resaltar la naturaleza sexista de este que emana del proceso colonial de la región latinoamericana” (p.30). Los procesos decoloniales no necesariamente son procesos pacíficos y lo podemos ver por medio del uso del lenguaje inclusivo, no binario, o neutral.

Todes les participantes han vivenciado transfobia dentro de la comunidad LGBT+. Aunque este fenómeno no ha sido ampliamente estudiado, las investigaciones han revelado que

existen ideas negativas hacia personas feminizadas dentro de la misma comunidad (Gerrard et al., 2023). Aunque, este estudio se enfoca en hombres gais, provee una idea de la concepción negativa que se genera en torno a las personas que no mantienen la continuidad hegemónica entre sexo, género y orientación sexual. Gómez Herrera (2023) si señalan que existen prácticas transfóbicas por parte de la comunidad LGBT+ hacia las comunidades transgénero. Señala que estas prácticas no necesariamente son intencionadas. Incluso, menciona que todas las personas en su estudio "...han recibido alguna práctica, o discurso, que consideran transfóbicos por alguna persona LGB (lesbiana, gay y bisexual), principalmente por gais y lesbianas" (p. 10). De hecho, la transfobia hacia las PNB, tomando en cuenta las experiencias de los participantes de esta investigación, pareciese ser una acción bastante común llevada a cabo por parte de la comunidad LGBT+.

Por otra parte, el estudio de Gerrard y colegas (2023) y esta investigación evidencian cómo dentro de la comunidad LGBT+ se acepta como la norma a las personas que se identifican como hombres gais masculinos y mujeres lesbianas femeninas, que mantengan una expresión que responda a las normas cisgénero.

Implicaciones de las violencias para el bienestar psicológico

Proteger a las personas de diversidades sexuales y de género es una manera de garantizar su bienestar psicológico. Formas de proveerle espacios seguros a estas personas puede ser por medio de políticas, como también seleccionar el baño que deseen utilizar (Weinhardt et al., 2017). Las personas participantes mencionaron la importancia de la política pública como forma de lograr sentirse seguras en sus espacios de trabajo y en la sociedad. Esto contribuiría significativamente al dominio ambiental, ya que podrían desenvolverse en espacios apropiados que les provean sentido de control e incluso seguridad. El dominio ambiental se caracteriza por

proveer un alto sentido de autoeficacia (Ryff & Singer, 2008). Este sentido, permitiría a las personas participantes poderse desenvolver más libremente.

La perspectiva de las personas participantes sobre las adversidades que enfrentan es una mixta. Algunas han transformado esas adversidades en desarrollo y crecimiento y, a la misma vez, las identifican como experiencias que no son agradables. Menciona Ryff & Singer (2008) que el crecimiento personal es un proceso que tiene como fin llegar a la autorrealización. Las experiencias adversas, a pesar de generar malestares en su vida, le han servido como vía de desarrollo personal. Pareciese que son experiencias que no les han permitido vivir una vida digna y libre. Su libertad de expresión está condicionada por lo que los mecanismos que han desarrollado para sobrellevar las violencias están dirigidos a resignificar esas adversidades. De igual modo, el propósito en la vida, atado al crecimiento personal, lo identifican como consecuencia de las adversidades que han enfrentado como PNB. El desarrollo de su potencial y propósito está imbricado con el crecimiento personal (Ryff & Singer, 1996, 2008).

Sobre las relaciones positivas con las demás personas cinco participantes mencionaron que sí han podido desarrollar relaciones de amistad con colegas del trabajo, o que hay relaciones de respeto o cortesía. Las relaciones de dos participantes con algunos compañeros de trabajo no eran relaciones estrechas, y no se alcanzaba lo que Ryff & Singer (1996) mencionaban sobre lograr uniones estrechas con otros, logrando intimidad y dirección.

En cuanto a la autoaceptación, las personas participantes han mencionado que sí aceptan quiénes son. La autoaceptación viene acompañada de un proceso de autoevaluación, en donde se identifican fortalezas y debilidades (Ryff & Singer, 2008). Bajo esa evaluación les participantes sí reconocen que cometen errores y buscan enmendar cualquier daño que han ocasionado. Ryff (2013) expresa que poseer una actitud positiva y reconocer múltiples aspectos de la vida personal

es importante para la autoaceptación. Les participantes mostraron una actitud positiva sobre ellos mismos y reconocían que sus errores son parte de la naturaleza humana que les caracteriza.

Asociada a la autoaceptación, está la autonomía la cual también está impulsada por un proceso evaluativo personal. La evaluación no está basada en la aprobación de otras personas, sino en los propios estándares (Ryff & Singer, 1996). En este caso, las PNB han tenido que ir en contra de los estándares que otras personas a su alrededor han querido que cumplan, para mostrarse a plenitud, y de acuerdo con su sentir. Es decir, buscan liberarse de las ideas convencionales que les han arropado por mucho tiempo, huyendo de las limitaciones que los espacios y las personas a su alrededor intentan imponerle.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

En este capítulo me estaré enfocando en presentar las conclusiones de este trabajo basadas en las preguntas de investigación. Las preguntas de investigación fueron las siguientes:

- (1) ¿Cómo son las experiencias de las manifestaciones de violencia hacia las PNB en el trabajo?
- (2) ¿Cómo son las experiencias de las manifestaciones de violencia hacia las PNB la sociedad?
- (c) ¿De qué manera el bienestar psicológico de las PNB es afectado por las violencias que reciben?
- (d) ¿Cómo las intersecciones de identidad de género, orientación sexual y raza contribuyen a las experiencias de violencia de las PNB en la sociedad y en el trabajo?

También presentaré las limitaciones encontradas durante el proceso de investigación, así como recomendaciones para la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en relación con la gestión o gerencia de la diversidad sexual y de género.

Pregunta 1 y 2: Manifestaciones de violencias en el trabajo, en la comunidad LGBTQ+ y en la sociedad

Las personas participantes identificaron múltiples manifestaciones de violencia en su trabajo a causa de su expresión de género. Entre las razones para enfrentar violencias en forma de discriminación, se encontró el uso de maquillaje y el uso de ropa que no era considerada adecuada para el espacio de trabajo; esto debido a que no se alineaban al género que los patrones percibían o que pensaba que le correspondía al empleado. De igual forma, el uso del lenguaje inclusivo fue otra razón para experimentar violencia, debido a que se invalidaban los pronombres de preferencia o de identificación. También experimentaron violencias por medio de miradas cuando utilizaban los servicios sanitarios y en una ocasión, una participante tomó la decisión de no usar los servicios sanitarios para no enfrentar violencias.

Concluyo que todas estas manifestaciones de violencia en el trabajo se pueden asociar a la disidencia de género, en donde las personas transgreden la normativa de género; rebasando las

normas culturales establecidas sobre cómo debe expresarse el género (Rodríguez Madera & Rivera Custodio, 2023). Podría decir que la disidencia de género es una forma de quebrar la idea de que las personas con pene deberían tener una expresión particular, que está definida por la masculinidad y las personas con vulva deberían tener una expresión definida por la femineidad. Las PNB tienen una multiplicidad de formas de expresarse, en donde la vestimenta o el maquillaje pueden tener un rol significativo en la expresión, mientras que para otras personas pueden tener expresiones combinadas entre lo masculino y lo femenino, o mostrarse más femenino que masculino. Al igual que el pronombre, la vestimenta es una forma de validar las identidades, sean personas binarias o no binarias.

Del mismo modo, las comunidades LGBTIAQ+ pueden ser violentas y tener posturas de desavenencia en relación con las PNB. Así lo indicaron seis participantes al expresar que habían recibido críticas, hostilidad y rechazo. Por el contrario, una persona se mostró positiva sobre su vínculo con la comunidad LGBTIAQ+. Esto llama la atención ya que puede entenderse que, a pesar de llamarse comunidad, como menciona una participante, no necesariamente son personas o espacios que apoyen a todas las personas de diversidades sexuales y de género. Esto, me lleva a concluir que en los espacios comunitarios hay conflictos y diferencias. Estas posiblemente pueden clarificarse por medio de la escucha activa, pero el conflicto estriba cuando se asumen posturas recalcitrantes, sin intenciones de asumir otras formas de entender a la propia comunidad.

De forma similar, las PNB que participaron en este estudio enfrentaron cuestionamientos, comentarios y supresión de su expresión de género, tanto por su identidad de género, como por su orientación sexual. Las personas que perpetran los actos de violencia, en definitiva, no comprenden que las PNB tienen múltiples formas de expresar su género, como en el caso de les

participantes, quienes se expresaban por medio de la ropa, maquillaje, colores, entre otras formas. Las identidades no binarias no tienen una sola forma de existir, y no se deben desarrollar expectativas sobre cómo debe ser la expresión de género de ellos (De la Fuente, 2023). Muchas personas, según la experiencia de los participantes, no entienden la pluralidad en que los géneros pueden ser entendidos y expresados. No obstante, sí hay personas cisheterosexuales que pueden reconocer y aceptar las diversidades de género, asumiendo posiciones de aliadas.

También es importante señalar que las PNB no tienen que asumir rol de educadores únicos. De hecho, tanto las organizaciones, como el gobierno deben tener la responsabilidad de educar a las personas sobre las múltiples formas que existen para expresar las identidades. Por otra parte, las PNB, por el hecho de existir y de expresarse, ya asumen un rol político en la vida, es decir, en el sentido de asumir el desafío de poderes y sistemas de opresión vigentes; sistemas que están en una búsqueda constante por sobrevivir.

Pregunta 3: Identidades interseccionadas

La interseccionalidad, como se ha expresado a lo largo de este escrito, reconoce que existen poderes opresivos que buscan restringir la presencia de las diversidades que pueden ser: raciales, sexuales, étnicas y de género. Las personas participantes de este estudio identifican que las relaciones de poder no se construyen de manera unilateral, sino que se construyen de forma multidireccional. Del mismo modo, los participantes han entendido que el poder que conduce a la ejecución de violencia no proviene sólo de una categoría identitaria, sino de múltiples identidades. Este estudio permitió entender que la mayoría de las personas participantes estaban muy conscientes de lo que significaba la relacionalidad de las categorías identitarias y cómo estas influyen en la opresión; raza/etnia, orientación sexual e identidad de género. Sus propias experiencias les han dirigido a entender la vida de esa manera, e incluso, no sólo se expresaron

sobre las identidades que enfoca este estudio, sino que reconocen que su vida está constituida por otras identidades como ser personas con diversidades funcionales o ser músico y artista, por ejemplo.

En esta investigación se puede apreciar cómo las instituciones laborales, por medio de los dominios estructurales, disciplinarios, culturales e interpersonales invisibilizan e invalidan a las PNB, y no les permiten una expresión de su identidad en su totalidad. Entonces, me pregunto, ¿para el beneficio de quién son las reglas organizacionales y sociales? Una posible respuesta a esta pregunta es para las personas que son miembros de un sistema que asume posturas contumaces sobre estos asuntos, y no están dispuestas a una inclusión social, e incluso legal. Pareciese que existe una agenda establecida por grupos privilegiados, pero no hablo de una agenda escrita, sino una agenda que está atravesada por prejuicios que llevan a actitudes de odio que provocan hasta la muerte de PTNBs.

Pregunta 4: Impacto en el bienestar psicológico

El bienestar psicológico de las personas participantes sí ha sido impactado por las violencias que han enfrentado, tanto de manera positiva, como negativa. Como se desprende de esta investigación, las violencias vivenciadas por ser género disidente pueden generar traumas y mucho malestar, y para la supervivencia en el mundo tan cruel que han tenido que desenvolverse no han tenido más remedio que volverse activistas por su causa. Una manera de poder sobrevivir y acercarse a poseer el control de su vida, basado en la capacidad de moverse en el mundo, y lograr autonomía, basada en la individualidad (Ryff & Singer, 1996, 2008), puede ser por medio del empoderamiento, enfrentando las vicisitudes con un esfuerzo extremo.

De hecho, las PNB han llegado al punto de normalizar las violencias en su vida e, incluso, en ocasiones, puede ser que ni las identifiquen como violencias. Estas violencias no

deberían considerarse como algo adherido o inherente al hecho de identificarse como una persona género disidente, pero al vivir en un país que no acepta su existencia, se vuelve algo común. Basándome en la experiencia de los participantes, podría decirse que se ha vuelto una lucha constante la sobrevivencia de las personas género disidentes en Puerto Rico. Esto podría impactar su estabilidad emocional, e incluso la manera de relacionarse con otras personas.

Además, las relaciones positivas con otras personas pueden ser reducidas, como se desprende de esta investigación, debido a que construir confianza les puede costar mucho trabajo y tiempo, debido a esa misma normalización de recibir violencias. Del mismo modo, el propósito en la vida y el crecimiento personal ha sido identificado por la mayoría de los participantes como componentes del bienestar psicológico importantes, y que ha sido construido y logrado como consecuencias de las experiencias que han vivido. Así que, todo su bagaje histórico determinado por una cultura de rechazo, puede ser razón para construir un propósito en la vida

Limitaciones del estudio

La investigación puede estar acompañada de múltiples dificultades en todos sus procesos. Desde mi experiencia, ninguna investigación en la que he participado tiene un proceso lineal, ni libre de errores. A continuación, presento las limitaciones:

El proceso de reclutamiento fue uno lento, con una duración de seis meses para poder alcanzar un total de siete personas participantes. Es posible que la razón para que esto sucediera fuese la desconfianza para poder expresarse acerca de este tema, debido a las diferencias y violencias experimentadas en la sociedad. Una forma de poder sobrellevar esta limitación fue acudiendo a personas conocidas que pudieran referir personas interesadas. Un reclutamiento intencionado permite hacer este tipo de alcance y reclutamiento, ya que es un estudio con una población que tiene unas características específicas.

Otra dificultad fue en relación con preguntas sobre el bienestar psicológico, específicamente sobre la influencia que les participantes pueden tener en la vida de otras personas. A pesar de que la guía fue revisada por una persona experta en temáticas LGBTIQ+ y salud y una persona miembro del comité, la duda y dificultad para entender la pregunta se presentó en varias ocasiones. Para poder manejar esta dificultad, la pregunta fue explicada durante la entrevista, para obtener con precisión una respuesta que respondiera a la pregunta.

Igualmente, el proceso de establecimiento de confiabilidad de las respuestas tuvo poca participación de parte de los participantes de este estudio. Sólo dos personas validaron las interpretaciones que hice de sus resultados. A pesar de esto, tenía otras formas de validación como la aplicación de la epojé por medio de la redacción de mi experiencia como personas *queer*, la revisión continúa de las transcripciones y la validación de un evaluador externo al estudio.

Por otro lado, la revisión de literatura era limitada en relación con investigaciones dirigidas específicamente a PNB. En la mayoría de las investigaciones se trabajaba con personas LGBTIQ+ en general, con una categoría de personas no binarias, o, se estudiaban en conjunto con personas transgénero. En Puerto Rico, sí existe literatura sobre investigaciones de las comunidades, pero no específicamente sobre PNB.

Recomendaciones e implicaciones

Como mencionado anteriormente, en esta investigación enfrenté limitaciones que desaceleraron el proceso investigativo. No obstante, esas limitaciones no reducen la importancia y validez de este estudio para la psicología, las organizaciones y la sociedad general. A continuación, presento recomendaciones para futuras investigaciones y las implicaciones para la disciplina.

Esta investigación sólo fue enfocada en las PNB, sin incluir a otras personas de la comunidad LGBTIAQ+, con el propósito de poder explorar a profundidad las vicisitudes que enfrentan en los espacios en que se desenvuelven a diario. Esta investigación podría ser el inicio de futuras investigaciones sobre las PNB. Al ser un trabajo exploratorio, significa que el fenómeno se estudió a profundidad para conocerlo y entender sus dimensiones. Las próximas investigaciones podrían enfocarse en describir, comparar o explicar situaciones que fueron identificadas. Por ejemplo, las personas participantes mencionaron que han enfrentado microagresiones. Estudiar las manifestaciones de las microagresiones en el trabajo en sí ya puede ser objeto de una investigación. Del mismo modo se puede estudiar otras intersecciones como estatus socioeconómicos, diversidades funcionales e incluso puede ser un estudio abierto a explorar múltiples intersecciones sin tomar en cuenta ninguna particular. Así que, este estudio puede ser ramificado, para hacer una extensión de sus hallazgos.

De otro lado, esta investigación tiene como fin visibilizar las experiencias de violencias en los distintos niveles sociales. Clarifico, que no parto de una postura basada en revictimizar a la persona por medio de la visibilización, sino de identificar las violencias y tomar acción sobre ella. Incluso, las mismas personas participante parten del empoderamiento para superar o sobrellevar las dificultades enfrentadas.

Aunque parezca ambicioso, esta investigación puede ser una fuente para enmendar leyes existentes sobre discriminación en los espacios de trabajo. La Ley 22 de 2013 establece política pública en contra del discriminación por orientación sexual e identidad de género en el empleo, sea público o privado (Ley-22 2013). Entendería que la ley necesitaría definir cuáles son esas identidades a las que hace referencia, aunque las personas que estudiamos el tema las conocemos, para fines prácticos, tenerlas listadas o señaladas sería de gran ventaja. Incluso,

mencionar la distinción entre orientación sexual e identidad de género, y mencionar algo sobre y PNB pudiera ser beneficioso para su aplicación e interpretación.

Como parte de las recomendaciones, para el quehacer de la psicología del trabajo y las organizaciones, es menester incluir las gestiones organizacionales para trabajar con PNB. Según esta investigación, existen ciertas particularidades sobre las PNB: no son personas transgénero binarias, aunque si pueden ser transgénero, no necesariamente se identifican como gais, entre otras identidades. Se entiende que existen unas identificaciones que a nivel laboral pueden ser difíciles de entender, por lo que la educación es clave para lograr sensibilidad hacia las diversidades sexuales y de género. De igual manera, las organizaciones necesitarían transformación, desde sus políticas y manuales, sus programas de capacitación, cultura organizacional, relaciones entre empleados, entre otros componentes. Es una transformación desde lo más interno, en donde se tome en cuenta la eliminación de violencias como miradas incómodas, comentarios, chistes, y se haga conciencia de que este tipo de acciones sí pueden ser violentas y pueden generar marcas en la vida de las PNB.

REFERENCIAS

- Allen, J. J., & Anderson, C. A. (2017). Aggression and violence: Definitions and distinctions. En *The Wiley Handbook of Violence and Aggression* (pp. 1–14).
<https://doi.org/10.1002/9781119057574.whbva001>
- Aparicio-García, M. E., Díaz-Ramiro, E. M., Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., & García-Nieto, I. (2018). Health and well-being of cisgender, transgender and non-binary young people. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(2133). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102133>
- Ayala, O. (2015). *Urbe a Pie*. <https://www.urbeapie.com/>
- Bender-Baird, K. (2015). Peeing under surveillance: Bathrooms, gender policing, and hate violence. *Gender, Place and Culture*, *23*(7), 983–988.
<https://doi.org/10.1080/0966369X.2015.1073699>
- Bermea, A. M., Van Eeden-Moorefield, B., & Khaw, L. (2019). Serving queer survivors of intimate partner violence through diversity, inclusion, and social justice. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, *31*(4), 521–545. <https://doi.org/10.1080/10538720.2019.1653805>
- Bourg, M. C. (2015). *Gender mistakes and inequality* (Número June) [Stanford University].
<https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/103856>
- Bradley, E. D., Salkind, J., Moore, A., & Teitsort, S. (2019). Singular ‘they’ and novel pronouns: gender-neutral, nonbinary, or both? *Proceedings of the Linguistic Society of America*, *4*(1), 36. <https://doi.org/10.3765/plsa.v4i1.4542>
- Browne, D. (2022). *How to be an LGBT+ affirmative therapist*. Independent Publisher.
- Bufacchi, V. (2005). Two concepts of violence. *Political Studies Review*, *3*(2), 193–204.
<https://doi.org/10.1111/j.1478-9299.2005.00023.x>

- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Cain, L. K., & Velasco, J. C. (2021). Stranded at the intersection of gender, sexuality, and autism: gray's story. *Disability and Society*, 36(3), 358–375.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1755233>
- Campos García, A. (2012). Racialización, racialismo y racismo. En *Racialización, racialismo y racismo* (pp. 184–198).
- Carrotte, E. R., Vella, A. M., Bowring, A. L., Douglass, C., Hellard, M. E., & Lim, M. S. C. (2016). “I am yet to encounter any survey that actually reflects my life”: A qualitative study of inclusivity in sexual health research. *BMC Medical Research Methodology*, 16(88), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/s12874-016-0193-4>
- Castellanos Llanos, G. (2016). Los estilos de género y la tiranía del binarismo: De por qué necesitamos el concepto de generolecto. *La Aljaba*, 20, 69–88.
- CDC. (2018). *National Intimate Partner and Sexual Violence Survey; Communication Toolkit*.
<https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/2015data-brief508.pdf>
- Cech, E. A., & Rothwell, W. R. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: Intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations. *ILR Review*, 73(1), 25–60. <https://doi.org/10.1177/0019793919843508>
- Cerezo, A., Cummings, M., Holmes, M., & Williams, C. (2020). Identity as Resistance: Identity Formation at the Intersection of Race, Gender Identity, and Sexual Orientation. *Psychology of Women Quarterly*, 44(1), 67–83. <https://doi.org/10.1177/0361684319875977>
- Collier, K. L., Bos, H. M. W., Merry, M. S., & Sandfort, T. G. M. (2013). Gender, ethnicity, religiosity, and same-sex sexual attraction and the acceptance of same-sex sexuality and

- gender non-conformity. *Sex Roles*, 68(11–12), 724–737. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0135-5>
- Collins, P. H. (2017). The difference that power makes: Intersectionality and participatory democracy. *Investigaciones feministas*, 8(1), 19–39. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98473-5_7
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *The University of Chicago Legal Forum*, 139–168.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Da Silva Santos, D., Barbosa Palomares, N., Normando, D., & Abdo Quintao, C. C. (2010). Race versus ethnicity : Differing for better application. *Dental Press Journal of Orthodontics*, 15(3), 121–124.
- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- De la Fuente, Í. N. (2023). Identidades queer y no binarias. En M. Vázquez Rivera, S. Rodríguez Madera, A. Ramos Pibernus, & D. Emanuela Rivas (Eds.), *Comunidades Trans, Cuir y No binaria: Presencia y Resistencia* (1a ed., Vol. 1, pp. 163–186). EDP University.
- Diccionario etimológico. (s/f). *Violencia*. Recuperado el 9 de diciembre de 2021, de <https://etimologias.dechile.net/?violencia>
- Dim, E. E., & Elabor-Idemudia, P. (2018). Prevalence and predictors of psychological violence against male victims in intimate relationships in Canada. *Journal of Aggression*,

Maltreatment and Trauma, 27(8), 846–866.

<https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1382638>

Drydakis, N. (2018). School-age bullying, workplace bullying and job satisfaction: Experiences of LGB people in Britain. *Manchester School*, 87(4), 455–488.

Durrheim, K., Hook, D., & Riggs, D. (2009). Race and racism. En *Critical Psychology: An Introduction* (2nda ed., pp. 1–33). Thousand.

Durso, L. E., & Meyer, I. H. (2013). Patterns and predictors of disclosure of sexual orientation to healthcare providers among lesbians, gay men, and bisexuals. *Sexuality Research and Social Policy*, 10(1), 35–42. <https://doi.org/10.1007/s13178-012-0105-2>

Dworkin, S. H., & Yi, H. (2003). LGBT identity, violence, and social justice: The psychological is political. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(4), 269–279. <https://doi.org/10.1023/B:ADCO.00000005526.87218.9f>

El Hangar. (2021). *Página oficial de El Hangar*.

https://www.facebook.com/Elhangarensanturce/?locale=es_LA

Elias, N., Johnson, R. L., Ovando, D., & Ramirez, J. (2018). Improving transgender policy for a more equitable workplace. *Journal of Public Management & Social Policy*, 24(2).

Equality and Human Rights Commission. (2020). *Sexual harassment and harassment at work*.

https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf

EspicyNipples. (2021). *Web oficial de EspicyNipples*. <https://www.espicynipples.com/>

Follingstad, D. R. (2007). Rethinking current approaches to psychological abuse: Conceptual and methodological issues. *Aggression and Violent Behavior*, 12(4), 439–458.

<https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.07.004>

- Gartner, R. E., & Sterzing, P. R. (2018). Social ecological correlates of family-level interpersonal and environmental microaggressions toward sexual and gender minority adolescents. *Journal of Family Violence, 33*. <https://doi.org/10.1007/s10896-017-9937-0>
- Garza, A. D. La, & Marcos, S. (2016). Critical race theory. En *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (pp. 1–9). <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect260>
- Gedro, J., & Mizzi, R. C. (2014). Feminist theory and queer theory: Implications for HRD research and practice. *Advances in Developing Human Resources, 16*(4), 445–456. <https://doi.org/10.1177/1523422314543820>
- Gerrard, B., Morandini, J., & Dar-Nimrod, I. (2023). Gay and straight men prefer masculine-presenting gay men for a high-status role: Evidence from an ecologically valid experiment. *Sex Roles, 88*(3–4), 119–129. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01332-y>
- Gerwe, C. D. (2019). Intersectional identities and microaggressions: The experience of transgender females [Old Dominion University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://doi.org/10.25777/b56d-ev68>
- Gibson, S., & Fernández, J. (2021). *Gender diversity and non-binary inclusion in the workplace: The essential guide for employers*. Jessica Kingsley.
- Gillum, T. L. (2017). Adolescent dating violence experiences among sexual minority youth and implications for subsequent relationship quality. *Child and Adolescent Social Work Journal, 34*(2), 137–145. <https://doi.org/10.1007/s10560-016-0451-7>
- Gómez Herrera, F. A. (2023). Transfobia en las disidencias sexuales: la discriminación que no se ve. *LiminaR Estudios Sociales y Humanísticos, 21*(1), 11. <https://doi.org/10.29043/liminar.v21i1.992>

- Ley del protocolo para casos de feminicidio y transfeminicidio y la compilación y manejo de estadísticas, Ley 157, (2021). <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2021/lex12021040.htm>
- Grzanka, P. R., & Miles, J. R. (2016). The problem with the phrase “intersecting identities”: LGBT affirmative therapy, intersectionality, and neoliberalism. *Sexuality Research and Social Policy*, 13(4), 371–389. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0240-2>
- Guadalupe-Díaz, X. L., & Jasinski, J. (2017). “I wasn’t a priority, I wasn’t a victim”: Challenges in help seeking for transgender survivors of intimate partner violence. *Violence Against Women*, 23(6), 772–792. <https://doi.org/10.1177/1077801216650288>
- Gustafsson Sendén, M., Bäck, E. A., & Lindqvist, A. (2015). Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: the influence of time on attitudes and behavior. *Frontiers in Psychology*, 6(893), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00893>
- Hall, W. J. (2019). Sexual orientation. En *Encyclopedia of Social Work* (Vol. 51, Número 05). <https://doi.org/10.5860/choice.51-2426>
- Hamby, S. (2017). On defining violence, and why it matters. *Psychology of Violence*, 7(2), 167–180. <https://doi.org/10.1037/vio0000117>
- Hekanaho, L. (2020). Generic and nonbinary pronouns: Usage, acceptability and attitudes. En *Humanistinen tiedekunta* (Número July). University of Helsinki.
- Hervás, G. (2014). Psicología positiva: Una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23), 23–41.
- Hill Collins, P., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality (Key Concepts)* (2a ed.). Polity Press.
- Howell, G. (2018). Diversity and Inclusion in the workplace. En *Diversity and Inclusion in the Global Workplace* (pp. 69–79).

- ILO. (2015). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO 's PRIDE Project*.
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The report of the 2015 U.S. transgender survey. En *National Center for Transgender Equality*.
<http://www.transequality.org/sites/default/files/docs/USTS-Full-Report-FINAL.PDF>
- Juárez-Chávez, E., Cooney, E. E., Hidalgo, A., Sánchez, J., & Poteat, T. (2021). Violence experiences in childhood and adolescence among gay men and transgender women living in Perú: A qualitative exploration. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9–10), 4235–4255.
<https://doi.org/10.1177/0886260518787811>
- Keller, M. (2018). *A phenomenological study of the lived experiences of genderqueer individuals*. University of Nevada.
- Keum, B. T. H., & Miller, M. J. (2018). Racism on the internet: Conceptualization and recommendations for research. *Psychology of Violence*, 8(6), 782–791.
<https://doi.org/10.1037/vio0000201>
- Kleidermacher, G., & Seid, G. (2021). Etnia/raza y clase: articulaciones en la antropología y la sociología argentinas. *Temas Sociales*, 154–181. <https://orcid>.
- Köllen, T. (2015). The impact of demographic factors on the way lesbian and gay employees manage their sexual orientation at work: An intersectional perspective MRN MRN. *Management Research Review*, 38(9), 992–1015.
- Koolhaas, J. M., de Boer, S. F., & Buwalda, B. (2010). Neurobiology of offensive aggression. *Encyclopedia of Behavioral Neuroscience*, 387–392. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-045396-5.00086-5>
- Krug, E., Dahlberg, L. L., Mercy, A. B., & Lozano, R. (2002). *World report on violence*.

- Kurdyla, V. A. (2017). Exploring experiences of disclosure for transgender and nonbinary survivors of abuse. University of North Carolina.
- La Sombrilla Cuir. (2020). *Página oficial de la sombrilla cuir*.
<https://www.facebook.com/lasombrillacuir/>
- LeMaster, B., Shultz, D., McNeill, J., Bowers, G., & Rust, R. (2019). Unlearning cisheteronormativity at the intersections of difference: performing queer worldmaking through collaged relational autoethnography. *Text and Performance Quarterly*, 39(4), 341–370. <https://doi.org/10.1080/10462937.2019.1672885>
- Ley para prohibir el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo, Ley 22-2014 (2013). www.ogp.pr.gov
- Li, X., Cao, H., Zhou, N., & Mills-Koonce, R. (2021). Internalized homophobia and relationship quality among same-sex couples: The mediating role of intimate partner violence. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1749–1773. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1705671>
- Lloréns, H., García-Quijano, C., & Godreau, I. (2017). Racismo en Puerto Rico : Surveying Perceptions of Racism. *Centro Journal*, 24(3), 154–183.
- Lopez, B. (2018). *Generational status and views on nonconforming gender expression among individuals of mexican origin* (Número August). University of Texas Rio Grande Valley.
- López Clavel, P. (2015). Tres debates sobre la homonormativización de las identidades gay y lesbiana. *Asparkia*, 26, 137–153.
- Luiggi Hernández, J., Laborde Torres, G., González Domínguez, J., Carrasquillo Sánchez, G., Piñero Meléndez, M., Castro Medina, D., & González Rentas, C. (2015). Outing the discrimination towards LGBT people during the hiring process: what about their well-being? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 194–213.

- Mayers, L. (2018). Globalised imaginaries of love and hate: Immutability, violence, and LGBT human rights. *Feminist Legal Studies*, 26(2), 141–161. <https://doi.org/10.1007/s10691-018-9375-2>
- McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2015). Intersectionality: Are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, Employment and Society*, 29(2), 331–341. <https://doi.org/10.1177/0950017014538337>
- Mennicke, A., Gromer, J., Oehme, K., & MacConnie, L. (2018). Workplace experiences of gay and lesbian criminal justice officers in the United States: a qualitative investigation of officers attending a LGBT law enforcement conference. *Policing and Society*, 28(6), 712–729. <https://doi.org/10.1080/10439463.2016.1238918>
- Mentes Puertorriqueñas en Acción. (2021). *Guía de lenguaje inclusivo y antirracista*.
- Mercado-Crespo, M. C., & Mbah, A. K. (2013). Race and Ethnicity , Substance Use , and Physical Aggression Among U . S . High. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(7), 1367–1384. <https://doi.org/10.1177/0886260512468234>
- Meyer-Bahlburg, H. F. L. (2019). “Diagnosing” gender? Categorizing gender-identity variants in the Anthropocene. *Archives of Sexual Behavior*, 48(7), 2027–2035. <https://doi.org/10.1007/s10508-018-1349-6>
- Moreno Sánchez, Á., & Pichardo Galán, J. I. (2006). Homonormatividad y existencia sexual. Amistades peligrosas entre género y sexualidad. En *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. <https://doi.org/10.11156/aibr.010110>
- Muñoz Arce, G., & Larraín Salas, D. (2019). Interseccionalidad y los programas sociales pro integralidad: Lecturas críticas sobre intervención social. *Tabula Rasa*, 30, 155–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.25058/20112742.n30.08>

- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147–163.
<https://doi.org/10.1037/qup0000026>
- Nagoshi, J., Hohn, K., & Nagoshi, C. (2017). Questioning the heteronormative matrix: Transphobia, intersectionality, and gender outlaws within the gay and lesbian community. *Social Development Issues*, 39(3), 19–31.
- National Institute of Health. (2023). *LGBTQIA+ glossary of terms for health care teams*.
<https://www.lgbtqiahealtheducation.org/wp-content/uploads/2020/02/Glossary-2022.02.22-1.pdf>
- Ndzwayiba, N., & Steyn, M. (2019). The deadly elasticity of heteronormative assumptions in South African organisations. *International Journal of Social Economics*, 46(3), 393–409.
<https://doi.org/10.1108/IJSE-11-2017-0552>
- Nealy, E. C. (2017). *Transgender child and youth*. W. W. Norton & Company Inc.
- Orel, N. A. (2017). Families and support systems of LGBT elders. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 37(1), 89–109. <https://doi.org/10.1891/0198-8794.37.89>
- Papadakaki, M., Zioti, F., Karadimitriou, Z., & Papadopoulou, M. (2020). Exploring the experience of intimate partner violence in the LGBT community. *European Journal of Public Health*, 30, 826–827.
- Parent, M. C., DeBlaere, C., & Moradi, B. (2013). Approaches to research on intersectionality: Perspectives on gender, LGBT, and racial/ethnic identities. *Sex Roles*, 68(11–12), 639–645.
<https://doi.org/10.1007/s11199-013-0283-2>

- Parker, J., Samantrai, R., & Romero, M. (2010). *Interdisciplinary and social justice: Revisioning academic accountability*. State University of New York Press.
- Parrott, D. J., & Giancola, P. R. (2007). Addressing “the criterion problem” in the assessment of aggressive behavior: Development of a new taxonomic system. *Aggression and Violent Behavior, 12*(3), 280–299. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.08.002>
- Paz Galupo, M., Pulice-Farrow, L., & Pehl, E. (2021). “There is nothing to do about it”: Nonbinary individuals’ experience of gender dysphoria. *Transgender Health, 6*(2), 101–110. <https://doi.org/10.1089/trgh.2020.0041>
- Price, M., & Avy, S. (2017). Gender Identity. En *The SAGE Encyclopedia of Psychology and Gender* (Número August, pp. 663–667). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483384269>
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The sound of silence. Lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in “inclusive organizations”. *British Journal of Management, 25*(3), 488–502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>
- Prunas, A., Bandini, E., Fisher, A. D., Maggi, M., Pace, V., Quagliarella, L., Todarello, O., & Bini, M. (2018). Experiences of discrimination, harassment, and violence in a sample of Italian transsexuals who have undergone sex-reassignment surgery. *Journal of Interpersonal Violence, 33*(14), 2225–2240. <https://doi.org/10.1177/0886260515624233>
- Pulice-Farrow, L., Clements, Z. A., & Galupo, M. P. (2017). Patterns of transgender microaggressions in friendship: the role of gender identity. *Psychology and Sexuality, 8*(3), 189–207. <https://doi.org/10.1080/19419899.2017.1343745>

- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En *Cuestiones y horizontes: De la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder* (pp. 777–832).
- Ramos Pibernus, A. (2016). Hombres trans en Puerto Rico: Una comunidad escondida. *Boletín Diversidad*, 3, 1–4.
- Ramos-Pibernus, A. G., Rodríguez-Madera, S. L., Padilla, M., Varas-Díaz, N., & Vargas Molina, R. (2016). Intersections and evolution of ‘Butch-trans’ categories in Puerto Rico: Needs and barriers of an invisible population. *Global Public Health*, 11(7–8), 966–980.
<https://doi.org/10.1080/17441692.2016.1180703>
- Rausch, M. A. (2016). Adverse childhood experiences and intimate partner violence in lesbian and queer relationships. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 10(2), 97–111.
<https://doi.org/10.1080/15538605.2016.1157556>
- Reingle, J. M., Maldonado-Molina, M. M., Jennings, W. G., & Komro, K. A. (2012). Racial/ethnic differences in trajectories of aggression in a longitudinal sample of high-risk, Urban Youth. *J Adolesc Health*, 51(1), 45–52.
<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2011.11.008>.Racial/Ethnic
- Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder, T. O., & Tsjoen, G. (2016). Non-binary or genderqueer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95–102.
<https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446>
- Proyecto del Senado 485, (2021). <https://aldia.microjuris.com/wp-content/uploads/2021/09/PS485-Radicado.pdf>
- Roberts, L. M., & Christens, B. D. (2021). Pathways to well-being among LGBT adults: Sociopolitical involvement, family support, outness, and community connectedness with

- race/ethnicity as a moderator. *American Journal of Community Psychology*, 67(3–4), 405–418. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12482>
- Rodríguez Madera, S., Ramo Pibernus, A., & Varas Díaz, N. (2015). Radiografía de las comunidades trans en PR. *Radiografía de las comunidades trns en Puerto Rico: Visibilizando femineidasdes y masculinidades anternas, March*, 1–35.
- Rodríguez Madera, S., & Rivera Custodio, J. (2023). Disidencia de Género y el Uso del Lenguaje: Una resistencia Decolonial en lo Cotidiano. En M. Vázquez Rivera, S. Rodríguez Madera, A. Ramos Pibernux, & D. E. Rivas (Eds.), *Comunidades trans, cuir y no binaria: Presencia y Resistencia* (1a ed., Vol. 1, pp. 19–44). Editoria EDP.
- Rodríguez Velázquez, K. Y. (2018). Degradando a la “yal”: Racialización y violencia antinegra en Puerto Rico. *Afro-Hispanic Review*, 37(1), 120–199.
- Rodríguez-Madera, S., Padilla, M., Varas-Díaz, N., Neilands, T., Vasques Guzzi, A. C., Florenciani, E. J., & Ramos-Pibernus, A. (2017). Experiences of violence among transgender women in Puerto Rico: An underestimated problem. *Journal of Homosexuality*, 64(2), 209–217. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1174026>
- Rumens, N. (2017). Queering lesbian, gay, bisexual and transgender identities in human resource development and management education contexts. *Management Learning*, 48(2), 227–242. <https://doi.org/10.1177/1350507616672737>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *65*(1), 14–23.
<https://doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, *9*(1), 13–39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sadika, B., Wiebe, E., Morrison, M. A., & Morrison, T. G. (2020). Intersectional microaggressions and social support for LGBTQ persons of color: A systematic review of the Canadian-based empirical literature. *Journal of GLBT Family Studies*, *16*(2), 111–147.
<https://doi.org/10.1080/1550428X.2020.1724125>
- Sánchez-Fuentes, M. D. M., de Araújo, L. F., Parra-Barrera, S. M., Fontes, É. R. S., de Oliveira Santos, J. V., & Moyano, N. (2021). Transphobia and gender identity: Social representations of trans women from Brazil and Colombia. *Ciencia e Saude Coletiva*, *26*(11), 5793–5804. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.33642020>
- Savoia, E. P. (2017). *“Neither of the boxes”: Accounting for non-binary gender identities*. Portland State University.
- Sheridan, D. J., Zolobczuk, J., Huynh, K., & Lee, D. (2017). Workplace harassment and attitudes towards LGBT people: Differences across human service occupations in South Florida. *Florida Public Health Review*, *14*, 1–12.
<https://www.researchgate.net/publication/319140989>
- Smidt, A. M., Rosenthal, M. N., Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2021). Out and in harm’s way: Sexual minority students’ psychological and physical health after institutional betrayal and

sexual assault. *Journal of Child Sexual Abuse*, 30(1), 41–55.

<https://doi.org/10.1080/10538712.2019.1581867>

Springer, S. (2012). Neoliberalising violence: Of the exceptional and the exemplary in coalescing moments. *Area*, 44(2), 136–143. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4762.2012.01084.x>

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, white allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128–142. <https://doi.org/10.1037/amp0000296>

Sue, W., Capodilupo, C., Torino, G., Bucceri, J., Holder, A., Nadal, K., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286.

Suyemoto, K. L., Curley, M., & Mukkamala, S. (2020). What Do We Mean by “ Ethnicity ” and “ Race ”? A Consensual Qualitative Research Investigation of Colloquial Understandings. *Genealogy*, 4(81), 1–24.

Swan, L. E. T., Henry, R. S., Smith, E. R., Aguayo Arelis, A., Rabago Barajas, B. V., & Perrin, P. B. (2021). Discrimination and intimate partner violence victimization and perpetration among a convenience sample of LGBT individuals in Latin America. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(15–16), NP8520–NP8537. <https://doi.org/10.1177/0886260519844774>

Tomasini, M. E., Bertarelli, P., & Morales, M. G. (2017). Género, racialización de la clase e identidades: Las categorías “negros” y “negras” en jóvenes de sectores populares de Córdoba. *Psicoperspectivas*, 16(2), 9–19. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-954>

- Torres, T. S., Hoagland, B., Bezerra, D. R. B., Garner, A., Jalil, E. M., Coelho, L. E., Benedetti, M., Pimenta, C., Grinsztejn, B., & Veloso, V. G. (2021). Impact of COVID-19 pandemic on sexual minority populations in Brazil: An analysis of social/racial disparities in maintaining social distancing and a description of sexual behavior. *AIDS and Behavior*, 25(1), 73–84.
<https://doi.org/10.1007/s10461-020-02984-1>
- Truszczynski, N., Singh, A. A., & Hansen, N. (2020). The Discrimination Experiences and Coping Responses of Non-binary and Trans People. *Journal of Homosexuality*, 69(4), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1855028>
- TUC Report. (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace*.
https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf
- Vargas Ramos, C. (2016). Some social differences on the basis of race among Puerto Ricans. *Center for Puerto Rican Studies*, 1–11.
- Warren, J. C., Smalley, K. B., & Barefoot, K. N. (2016). Psychological well-being among transgender and genderqueer individuals. *International Journal of Transgenderism*, 17(3–4), 114–123. <https://doi.org/10.1080/15532739.2016.1216344>
- Weinhardt, L. S., Stevens, P., Xie, H., Wesp, L. M., John, S. A., Apchemengich, I., Kioko, D., Chavez-Korell, S., Cochran, K. M., Watjen, J. M., & Lambrou, N. H. (2017). Transgender and gender nonconforming youths' public facilities use and psychological well-being: A mixed-method study. *Transgender Health*, 2(1), 141–150.
<https://doi.org/10.1089/trgh.2017.0020>
- White, C., & Goldberg, J. (2006). Expanding our understanding of gendered violence: Violence against trans people and their loved ones. *Canadian Woman Studies*, 25(1/2), 124–127.

- Whittle, S., Turner, L., & Al-Alami, M. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*.
www.theequalitiesreview.org.uk
- Whitton, S. W., Dyar, C., Mustanski, B., & Newcomb, M. E. (2019). Intimate partner violence experiences of sexual and gender minority adolescents and young adults assigned female at birth. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 232–249.
<https://doi.org/10.1177/0361684319838972>
- Wilson, M. (2013). *Violence and mental health in the transgender* [Ohio University].
[https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60083-4](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60083-4)
- Witzig, R. (1996). The medicalization of race: Scientific legitimization of a flawed social construct. *Annals of Internal Medicine*, 125(8), 675–679.
- Yuval-Davis, N. (2015). Situated intersectionality and social inequality. *Raisons Politiques*, 58(2), 91–100. <https://doi.org/10.3917/rai.058.0091>

APÉNDICES

Apéndice A: Material de reclutamiento

**ESTUDIO SOBRE VIOLENCIAS
HACIA LAS PERSONAS NO
BINARIES EN EL TRABAJO**

REQUISITOS:

- **AUTOIDENTIFICARSE COMO NO BINARIE**
- **21 AÑOS O MAYOR**
- **TRABAJAR EN PUERTO RICO POR AL MENOS 6 MESES**
- **PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE DE UNA ENTREVISTA (1 HR. APROXIMADA)**

**ÉL / ELLA /
ELLE**

Para más información:
René Marty
787-450-6741
Por llamada, mensaje de texto o
whatsapp
rene.marty@upr.edu

Su participación será compensada (\$25)

Apéndice B: Hoja de pre-elegibilidad

Esta hoja de pre-elegibilidad será utilizada para determinar que las personas interesadas en participar cumplen con los criterios para ser parte de este estudio.

1. ¿Cuántos años tiene?: _____
2. ¿Se autoidentifica como no binarie?: _ Si _No
3. ¿Con cuál identidad racial se identifica? _____
4. ¿Se encuentra trabajando actualmente?: _____
5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esa compañía?: _____

Apéndice C: Hoja de información sociodemográfica

Una vez la persona interesada en participar haya consentido participar en el estudio, se le harán las preguntas sociodemográficas antes de comenzar la entrevista. Estas preguntas se harán verbalmente justo antes de la entrevista.

No. de control	
----------------	--

Información personal:

1. Edad: _____
2. Pueblo en que reside: _____
3. Orientación sexual: _____
4. Identidad de género: _____
5. Nacionalidad: _____
6. Pronombres: _____
7. Raza: _____
8. Nivel de escolaridad: _____
9. Ingreso mensual (aproximado): _____

Información laboral:

10. Industria para la que trabaja: _____
11. Cantidad de personas empleadas que trabajan: _____
12. Trabajos previos: _____

Apéndice D: Guía de entrevista fenomenológica

No. de control	
----------------	--

Fecha: _____ Hora de inicio: _____

Lugar: ___ Virtual ___ Presencial Plataforma digital: _____

I. Introducción

1. Inicio:

- a. Asegurarse que la persona debe encontrarse en un espacio seguro y privado en el tiempo que dure la entrevista
- b. El investigador se presentará, e indicará que esto es parte de uno de los requisitos para completar el doctorado en Filosofía con concentración en Psicología en el recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

2. Documentación de consentimiento:

- a. Presencial: Si la entrevista se hace de modo presencial, el investigador se asegurará que la persona participante entienda el contenido del estudio y firme la hoja de consentimiento. La persona será audio grabada.
- b. Virtual: Si la entrevista se lleva a cabo de manera virtual, será grabado en audio la autorización de la persona participante para ser entrevistada. Se le preguntará lo siguiente: “Para documentar que consiente participar en este estudio, por favor, responda a lo siguiente: ¿Recibió copia del consentimiento informado? ¿Fue discutido con usted? ¿Comprendió la información que le expliqué? ¿Tiene alguna duda?

¿Acepta participar en esta investigación? ¿Autoriza que grabe el audio de esta entrevista?

3. Administración de la hoja de datos sociodemográficos:
 - a. Si la entrevista es en modalidad presencial o virtual, las preguntas sociodemográficas serán realizadas por las personas entrevistadora y respondidas en el papel.

II. Preguntas para la entrevista

Entrevistadorx: “En esta entrevista vamos a dialogar sobre las posibles experiencias de violencia que ha enfrentado en su trabajo, como también en otros espacios por identificarte como una persona no binarie. Cualquier pregunta que no desee responder me puede dejar saber. También, se puede retirar de la entrevista en cualquier momento sin que esto conlleve alguna penalidad.”

Parte 1: Experiencias no binarie, identidad racial y orientación sexual (Contexto, reconstrucción de experiencia y significado)

1. ¿Qué es para usted ser una persona no binarie?
 - a. ¿Cómo expresa su identidad de género no binarie? (vestimenta, ademanes, hormonas, cirugías, etc.)
2. ¿Cómo describiría su experiencia como persona no binarie?
 - a. ¿Cómo es la experiencia en la sociedad, en la casa, en el trabajo y con la comunidad LGBTIAQ+?
 - b. ¿Cuál fue su experiencia revelando su identidad de género como persona no binarie?
 - c. ¿Cuál es la percepción que tiene la sociedad de usted?
 - d. ¿Cuál es la percepción que tienen en su trabajo de usted?
3. ¿Cómo se identifica en relación con su orientación sexual?

- a. Describa su experiencia como persona que se identifica con esa orientación sexual.
- 4. ¿Cómo se identifica en relación con su identidad racial?
 - a. Describa su experiencia como persona que se identifica con esa identidad racial.

Parte 2: Experiencias de violencias en la sociedad general

- 5. ¿Ha sentido discrimen o prejuicios en la sociedad general por su identidad de género, por su identidad racial u orientación sexual?
 - a. Si la respuesta es que sí describa la experiencia (Ejemplifique).
- 6. ¿Ha sufrido ataques físicos por tu identidad de género, por su identidad racial u orientación sexual?
 - a. Si la respuesta es que sí, describe la experiencia (Ejemplifique).
- 7. ¿Ha recibido ataques verbales, invalidaciones de ideas o sentimientos, o insensibilidad por su identidad de género, por su identidad racial u orientación sexual?
 - a. Si la respuesta es que sí, describa la experiencia (Ejemplifique).
- 8. ¿Qué significado han tenido esas experiencias en su vida? (Impacto en la vida)

Parte 3: Experiencias de violencias en el trabajo

- 9. ¿Ha sentido discrimen, prejuicios o transfobia en su lugar de trabajo por su identidad de género, por su identidad racial u orientación sexual?
 - a. Si la respuesta es que sí describa la experiencia (Ejemplifique)
 - b. Describa la experiencia en los procesos de reclutamiento, selección, adiestramientos, evaluación de personal, ascenso o movilidad, terminación (si sucedió).
- 10. ¿Ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo?
 - a. Si la respuesta es que sí describe la experiencia (Ejemplifique)

11. ¿Cómo fue su experiencia dando a conocer su orientación sexual e identidad de género en el trabajo?
12. ¿Cómo ha sido su experiencia con el uso de servicios sanitarios en el trabajo?
13. ¿Qué significado han tenido esas experiencias en su vida? (Impacto en la vida)

Parte 4: Bienestar psicológico

14. ¿Cómo describiría su relación con las personas a su alrededor? ¿Cómo describiría su relación con sus compañeros de trabajo? ¿Cree que su identidad racial, orientación sexual e identidad de género influyen en la relación? (Relaciones positivas)
 - a. ¿Tiene amistades en el trabajo? ¿Compartes con ellos en y fuera del trabajo?
15. ¿Considera que tiene un propósito en la vida? ¿Y en el trabajo? ¿Cree que su identidad racial, orientación sexual e identidad de género influyen en ese propósito? Elabore por favor. (Propósito en la vida)
16. ¿Cómo se siente en comparación con otras personas en la sociedad y en el trabajo? (Auto aceptación)
 - a. ¿Qué me puede decir sobre sus fortalezas y debilidades?
17. ¿Cómo considera que ha crecido como persona? ¿Cómo continúa creciendo? ¿De qué manera cree que su identidad racial, orientación sexual e identidad de género influyen en su crecimiento? (Crecimiento personal)
 - a. ¿Ha aprendido de las situaciones vividas? ¿De qué manera?
 - b. ¿Cómo aporta el trabajo a ese crecimiento?
18. ¿Cree que es influenciado por otras personas en la sociedad y en el trabajo? ¿De qué manera? ¿De qué manera cree que su identidad racial, orientación sexual e identidad de género tengan asociación con esa influencia? (Autonomía)

19. ¿Siente que tiene el control de la vida? ¿De qué manera?

Parte 5: Conclusión

20. ¿Qué recomendaciones daría al mundo y a patrono para trabajar con personas no binaries?

21. ¿Quisiera añadir algo que no hayamos discutido?

Apéndice E: Entrevista de seguimiento

La entrevista de seguimiento se hará luego de que las personas participantes hayan evaluado los resultados interpretados por el investigador.

1. ¿Hay algo más que quieras añadir luego de la entrevista inicial?
2. ¿Existen nuevas experiencias que quiera añadir a la entrevista inicial?
3. ¿Considera que hay algo que cambiar de los resultados de tu entrevista?

Apéndice F: Hoja Informativa para entrevistas virtuales



Facultad de Ciencias Sociales - Departamento de Psicología

HOJA INFORMATIVA Entrevistas cualitativas (virtual)

Experiencias sobre manifestaciones de violencias de las personas no binaries en la sociedad y en el trabajo: Un estudio fenomenológico

Descripción

Le invito a participar en una investigación sobre las experiencias de violencia que enfrentan las personas que se autoidentifican como no binarie en la sociedad y en el trabajo. Esta investigación es realizada por René E. Marty Lugo, quien es estudiante graduado del Programa de Psicología Industrial/Organizacional del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. En esta investigación se busca explorar las posibles violencias que las personas no binaries enfrentan en su trabajo, como también en la sociedad en general. En el trabajo, el enfoque será en su relación con otras personas y en los distintos procesos organizacionales, como el reclutamiento, selección, adiestramiento, evaluación, e incluso, posibles ascensos en su trabajo. En la sociedad, el enfoque será posible discrimen, prejuicios, ataques verbales, y cómo esto impacta su vida. Además, se explorará como el bienestar psicológico pudiese ser afectado por estas violencias que reciben en su cotidianidad.

Se le ha invitado a participar porque usted cumple con los criterios de elegibilidad de este estudio que son: 1) autoidentificarse como una persona no binarie, 2) vive en Puerto Rico y 3) lleva trabajando en la isla por al menos 6 meses y 4) tiene 21 o más años de edad. Espero que en este estudio participen aproximadamente 20 personas como voluntarias.

Si usted acepta ser parte de esta investigación, participará de una entrevista sobre las violencias que posiblemente ha experimentado en su trabajo y en la sociedad. La entrevista podría tomarle aproximadamente 1 hora de su tiempo. Además, será contactado/a/o luego de que las entrevistas sean analizadas para que provea retroalimentación sobre las interpretaciones de los resultados de su entrevista o añadir cualquier información que usted desee. Se volverá a contactar por medio de mensaje de texto o llamada telefónica. Tendrá 2 semanas para verificar las interpretaciones y proveer su retroalimentación. De no recibir respuesta de su parte luego de 3 intentos en una semana, se continuará con el proceso de análisis sin su insumo, sin embargo, su entrevista será utilizada para la investigación.

La entrevista será grabada en audio con el propósito de transcribirlas y analizarlas para el reporte final que es la disertación. Para poderla grabar es importante que usted cuente con la aplicación adecuada. Recomiendo que descargue la aplicación [zoom](#) para poder llevar a cabo la entrevista. Es importante que sepa que posiblemente, dependiente de su plan telefónico o de internet, haya cargos de su compañía de internet por descargar o usar la aplicación.



9 Avn. Universidad STE 901
San Juan, PR 00925-2529



(787)764-0000
extensión 67543

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I
<http://www.sociales.uprrp.edu/psicologia>

Actualización: 5.dic.2022

Página 1 de 3

Riesgos y beneficios

Los riesgos asociados a esta investigación son mínimos, pero podría sentir alguna incomodidad en algún momento mientras se le haga una pregunta o este respondiendo. Es por esto, que, como medida para atender su incomodidad, si usted así lo entiende necesario, se referirá a personal especializado en psicología del CUSEP para una evaluación inicial. Además, le puedo proveer información de otros centros en donde se proveen servicios psicológicos para personas de la comunidad LGBTQ+ (Ej. Transluscens & Psicoalternativas). También usted podría decidir no participar o retirarse de la entrevista, si así lo desea. No hay consecuencias si usted decide retirarse de la entrevista. Es parte de nuestro deber como personas investigadoras protegerle a usted de cualquier posible incomodidad o daño. Además, es importante señalar que toda información manejada en este documento se trabajará desde la confidencialidad. Para cerrar la pantalla al momento de retirarse, debe presionar el botón rojo para así concluir su participación. También, podría sentir incomodidad y agotamiento para aprender a utilizar la aplicación que será utilizada para grabar la entrevista. Esta investigación no conlleva beneficios directos para las personas que participen.

Confidencialidad

Para mantener la confidencialidad de los datos guardaré su información en un solo computador con clave secreta. De esta forma, se evitará que accedan personas no asociadas a esta investigación. Cualquier información que pueda identificarle directa o indirectamente será manejada con confidencialidad. Solamente la directora de disertación, Dra. Sara Santiago Estrada, y yo como investigadore tendremos acceso a la información o datos crudos que puedan identificarle, incluyendo la hoja de consentimiento. Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación, podrían requerirme los datos obtenidos en este estudio, incluyendo este documento. La información provista se mantendrá en confidencialidad, dentro de los límites de la ley, siempre y cuando, no existe peligro para la persona participante o terceras personas.

La información que comparta electrónicamente en su dispositivo (computadora, celular u otro) o plataforma que utilice puede ser intervenida o revisada por terceras personas. Estas personas pueden tener acceso legítimo o ilegítimo al dispositivo y a su contenido como un familiar, patrono, hackers, intrusos o piratas informáticos, etc. Además, en el dispositivo que utilice puede quedar registro de la información que acceda o envíe electrónicamente.

Los documentos, materiales o datos de la investigación serán almacenados en la computadora del investigador. Las grabaciones de las entrevistas (Zoom) y la grabación del consentimiento en audio (Zoom) será borradas o desechadas luego de tres años. Sólo las transcripciones de las entrevistas sin identificadores serán conservadas permanentemente y podrían ser utilizados en otras investigaciones.





Además, la información obtenida en esa investigación podría ser publicada en revistas y foros profesionales, sin ninguna información que le pueda identificar.

Incentivos

Usted recibirá un incentivo de \$25 por participar en esta entrevista. El incentivo económico lo recibirá luego de que se complete la entrevista. En el segundo contacto que haga para validar las interpretaciones y recibir su retroalimentación sobre los resultados no recibirá compensación.

Derechos

Si leyó este documento y decidió participar, por favor es importante que entienda que su participación es completamente voluntaria y tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a decidir no contestar alguna pregunta específica que le haga en la entrevista. Además, tiene derecho de recibir una copia de este documento. Le exhorto a que el documento enviado por email lo guarde en sus archivos, de esta forma siempre tendrá acceso al mismo.

Si tienen alguna duda o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con René E. Marty Lugo al 787-450-6741 o rene.marty@upr.edu o con la supervisora de esta disertación la Dra. Sara Santiago Estrada al 787-764-0000 Ext. 87582 o sara.santiago@upr.edu.

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante, alguna reclamación o queja relacionada con su participación en esta investigación, puede comunicarse con la Oficina de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al 787-764-0000, a la extensión 86773 o a cipshi.degi@upr.edu



9 Ave. Universidad STE 901
San Juan, PR 00925-2529



(787)764-0000
extensión 87543

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I
<http://www.sociales.uprrp.edu/psicologia>

Actualización: 5.dic.2022