

## **TERAPIA OCUPACIONAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANS. UN ENSAYO REFLEXIVO**

## **OCCUPATIONAL THERAPY IN THE LABOR INCLUSION OF TRANS PEOPLE. A REFLECTIVE ESSAY**

Jose Ignacio Marchant Castillo<sup>1</sup>

### **RESUMEN**

Desde la documentación disponible en Latinoamérica, el presente ensayo busca reflexionar sobre el escaso ejercicio de los/as terapeutas ocupacionales en relación a la divulgación de publicaciones en la inclusión de personas trans. Aplicando perspectivas funcionales estandarizadas, como la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, las personas trans podrían encontrarse frente a situaciones discapacitantes debido al resultado negativo entre la interacción con el ambiente laboral y la restricción de sus derechos. La población trans enfrenta barreras sociales que producen y reproducen injusticias socio-ocupacionales que generan dificultades en el acceso y permanencia del trabajo. Lo anterior, vulnera los derechos fundamentales asociados al área laboral, en la cual debiesen participar de forma segura y digna. Además, se otorgan ciertas nociones y lineamientos en base a la literatura, con los cuales, los/as terapeutas ocupacionales, pueden apoyar sus praxis profesionales, justificando la pertinencia profesional en los contextos laborales que requieran de gestiones de mediación laboral y adaptaciones ambientales en relación a las temáticas de género y sexualidad.

---

<sup>1</sup> Licenciado en Ciencias de la Ocupación Humana e integración Psicosocial; Terapeuta Ocupacional con mención en Rehabilitación Psicosocial; Estudiante de Magíster en docencia para la educación superior, Universidad Central de Chile; Profesor instructor, Universidad de Las Américas, Sede Los Castaños, Viña del Mar. [to.josemarchant@gmail.com](mailto:to.josemarchant@gmail.com)

Palabras claves: Diversidad sexual, identidad de género, inclusión laboral, personas trans, terapia ocupacional.

## **ABSTRACT**

From the documentation available in Latin America, this essay seeks to reflect on the limited practice of occupational therapists in relation to the dissemination of publications on the inclusion of trans people. Applying standardized functional perspectives, such as the International Classification of Disability and Health Functioning, trans people could find themselves facing disabling situations due to the negative result between interaction with the work environment and the restriction of their rights. The trans population faces social barriers that produce and reproduce socio-occupational injustices that generate difficulties in accessing and staying in work. The foregoing will violate the fundamental rights associated with the labor area, in which they should participate in a safe and dignified manner. In addition, certain notions and guidelines are given based on the literature, with which occupational therapists can support their professional practice, justifying the professional relevance in work contexts that require labor mediation and environmental adaptations in relation to the themes of gender and sexuality.

Key words: Sexual diversity, gender identity, labor inclusion, trans people, occupational therapy

## 1. INTRODUCCIÓN

El terapeuta ocupacional (TO), como el profesional “que se ocupa de la promoción de la salud y el bienestar a través de la ocupación” (World Federation of Occupational Therapists [WFOT], 2012), debiese ser uno de los principales actores en el abordaje de las necesidades que puedan presentar las personas, respecto a la elección, acceso y mantención de un empleo en un contexto determinado. Esto se basa en el reconocimiento del trabajo como un área de la ocupación (AOTA, 2008), que está catalogada como una de las ocupaciones con mayor relevancia para los individuos (Martínez, 2018).

Esta área ocupacional se vincula directamente con la inclusión social, por medio de la inclusión laboral; la cual consiste en que la sociedad reconoce o debiese reconocer los derechos de las personas en situación de discapacidad, permitiendo y promoviendo la participación de los grupos excluidos. Transformando los sistemas sociales para permitir el ingreso de estas poblaciones marginadas (Zondek, 2015).

Por ende, se debiese abordar en todos los procesos de evaluación, intervención y seguimiento en los planes de atención de la población en edad productiva. Teniendo en cuenta todas las herramientas prácticas y saberes teóricos que permitan tener una práctica efectiva y eficaz en aquellas intervenciones que se apliquen en el área laboral. Sin embargo, podemos reconocer que estamos en deuda en cuanto al levantamiento de información y actualización del conocimiento científico en la profesión (Castillo, 2019). Según Cruz (2017) la investigación científica es poco frecuente en terapia ocupacional; viéndose reflejado en el bajo porcentaje de producción de información (Aravena, 2016).

Considerando importante sistematizar y publicar las experiencias basadas en la práctica, no tan solo para posicionar el rol profesional, si no que, para aumentar los conocimientos sobre la profesión, mejorar las prácticas actuales, o para generar solución a interrogantes que aún están en discusión (Karlsson & Törnquist, 2007), es que se invita a los profesionales y futuros TO a conocer y describir a cabalidad el rol y las metodologías que se utilizan en contextos laborales, particularmente, aquellos saberes que se relacionen

con el abordaje de las necesidades que presentan las poblaciones LGTBI. Puesto que, desde terapia ocupacional, se comprende que estas personas, en cuanto a identidad, expresión y/u orientación sexual, pueden ver restringido, desde el ambiente social, el acceso a una participación digna y significativa en las ocupaciones de la vida diaria y en sus elecciones ocupacionales (Castillo, 2019), estableciéndose una situación de apartheid ocupacional (Kronenberg, Pollard y Simó, 2006) e injusticia ocupacional (Wilcock, 2006).

## **2. DESARROLLO DEL TEMA**

Sabemos que en Chile, el 1 de abril del 2018, entró en vigencia la ley de inclusión laboral para las empresas públicas y privadas y organismos del Estado con 200 o más trabajadores. Esta ley se encuentra vigente desde el 1 de abril de 2019, para entidades entre 100 y 199 trabajadores (SENADIS, 2020), cuyo fin es generar un ambiente de equidad entre los trabajadores con necesidades especiales (Luna-Roper, 2020). Así como lo hacen las leyes 21.120, de identidad de género y la 20.609, antidiscriminación, pues, si entendemos que la discapacidad es un rasgo del individuo, basado en la interacción negativa entre la persona y su ambiente, tal como lo hace la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud; CIF (OMS & OPS, 2001), comprenderemos que las personas que no cumplan con una identidad sexual acorde al sistema binario en que esta cimentada la estructura social (Galaz, Troncoso, & Morrison, 2016), pueden ver restringido, desde el ambiente social, la participación ocupacional en el contexto laboral. Lo que impide que muchas empresas dispongan de las personas que realmente necesitan para poder ser competitivas y adaptarse a las demandas del mercado (Universia, 2017).

Se debe considerar que desde el desarrollo jurisprudencial, los documentos internacionales y los informes de organismos especializados hacen referencia principalmente a las personas por su orientación sexual; pero son pocos o casi nulos los

que buscan abatir el rezago en materia laboral y contextual de las personas debido a su identidad de género (Rivas, 2017).

Estas injusticias ocupacionales validan la pertinencia del/la TO en temáticas de intermediación laboral de la comunidad de lesbianas, gay, bisexuales, asexuales, intersexuales, queers, trans y otros (LGBTIQ+); ya que, en algunas organizaciones, se excluye a esta población de los procesos de postulación y selección de diferentes empleos, subestimando sus capacidades y potencialidades profesionales (Jiménez y Cardona, 2017). Generando prácticas de discriminación y sesgo (García, 2020), exigiéndoles a las personas ocultar cualquier signo exterior relativo a su sexualidad (Sánchez, 2014).

Siendo el colectivo de personas trans las más afectadas y excluidas, en relación a la comunidad LGBTIQ+, lo que podría estar dado por la transfobia y en las experiencias de estigma y discriminación (Bockting, Miner, Swinburne-Romine, Hamilton, & Coleman, 2013) que se reproducen desde los ambientes familiares, escolares y finalmente, los laborales. Estas dificultades se traducen en una mayor restricción del acceso y mantención en los espacios de participación social; como lo son los centros de salud, las instituciones educativas, y el mercado laboral (Moraga, 2017).

En ocasiones, las personas trans evitan los ambientes sociales públicos durante el día, ya que se sienten juzgadas y muchas veces discriminadas por su expresión de género, lo que limitaría las oportunidades de participar del área laboral (Drydakis, 2019). En el caso de que logren participar de dicha área, con frecuencia, vivencian situaciones de acoso laboral por parte de los jefes y compañeros de trabajo. Destacando que sus sueldos son precarios, en comparación a sus pares cisgénero (Rodríguez, 2015). Estos antecedentes nos ayudan a comprender, de mejor manera, lo negativa que es la interacción con el ambiente social y laboral, sobre todo, en aquellos empleos diurnos que se relacionen con la educación y la niñez (Muñoz, 2016).

Respecto a cómo enfrentan las personas trans y de género no conforme una situación o una entrevista de trabajo, el 53% de los encuestados declara que esconde su

identidad de género durante gran parte del proceso de selección y un 12% declara desplegar estrategias para que no le pregunten sobre su identidad de género, contraponiéndose a sólo un 29% que indica no esconder su identidad de género (Lanconi, 2019).

Las dificultades mencionadas, generan que las personas trans aumenten su participación en contextos laborales nocturnos, en los cuales, estarían a salvo del *bullying* y de experiencias reiteradas de acoso y violencia, pues, sienten que su presencia pasa “más desapercibida” (Wilson, Arayasirikul & Johnson, 2013, Kano, 2016).

Apreciándose, el ambiente nocturno como un contexto facilitador de la participación ocupacional de las personas trans, pues, hay una percepción de un menor nivel de violencia en el que pueden ejercer actividades laborales, como el trabajo sexual; actividad que han sido orilladas a ejercer debido a la necesidad y escasas de oportunidades (Rodríguez, 2015). Reconociéndose como la forma más común de subsistencia y sobrevivencia de las mujeres trans (Lanconi, 2019), lo que produce y reproduce contextos de injusticia ocupacional (Castillo, 2019). Esto, basado en el estereotipo de que las personas trans, están asociadas exclusivamente al comercio sexual. Explicando las condiciones de vida precarias, sufrimiento mental, violencia física, moral y psicológica, entre otras, que pueden acarrear incluso consecuencias fatales (Berredo, 2011; Melo, 2016; Molina et al., 2015; Nosedá, 2016). Lo que puede estar dado por que las mujeres trans, construyen su identidad de género enfatizando su identificación con la feminidad más tradicional. Esto las vuelve vulnerables a la violencia de parte de los hombres, ya sean clientes de servicios sexuales, parejas, familiares e incluso la policía (Barrientos, 2012).

### 3. DISCUSIÓN

Al inicio, este escrito estaba orientado a una revisión narrativa (Aguilera, 2014) que nos ayudaría a recopilar información y responder a cabalidad la siguiente pregunta: ¿cuáles son los abordajes de la terapia ocupacional en la inclusión laboral de personas trans? Lo que dio origen a esta reflexión, en la que se evidencia la necesidad de visualizar y normalizar a las personas trans en la cotidianeidad, levantando información científica de todas las áreas disciplinares, con el fin de mejorar la calidad de vida de estas personas, su participación socio laboral y su desempeño ocupacional. Pues, como se ha mencionado, son personas que requieren de un abordaje multidisciplinario y, en el que el TO es clave para su real inclusión socio-laboral.

Considero que desde la mirada del TO, se debiesen conocer los procesos en relación a la construcción de identidad ocupacional, aspectos de participación de las diferentes áreas de la ocupación y los ambientes de participación, para así, fomentar nuestra identidad profesional y mejorar la propia praxis, siendo capaces de participar de forma satisfactoria en los procesos en los que se requiera tratar temas de orientación sexual, limitaciones y/o restricciones en la expresión de género, mediando las relaciones con familiares, profesionales, centros educativos y laborales (Castillo, 2019), contribuyendo a la generación de políticas públicas, perfeccionamiento e implementación de leyes y, el fortalecimiento de las investigaciones judiciales (Jerez, 2019) en pos de un mayor reconocimiento y respeto a los derechos de las personas trans, pues:

Se hace imperioso que el Estado contribuya a la transformación cultural a través de estrategias de educación y campañas de sensibilización a nivel masivo, tendientes a reconocer a la población de mujeres transgénero como sujetas de derechos. De esta forma, se podrá avanzar en garantizarles el derecho a la salud, incluyendo la prevención del VIH (Barrientos, 2012. p. 54).

Debido a la escases de información, normativas y reglamentaciones, las personas trans, históricamente han sufrido violencia y discriminación lo que les impide el acceso y ejercicio de sus derechos humanos fundamentales (Linker, Marambio & Rosales, 2017),

en específico el derecho al trabajo y el empleo que, las han orillado a “elegir” participar del trabajo sexual o de trabajos estereotipados para las identidades no normativas, estando condicionadas por presiones sociales, económicas, políticas y culturales (Rodríguez, 2012). En otras palabras, es muy probable que una persona que se dedica al trabajo sexual haya optado por esta alternativa entre muy pocas opciones y, que, a su vez, son poco valoradas socialmente (Noseda, 2012). Desde aquí, podemos evidenciar dos aspectos centrales para nuestra disciplina: la restricción en ocupaciones laborales y el escaso o nulo reconocimiento (rol) social. Entonces, ¿qué estamos esperando para hacernos cargo?

Siguiendo el planteamiento desde la CIF, podemos mencionar que: los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (LOS, 2014).

Como respuesta a las dificultades en el acceso y participación del mercado laboral, aparece la inclusión laboral, que, si bien es uno de los principales mecanismos para generar cambios en los ambientes profesionales, no es el único (Monroy, 2020). Según Zondek (2015) deben existir cinco pilares para la inclusión laboral, el primero la discapacidad, segundo la empresa, tercero los equipos de gestión de empleo, cuarto la familia y quinto el Estado. En este cambio es primordial la difusión masiva de buenas prácticas para la inclusión laboral en la vida social a través de visibilizar la discapacidad y sensibilizar a la población general.

Para tener una plena inclusión socio-laboral, es muy importante la gestión de redes, que está referido a los contactos, relaciones y recursos, los cuales deben movilizarse para llegar a tener buenos resultados en la inclusión laboral (Delgado, 2020), orientados a producir ambientes inclusivos en los cuales, estas organizaciones logren



fomentar una mayor motivación, comunicación, relaciones personales e identificación del personal, ya que genera prestigio en la organización, así como facilidad para atraer, retener y desarrollar talentos (Pastrana, Valdez, Solarez & Vaca, 2016), aprovechando las competencias de las distintas personas que participan laboralmente. Pues, una buena gestión de la diversidad competitiva solo puede ser beneficiosa para las empresas (Sisternas, 2018).

Es necesario un ‘‘acompañamiento terapéutico’’, que les permita encontrar las estrategias adecuadas para instaurar un ambiente inclusivo, enmarcado en programas de inserción laboral (Rivas, 2017), inclusión y diversidad cultural, que sea lo suficientemente fuerte para comprender las diferencias de cualquier tipo, con programas que aseguren el bienestar de los empleados, y donde exista un ambiente en el que la comunicación sea abierta y efectiva (Universia, 2017). Donde exista reconocimiento y desarrollo de las cualidades de la voz, la utilización de un lenguaje respetuoso (Besoain, 2020), la capacitación permanente sobre los derechos de personas LGBTIQ+ en el trabajo y en sus comunidades (Rivas, 2017), y las intervenciones en instituciones; que tienen como meta la incorporación de una cultura inclusiva de personas LGBTIQ+.

Estas acciones se desarrollan en toda clase de organizaciones: empresas, escuelas, centros de salud, clubes deportivos e instituciones religiosas (Pastrana et al., 2016), estableciendo actividades que logren una autoestima saludable, un crecimiento a nivel profesional y personal, que, a su vez, genere beneficios en quienes participan de ellas y, los grupos sociales (De las Heras, 2015) existentes en el mismo ambiente, generando un modelo de desarrollo inclusivo, armonioso e integral (Consejo nacional de discapacidad, 2015).

Estas estrategias nos ayudan a otorgar ambientes facilitadores de la participación ocupacional que incluyan culturas, estilos, destrezas, educación, y diversas formas de ver el mundo (García, 2020) en las que, las personas trans puedan desempeñar actividades significativas, las que, por ciclo vital y por derecho debiesen acceder y participar de forma plena, segura y digna (Castillo, 2019). Además, estas estrategias pueden generar un

cambio en el desempeño global de la organización (Chiavenato, 2009), mejorando la competitividad de las empresas, su productividad, mejorar el clima laboral y fortalecer la relación organizacional, respondiendo, así, a desafíos que plantea la globalización y los cambios tecnológicos, que exigen una adaptación permanente de los recursos humanos en los procesos productivos (Martínez, 2009; García, 2020).

#### 4. CONCLUSIÓN

Por medio de la visualización, la normalización y el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas trans. El desarrollo de nuevas leyes y las modificaciones a las leyes existentes; de identidad de género, inclusión laboral y antidiscriminación. Sumado a la integral labor de gestión y mediación del/la TO capacitado en temáticas de sexualidad, que se enmarque en los lineamientos de la CIF, y en el marco de trabajo de la AOTA, se podría contribuir en la articulación de los cinco miembros que plantea Zondek (2015).

Logrando sobrellevar procesos de desadaptación ocupacional de las personas trans; en relación a lo que son, versus quienes por norma social tienen que ser en un contexto, muchas veces hostil y normado por los estereotipos de género. Obteniendo la mejoría en el desempeño ocupacional empresarial y personal del/la trabajadora de dicho contexto, por medio de ajustes razonables que disminuyan la discriminación en el ambiente laboral, por medio de la capacitación y/o educación en sexualidad de las instituciones; labor que está dentro del que hacer propio del TO y que se expone a cabalidad en el libro de Marchant (2020); otorgando ambientes facilitadores de la participación ocupacional, por medio de la implementación de actividades de sensibilización; cuyo objetivo se oriente a que las personas con identidad de género diversa puedan acceder a una ocupación (Monroy, 2020), actividades lúdicas, significativas y centradas en los intereses de cada uno (Ponzetti, Selman, Munro, Esmail, & Adams 2009), enmarcados a la cultura organizacional de cada empresa. Para que, finalmente todos tengan la oportunidad de desplegar y reafirmar su identidad ocupacional

en ambientes seguros e inclusivos. Dejando de lado todas las construcciones basadas en experiencias y ambientes laborales negativos, que desperdician el propio talento y la vida en sí; participando de ocupaciones y profesiones que no representan quienes somos, pero que absurdamente, responden a estereotipos del sexo biológico (Castillo, 2019).

## 5. REFERENCIAS

- Aguilera Eguía, R. (2014). ¿Revisión sistemática revisión narrativa o metaanálisis? *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 21(6), 359-360.
- Álvarez, R., Duarte, A., Jara, D., & Muñoz, F. (2017). Transexualidad y Terapia Ocupacional. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, 3(2), 1-22.
- American Occupational Therapy Association (AOTA). (2008). Occupational therapy practice. Framework: domain & process. 2nd. *The American Journal Occupational Therapy* 63: 625–683.
- Aravena-Arroyo, S., Contreras-Briones, J. P., & Palacios-Tolvett, M. (2019). Desviadxs: personas trans y sus discursos respecto a ocupaciones. *Revista Ocupación Humana*, 19(1), 6-21.
- Aravena, J., Gajardo, J., & Molina, A. (2016). ¿Qué pensamos de la investigación en terapia ocupacional? Percepción de un grupo de estudiantes y docentes en Chile. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), 175-183. doi:10.5354/0719-5346.2016.44761
- Barrientos, J., Cárdenas, M., Berendsen, P., Meneses, A., & Vidal, F. (2012). *Índice compuesto de estigma y discriminación (ICED) hacia población gay, otros hombres que tienen sexo con hombres y mujeres transgénero*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Berredo, L. (2011). *Dificultades administrativas enfrentadas por las personas trans en la Región Metropolitana de Chile* (Tesina de pregrado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano: Santiago de Chile.

- Besoain Saldaña, Á., Carvajal Gutiérrez, B., Cornejo Aravena, C., Henríquez Ortiz, M., Rueda Castro, L., Soto Reyes, P., & Rebolledo Sanhueza, J. (2020). Sexualidad e inclusión de personas con discapacidad. SENADIS: Chile.
- Bockting, W. O., Miner, M. H., Swinburne-Romine, R. E., Hamilton, A., & Coleman, E. (2013). Stigma, mental health, and resilience in an online sample of the US transgender population. *American Journal of Public Health, 103*(5), 943-951. doi: 10.2105/AJPH.2013.301241
- Castillo, J. I. M. (2019). Posibles Abordajes de Terapia Ocupacional en la educación sexual de niños, adolescentes y jóvenes Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transgéneros. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 19*(2), 63-72.
- Cezar Cruz, D., & Iara Pfeifer, L. (2007). Contribuciones de la investigación científica a la formación profesional: ¿qué piensan los estudiantes de terapia ocupacional? *Revista Chilena de Terapia Ocupacional, (7)*, 13 - 21. doi:10.5354/0719-5346.2010.72
- Consejo Nacional de Discapacidad. (2015). *Inclusión laboral. Abril, 2015, de CONADIS.* <http://conadis.gob.do/cona/es/Principal/Area/inclusion-laboral/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano.* México, D.F.: McGraw Hill.
- De las Heras, C. G. (2015). *Modelo de ocupación Humana.* Síntesis.
- Delgado Castañeda, C. H. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.* (Tesis) Universidad César Vallejo, Perú.
- Drydakis, N. (2019). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor.* <https://wol.iza.org/uploads/articles/111/pdfs/sexual-orientation-and-labor-market-outcomes.pdf>
- Galaz, C., Troncoso, L., & Morrison, R. (2016). Miradas Críticas sobre la Intervención Educativa en Diversidad Sexual. *Revista latinoamericana de educación inclusiva, 10*(2), 93-111. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000200007>
- García Arias, A. J., & García Cohen, R. C. (2019). *Importancia de la inclusión en el mundo laboral actual.* (Seminario de grado). Universidad Los Libertadores: Colombia.

- Grandón Valenzuela, D. E. (2017). Terapia Ocupacional, discapacidad y género: la interseccionalidad como apertura hacia reflexiones pendientes. *Revista Ocupación Humana*, 17(2), 34-45. <https://doi.org/10.25214/25907816.170>
- Jerez Pinto, C. (2019). *Victimas del odio. Una dolorosa mirada a los delitos y crímenes contra la población LGBTI en Chile*. (Memoria). Universidad de Chile: Chile.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. D. P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población*, 23(93), 231-267.
- Kano, M., Silva-Bañuelos, A. R., Sturm, R., & Willging, C. E. (2016). Recommendations to improve patient-centered “LGBTQ” primary care in rural and multicultural practices. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 29(1), 156-160.
- Karlsson, U., & Törnquist, K. (2007). What do Swedish occupational therapists feel about research? A survey of perceptions, attitudes, intentions, and engagement. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 14(4), 221-229.
- Kronenberg, F., Pollard, N. & Simó, S. (2006). *Terapia Ocupacional sin fronteras: aprendiendo del espíritu de supervivientes*. Panamericana
- Lamas Iglesias, T. (2019). *Prioridades y necesidades ocupacionales de personas transexuales durante la adolescencia en Galicia: una aproximación fenomenológica*. (Tesis de magister). Universidad de A Coruña: España.
- Lanconi, L. (2019). *Informe Regional 2018 del Centro de Documentación y Situación Trans de Latinoamérica y el Caribe*. Buenos Aires. [https://issuu.com/redlactrans/docs/informe\\_cedostalc\\_2018\\_regional\\_-\\_b](https://issuu.com/redlactrans/docs/informe_cedostalc_2018_regional_-_b)
- Linker, D., Marambio, C. & Rosales, F. (2017). Encuesta t. *Resumen ejecutivo*. [http://decs.pjud.cl/documentos/descargas/Informe\\_ejecutivo\\_Encuesta-T.pdf](http://decs.pjud.cl/documentos/descargas/Informe_ejecutivo_Encuesta-T.pdf)
- Luna-Ropero, L. N. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1).
- Marchant, J. (2020). *Posibles abordajes de terapia ocupacional en educación sexual: De población infanto-juvenil LGBT Una revisión sistemática*. Editorial académica española.

- Martínez, D. (2018). Caracterización del ciclo de vida personal, familiar y laboral de trabajadores de la ciudad de Cali y su relación con el mundo del trabajo. (Tesis). Universidad de Manizales: Colombia.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). Capacitación por competencias. *Principios y métodos*. (Tesis). Universidad de Chile: Santiago.
- Melo, K. (2016). Terapia Ocupacional Social, pessoas trans e Teoria Queer: (re)pensando concepções normativas baseadas no gênero e na sexualidade. *Cadernos de Terapia Ocupacional*, 24(1), 215-223.
- Molina, N., Guzmán, O., y Martínez-Guzmán, A. (2015). Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: Una aproximación narrativa. *Quaderns de Psicologia*, 17(3), 71-82. doi: 10.5565/rev/qpsicologia.1279
- Monroy Peña, N., & Solarte Díaz, Y. Z. (2020). Capacitación para la inclusión de las personas LGBT en empresas del sector privado. (Tesis). Universidad Católica de Colombia: Colombia.
- Monteiro, R., Gontijo, D., Facundes, V., & Vasconcelos, A. (2015). “Pensando como um menino é mais fácil”: construções sobre as relações de gênero no discurso de meninas adolescentes. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade De São Paulo*, 26(2), 207-215. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v26i2p207-215>
- Moraga, M. (2017): Apartheid Ocupacional de las diversidades trans: Importancia y desafío para la Terapia Ocupacional Social. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 1(2), 106-118.
- Muñoz, S. (2016). Nace portal para el trabajo incluyente. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/economia/nace-portal-para-trabajo-incluyente-articulo-690332>
- Noseda, J. (2012). Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. *Revista de Psicología*, 21(2) 7-30. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2012.25835>
- Noseda, J. (2016). *LGBTI. Historia y Política de la Sexualidad*. Santiago, Chile: Ceibo
- Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud*. Madrid.

- Ponzetti Jr, J. J., Selman, J., Munro, B., Esmail, S., & Adams, G. (2009). The effectiveness of participatory theatre with early adolescents in school-based sexuality education. *Sex education*, 9(1), 93-103.
- Rivas, J. (2017). Inclusión laboral de las personas en materia de identidad de género. *SOLONIK*, 70.
- Sánchez, E. Y. (2014). Transexualidad: ¿patología, identidad o proceso? *Estudios de Antropología Sexual*, 1(3), 68-88.  
<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/antropologiasexual/article/view/574>
- SENADIS. (2020). *Ley de inclusión laboral*.  
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/55629-ley-de-inclusion-laboral>
- Sisternas, P. (03 de octubre de 2018). La importancia de la diversidad y la inclusión en la empresa. Obtenido de [EmprendePyme.net](http://EmprendePyme.net):  
<https://www.emprendepyme.net/laimportancia-de-la-diversidad-y-la-inclusion-en-la-empresa.html>
- Universia. (25 de septiembre de 2017). La importancia de la inclusión y la diversidad en el mundo laboral. Obtenido de [Universia.net](http://Universia.net):  
<https://noticias.universia.net.co/enportada/noticia/2013/10/01/1053212/importancia-inclusion-diversidad-mundo-laboral.html>
- Vega, M. D., Rodríguez, R. M., & Torres, M. S. (2016). *Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Dykinson.
- WFOT (2012). Definition of Occupational Therapy. Recuperado a partir de <http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx>
- Wilcock, A. (2006). *An Occupational Perspective of Health*. (2ª. ed). Thorofare, NJ: Slack.
- Wilson, E. C., Arayasirikul, S., & Johnson, K. (2013). Access to HIV care and support services for African American transwomen living with HIV. *International Journal of Transgenderism*, 14(4), 182-195.
- Zondek, Andrea. (2015) Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile.