



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA - FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Trabajo de Fin de Máster de Investigación en Ciencias del Comportamiento

Convocatoria: Mayo 2021

**Aproximación al estudio de la discriminación laboral hacia personas Trans No Binarias
desde el Modelo del Contenido de los Estereotipos**

Approach to the study of employment discrimination against Non-Binary Trans people from
the Stereotype Content Model

Autora: Helena Álvarez Peña

Tutora: María Isabel Cuadrado Guirado

Índice

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	5
Método	10
Participantes	10
Variables e Instrumentos.....	11
Procedimiento	12
Consideraciones éticas	13
Análisis de datos	13
Resultados	14
Influencia del género de las personas participantes y del género y sexo asignado al nacimiento del grupo evaluado sobre las dimensiones estereotípicas	14
Influencia del género de las personas participantes y del género y sexo asignado al nacimiento del grupo evaluado sobre las emociones	15
Discusión	16
Referencias	20
Anexo I: Tablas no incluidas en el texto principal	24
Tabla A.1.....	24
Tabla A.2.....	26
Tabla A.3.....	27
Tabla A.4.....	28
Tabla A.5.....	29
Tabla A.6.....	31
Tabla A.7.....	32
Tabla A.8.....	33
Anexo II: Instrumento utilizado	34

Resumen

La situación laboral de las personas Trans es muy precaria y están sometidas a niveles muy elevados de discriminación. Dentro del colectivo, preocupa especialmente la situación de las personas Trans No Binarias. Por ello, el presente trabajo pretende explorar la discriminación laboral que sufren las personas T⁺ y TNB, específicamente, estudiando los estereotipos y reacciones emocionales de la población general mediante el Modelo del Contenido de los Estereotipos. Participaron 229 personas, incluyéndose en el estudio a 218 (65.6% mujeres, 30.7% hombres, 3.7% personas no binarias) de entre 18 y 65 años. Las identidades a evaluar se distinguieron en función de su género y sexo asignado al nacer, constituyendo las seis condiciones experimentales del estudio. Nuestros resultados mostraron evaluaciones inusualmente positivas hacia las personas T⁺ que no son consistentes con la literatura previa. Además, los hombres trans fueron evaluados como más sociables que las personas no binarias asignadas mujer al nacer, conformando el único efecto de la manipulación experimental. Se discute este resultado a partir de literatura psicosocial sobre el tema, y se sugiere que los resultados obtenidos pueden deberse a la supresión y sobrecorrección del prejuicio de las personas participantes, así como a limitaciones del estudio.

Palabras clave: Trans, Trans No Binario, discriminación laboral, Modelo del Contenido de los Estereotipos.

Abstract

The employment situation of Trans people is very precarious and they experience very high levels of discrimination. Within this group, the situation of Non-Binary Transgender people is of particular concern. For this reason, the present study aims to explore the employment discrimination suffered by trans and, specifically, non-binary people by studying the stereotypes and emotional reactions of the general population, using the Stereotype Content Model. We included in the study 218 participants (65.6% women, 30.7% men, 3.7% non-binary people) aged between 18 and 65. The identities were distinguished according to their gender and sex assigned at birth, shaping the six experimental conditions of the study. Our results showed unusually positive evaluations towards trans people that are not consistent with previous literature. In addition, trans men were rated as more sociable than non-binary people assigned female at birth, constituting the only effect of the experimental manipulation. We discuss this result based on the psychosocial literature, and we suggest that the results obtained may be due to the suppression and overcorrection of the participants' prejudice, as well as to limitations of the study.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Keywords: Trans, Non-Binary Trans people, employment discrimination, Stereotype Content Model.

Discriminación laboral hacia las personas Trans No Binarias desde el Modelo del Contenido de los Estereotipos

A pesar de la creciente visibilización de las identidades *Trans* (T⁺)¹ a través de medios de comunicación, éstas permanecen muy discriminadas y estigmatizadas. El ámbito laboral destaca por ser un espacio particularmente difícil para este colectivo debido a la grave discriminación y marginación que experimenta (Beauregard et al., 2016; Budge et al., 2010; Collins et al., 2015; Richards et al., 2016; Rogers, 2018). De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) apunta que el colectivo T⁺ es el grupo que sufre el mayor grado de discriminación laboral (cit. en Ozturk y Tatli, 2015).

Entre las manifestaciones de discriminación formal más comunes hacia dicho colectivo en esta esfera destacan: la no contratación, el despido, y la falta de promoción dentro de la empresa (Collins et al., 2015; Grant et al., 2011; Rogers, 2018). Asimismo, las personas T⁺ experimentan discriminación informal en el trabajo, que puede ir desde formas más “sutiles”, como el chisme, la intolerancia, la exclusión y diversas microagresiones, hasta manifestaciones más explícitas de violencia física y psicológica, además de la violencia institucional que siempre está presente (Dispenza et al., 2012; Budge et al., 2010; Harrison et al., 2012; Rogers, 2018).

En síntesis, el acceso de las personas T⁺ al empleo es limitado, y son objeto de acoso y discriminación debido a la transfobia y cis-sexismo (Bradford et al., 2013). Aun así, sus experiencias permanecen invisibles y silenciadas. Por ello, la investigación y gestión de recursos humanos debe prestar atención a los desafíos y barreras únicas que encuentran las personas T⁺ en el trabajo (Collins et al., 2015; Beauregard et al., 2016; Ozturk y Tatli, 2015).

De igual forma, se debe profundizar y prestar atención a las identidades TNB dentro del diverso colectivo T⁺; ya que conforman un grupo minoritario especialmente vulnerable e invisibilizado, a pesar de enfrentar, en ocasiones, los niveles más elevados de discriminación del colectivo (Dray et al., 2020; Goldberg et al., 2019). Este hecho se deriva de los estereotipos de género y de los estereotipos existentes acerca de las identidades T⁺. En este sentido, las personas asocian ciertas características y conductas de forma diferenciada por género a través de la interiorización de las normas sociales, que están dominadas por el sexismo y la dicotomía mujer-hombre. Cuando las personas no se comportan conforme a los

¹ “*Trans*” (T⁺) es un término paraguas que abarca a todas las identidades que no son cis, es decir a aquellas personas que no se identifican con el sexo y género asignado al nacer (Beauregard et al., 2016; Rogers, 2018). Hay gran variedad de identidades T⁺, que podemos clasificar en: binarias (TB; mujer, hombre) y no binarias (TNB; aquellas que no encajan completamente en el binarismo de género mujer-hombre) (Valente et al., 2020).

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

estereotipos de género establecidos socialmente desafían estas estructuras, generando rechazo y sanciones sociales (Bem, 1981; Dray et al., 2020).

Este modo de organizar características y comportamientos en dos géneros diferenciados e incluso opuestos se traslada a la vivencia T⁺ y delimita una forma “normativa”, “adecuada” o “legítima” de ser T⁺ (Connell, 2010; McGuire et al., 2018; Rogers, 2018). Así, cuando la persona TB reproduce las convecciones de género, se la considera más normativa y es más aceptada por las demás². Sin embargo, las personas TNB transgreden *per se* los estereotipos de género binarios al no encajar y/o no actuar conforme a una categoría de género binaria, por lo que son rechazadas y juzgadas más duramente (Connell, 2010; Dray et al., 2020). Apoyando esta idea, hay evidencias de que las personas TNB experimentan una discriminación más abierta y cotidiana que sus compañeras TB (Miller y Grollman, 2015; Singh et al., 2014). Además, están más invisibilizadas e invalidadas con respecto a su identidad T⁺ (Goldberg et al., 2019).

Esta situación se acentúa en el ámbito laboral, donde se reproducen los estereotipos y desigualdades de género, dejando completamente al margen las experiencias del personal laboral TNB. De esta manera, las personas TB deben cumplir de forma rígida con los estereotipos de género en el trabajo (más que las personas cis) para ser más aceptadas por sus compañeras y supervisoras (Barbee y Schrock, 2019; Connell, 2010). En cambio, las personas que no quieren o no pueden ajustarse estereotípicamente a un género binario, como las personas TNB, padecen una mayor discriminación (McGuire et al., 2018). Dray et al. (2020) comprobaron experimentalmente que las personas TNB son percibidas con menor simpatía y peor desempeño que las personas TB en el entorno laboral. También se ha visto que es más probable que se le niegue un ascenso a una persona manifestada como TNB que a una persona TB (Dray et al, 2020).

Asimismo, dentro del colectivo TB y TNB se juzga de forma diferente a las personas en función de su sexo asignado al nacer. La literatura previa apunta que la no conformidad con el género asignado al nacimiento se considera más negativa y está más estigmatizada hacia las personas asignadas hombre al nacer (AH) (Bockting et al., 2013; Dray et al., 2020; Goldberg et al., 2019; Toomey et al., 2014). Esto se puede deber porque las personas AH que no muestran una fuerte adhesión al estereotipo de género masculino se vinculan rápidamente

² Como consecuencia de la denegación del uso de la “e” como morfema de género inclusivo por parte de la RAE, se pretenden utilizar expresiones que no hagan referencia a un género concreto para un grupo de personas (e.g., personas participantes). No obstante, cuando esto no sea posible o dificulte la lectura se usará la “a” como morfema de género inclusivo haciendo referencia al género femenino de la palabra “personas”.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

al estereotipo femenino, percibiéndose esto como un ataque a la masculinidad hegemónica y generando gran rechazo. En cambio, a las personas asignadas mujer al nacer (AM) se les permite más flexibilidad al negar las normas cisgénero, por ejemplo, presentándose de forma más "masculina" (según los estándares de género), ya que la sociedad devalúa la feminidad y es más probable que sancione más a hombres (o AH) actuando de forma estereotípicamente femenina que a mujeres (o AM) comportándose de forma estereotípicamente masculina (Berdah y Moon, 2013; Connell, 2010; Denissen y Saguy, 2014; Goldberg et al., 2019).

En este sentido, cabe destacar el papel de la acusada desvalorización del estereotipo femenino, que se acentúa en el ámbito laboral. Esta devaluación interactúa con la transfobia en el caso de las empleadas TB, siendo las mujeres quienes más sufren los efectos del sexismo y la transfobia (e.g., descenso en su sueldo, respeto y competencia percibida por el resto) (Collins et al., 2015; Connell, 2010; Schilt, 2006); y con la transfobia e incompreensión de las identidades NB en el personal TNB, siendo las personas AH quienes más discriminación y estigma encuentran (e.g., antipatía e incompetencia percibidas por las demás) (Dray et al., 2020).

A partir de lo expuesto, el objetivo general de la presente investigación es contribuir a ampliar el escaso conocimiento existente acerca de cómo y por qué se produce la discriminación laboral del colectivo T⁺ a través del análisis de los estereotipos y las reacciones emocionales hacia el mismo, especialmente, hacia las personas TNB.

Con tal fin, se propone aplicar el Modelo del Contenido de los Estereotipos (MCE; Fiske et al., 1999; 2002) en su desarrollo tridimensional (Brambilla et al., 2011; 2012; Leach et al., 2007; López-Rodríguez et al., 2013), ya que es un excelente marco cuyo uso está muy arraigado en el estudio de las relaciones intergrupales (Sayans-Jiménez et al., 2017a); que permite explicar cuándo y por qué se producen diferencias en los estereotipos que mantenemos y las emociones que experimentamos hacia personas de diferentes grupos sociales (e.g., Cuadrado et al., 2017; Cuadrado-Guirado y López-Turrillo, 2014; Fiske et al., 2002).

El Modelo del Contenido de los Estereotipos

El MCE (Fiske et al., 1999; 2002) postula que todos los grupos sociales (y sus miembros) son juzgados en función de dos dimensiones universales básicas de percepción social: calidez y competencia. No obstante, algunas investigadoras han ampliado el modelo a tres dimensiones, al descubrir que la calidez comprende dos entidades diferentes: sociabilidad y moralidad (Brambilla et al., 2011; 2012; Constantin y Cuadrado, 2019; Cuadrado et al.,

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

2016; 2017; 2019; Leach et al., 2007; López-Rodríguez et al., 2013; Sayans-Jiménez et al., 2017a; 2017b).

La sociabilidad se refiere a la presencia de características como la amabilidad y la simpatía que permiten o facilitan el establecimiento de relaciones afectivas con las personas. La moralidad hace referencia a características de las personas u objeto de evaluación que se consideran apropiadas para mantener relaciones profundas, como la honestidad y la confianza. Esta dimensión está relacionada con la percepción de las intenciones que hay detrás de la conducta de la persona o grupo evaluado como adecuadas o no en relación a los beneficios o perjuicios que conllevan, tanto para la propia persona que realiza la evaluación como para las demás. Por último, la competencia está implicada en la capacidad que tienen las personas o grupos evaluados para conseguir sus intenciones u objetivos, y abarca características como la inteligencia y la eficiencia (Cuadrado et al., 2016; 2017; 2019; Sayans-Jiménez et al., 2017a; 2017b).

Debido a que la moralidad es una dimensión especialmente relevante (respecto a sociabilidad y competencia) a la hora de realizar juicios sociales, está más que justificado considerar el modelo en su formulación tridimensional (Constantin y Cuadrado, 2019; Cuadrado et al., 2016; 2017; Leach et al., 2007; Sayans-Jiménez et al., 2017a; 2017b). Asimismo, es relevante añadir de cara a la medición de estereotipos de moralidad que el instrumento empleado para tal fin debe comprender tanto atributos positivos tradicionalmente incluidos (e.g., sinceras), como atributos negativos (e.g., traicioneras), ya que el polo negativo de la moralidad ha mostrado ser más fiable y tener mayor peso evaluativo que el positivo; lo cual no sucede con las dimensiones de competencia y sociabilidad (Sayans-Jiménez et al., 2017b). Por estas razones, el presente estudio utilizará el modelo propuesto en su desarrollo tridimensional incorporando atributos negativos de moralidad.

Las escasas investigaciones en el tema sobre temática T⁺ han puesto de manifiesto que la competencia percibida parece ser un factor relevante en la discriminación laboral T⁺ (Collins et al., 2015). Dray et al. (2020) encontraron que las personas participantes de su estudio percibían un peor desempeño de las personas T⁺ en comparación con las cis, siendo las personas TNB las peor evaluadas. Este patrón se reprodujo en la simpatía percibida (incluida en la dimensión de sociabilidad). En ambos casos, dentro del colectivo TNB las personas AH fueron las peor valoradas.

Estereotipos y emociones según el MCE

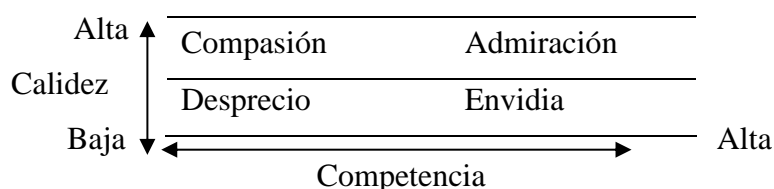
El MCE (Fiske et al., 2002) también postula que las evaluaciones realizadas sobre personas pertenecientes a grupos sociales en las dimensiones estereotípicas pueden predecir

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

las emociones que suscitan. Así, se obtienen cuatro combinaciones resultantes de mezclar alta vs. baja calidez y competencia: admiración, desprecio, envidia y compasión (ver Figura 1) (Constantin y Cuadrado, 2019; Cuadrado et al., 2016; 2017).

Figura 1

Las emociones en el MCE



Los grupos estereotipados como competentes y fríos, como las mujeres profesionales, elicitán envidia, mientras que los grupos estereotipados como incompetentes y fríos suscitan desprecio (Cuadrado-Guirado y López-Turrillo, 2014). Aunque la mayoría de los grupos suelen ser evaluados altos en una dimensión y bajos en otra (Cuadrado et al., 2016), no esperamos obtener respuestas emocionales resultantes de estereotipos ambivalentes, debido a la evaluación negativa generalizada hacia las personas T⁺.

Ha de tenerse en cuenta que no todas las dimensiones estereotípicas evocan con el mismo peso las emociones propuestas por el modelo. Debido a que la moralidad es más importante que la sociabilidad y la competencia en la evaluación de las personas o grupos, esta dimensión podría tener mayor influencia en las emociones que éstas nos evocan (Cuadrado et al., 2019).

La presente investigación

Partiendo de todo lo anterior, constatamos que la investigación acerca de la discriminación que enfrentan las personas T⁺ es muy limitada; siendo prácticamente inexistente en el caso de las identidades TNB y en un ámbito concreto como el laboral. Además, no se ha aplicado un modelo sólido como el MCE que guíe la investigación sobre los estereotipos y discriminación T⁺; por lo que, tampoco se ha aplicado previamente el MCE al estudio de la discriminación laboral hacia personas TB y TNB. El presente trabajo pretende cubrir este vacío, debido a la demostrada importancia de estudiar las relaciones intergrupales mediante el modelo propuesto (e.g., Cuadrado et al., 2017; Sayans et al., 2017a). Por ello, el objetivo principal de este estudio es conocer cómo son evaluadas las personas TNB, TB y binarias cis en el contexto laboral en los estereotipos de moralidad, inmoralidad, sociabilidad y competencia y en las respuestas emocionales propuestas por el MCE.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Basándonos en la literatura revisada (Dray et al., 2020; Goldberg et al., 2019; Richards, 2016), esperamos encontrar que las identidades TNB sean las peor evaluadas en las cuatro dimensiones estereotípicas en el contexto laboral, seguidas de las identidades TB y, finalmente, por las identidades binarias cis, que serán las mejor evaluadas (**Hipótesis 1**).

Asimismo, esperamos encontrar diferencias en la evaluación hacia las personas T⁺ en función de su sexo asignado al nacer y el género de la persona (Bockting et al., 2013; Collins et al., 2015; Connell, 2010; Denissen y Saguy, 2014; Dray et al., 2020; Goldberg et al., 2019). En el caso de las personas TB esperamos obtener una peor evaluación de las mujeres trans (MT) respecto a los hombres trans (HT) (**Hipótesis 2**). En el caso de las personas TNB esperamos que las asignadas hombre al nacer (AH) sean las peor evaluadas en todas las dimensiones (**Hipótesis 3**). Como consecuencia de esta devaluación, y en congruencia con las predicciones del modelo, esperamos que las personas TNB AH susciten más desprecio que el resto de identidades (**Hipótesis 4**).

Método

Participantes

Participaron en el estudio 229 personas, a las que se accedió mediante muestreo incidental (por conveniencia y bola de nieve); de las cuales 11 no fueron tenidas en cuenta, al no cumplir con los criterios de inclusión del estudio (voluntariedad de la participación, mayoría de edad y pertenencia a una nacionalidad existente). Finalmente, la muestra se compuso por 218 personas (65.6% mujeres, 30.7% hombres y 3.7% personas no binarias) de entre 18 y 65 años ($M = 32.87$, $DT = 12.79$), principalmente de nacionalidad española (70.6%). El 28% de la muestra tiene nacionalidad de algún país de Latinoamérica (México, Perú, Colombia, Ecuador, Bolivia, Paraguay, Argentina, Venezuela, Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, Chile y República Dominicana), el 0.9% es de nacionalidad rumana, y el 0.5% tiene doble nacionalidad (española y colombiana).

Las personas participantes fueron asignadas aleatoriamente a una de las seis condiciones experimentales del estudio, que siguió un diseño inter sujeto 2 (sexo asignado al nacimiento del grupo evaluado: mujer, hombre) x 3 (género del grupo evaluado: mujer, persona no binaria, hombre). Concretamente, 36 personas evaluaron a hombres cis (HCIS; 63.9% mujeres, 33.3% hombres y 2.8% personas no binarias); 36 personas evaluaron a mujeres trans (MT; 61.1% de mujeres, 36.1% de hombres y 2.8% de personas no binarias); 35 personas evaluaron a personas no binarias asignadas hombre al nacer (NB AH; 68.6% de mujeres, 28.6% de hombres y 2.9% personas no binarias); 39 personas tuvieron como target a las mujer cis (MCIS; 71.8% de mujeres, 25.6% de hombres y 2.6% de personas no binarias);

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

36 personas evaluaron a hombres trans (HT; 63.9% de mujeres, 33.3% de hombres y 2.8% de personas no binarias); y 36 personas debían evaluar a personas no binarias asignadas mujer al nacer (NB AM; 63.9% de mujeres, 27.8% de hombres y 8.3% de personas no binarias).

Variables e Instrumentos

Se elaboró un cuestionario con seis versiones correspondientes a las seis condiciones experimentales en función del grupo que debían evaluar: mujeres cis (MCIS), hombres cis (HCIS), mujeres trans (MT), hombres trans (HT), personas no binarias asignadas mujer al nacer (NB AM) y personas no binarias asignadas hombre al nacer (NB AH).

Al inicio del cuestionario se preguntó por algunas cuestiones sociodemográficas (i.e., género, edad y nacionalidad) y se presentó una descripción que las personas participantes debían leer (ver Anexo II). Posteriormente, debían responder al cuestionario teniendo en cuenta la información presentada en la descripción. Todos los ítems eran idénticos para todas las personas participantes. Lo único que diferenció una condición de otra fueron los pronombres utilizados para referirse a la persona descrita que reflejan un cambio en el grupo evaluado. A cada participante se le presentaron los pronombres adecuados en función de la condición experimental a la que perteneciese. La descripción utilizada se elaboró a partir del estudio de Dray et al. (2020), cuya finalidad es describir un desempeño laboral promedio.

Tras la descripción, las personas participantes debían responder una serie de ítems pertenecientes a las dos escalas que se presentan a continuación.

Estereotipos

Se utilizó una escala de 22 ítems elaborados a partir de los trabajos de Cuadrado-Guirado y López-Turrillo (2014) y Sayans-Jiménez et al. (2017a) (ver Anexo II). A las personas participantes se les pide que piensen en personas como la descrita en el ámbito laboral, y que respondan cómo creen que las describen las características que se les presenta. Para ello, utilizaron una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos que iba desde 1 (*Nada*) hasta 5 (*Mucho*). A mayor puntuación mayor cantidad de rasgo percibido.

La puntuación obtenida en los cinco ítems que miden moralidad (*sinceras, honestas, respetuosas, de confianza y formales*) presentó un coeficiente $\alpha = .90$; por su parte, la puntuación obtenida en los otros cinco ítems que miden inmoralidad (*traicioneras, malintencionadas, dañinas, agresivas, falsas*) obtuvo un $\alpha = .91$. Los seis ítems que miden sociabilidad (*amables, amistosas, serviciales, cálidas, agradables, de buen carácter*), presentaron una fiabilidad de $\alpha = .92$. Para finalizar, la puntuación obtenida en los seis ítems que midieron competencia (*seguras, inteligentes, hábiles, eficientes, capaces, competentes*) presentaron un coeficiente $\alpha = .90$. Los ítems se presentaron en orden aleatorio.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Emociones

Se utilizó una escala de 24 emociones extraída de Cuadrado-Guirado y López-Turrillo (2014) (ver Anexo II). A las personas participantes se les pide que indiquen en qué medida han sentido, sienten o sentirían las emociones presentadas hacia personas como la descrita, en el ámbito laboral. El formato de respuesta utilizado es tipo Likert de 5 puntos donde 1 es *nada*, y 5 es *mucho*. A mayor puntuación mayor cantidad de emoción suscitada por el grupo evaluado.

Los ocho ítems que miden admiración (*admiración, comprensión, respeto, comodidad, orgullo, cariño, inspiración y seguridad*) presentaron un $\alpha = .89$. Los 12 ítems que medían desprecio (*decepción, temor, intranquilidad, enfado, asco, odio, frustración, resentimiento, desprecio, vergüenza, crispación y ansiedad*) presentaron un $\alpha = .96$. Finalmente, los dos ítems que midieron compasión (*lástima y compasión*) y los dos que midieron envidia (*envidia y celos*) presentaron un $r = .303$ ($p < .001$) y $.716$ ($p < .001$) respectivamente. Los ítems se presentaron en orden aleatorio.

Procedimiento

Se elaboraron siete formularios a través del software de encuestas de Google. El enlace que se distribuyó a través de WhatsApp, Facebook, Twitter y correo electrónico dirigía a las personas participantes a un formulario inicial que contenía los enlaces a los otros seis formularios (correspondientes a las seis condiciones experimentales). Estos enlaces se presentaron en orden aleatorio como opciones de respuesta de la única pregunta del formulario inicial con el enunciado: “*Por favor, HAGA CLICK SOBRE EL PRIMER ENLACE de los que aparecen a continuación. NO SELECCIONE NINGUNA OPCIÓN NI PULSE EL BOTÓN “ENVIAR” de este primer formulario, simplemente HAGA CLICK SOBRE EL PRIMER ENLACE*”. De esta manera, se asignaron aleatoriamente las personas a cada condición (ver Anexo II).

En el mensaje que se distribuyó junto con el formulario, se pedía participación voluntaria a personas mayores de 18 años, informando del anonimato de la misma. Se agradecía y valoraba dicha participación y se informaba del tiempo necesario para completar la encuesta (no más de 15 minutos). Asimismo, en el encabezado del formulario inicial se explicó brevemente en qué consistía el estudio, que no había respuestas correctas ni incorrectas, se recordó que la participación era anónima y voluntaria en todo momento y, por lo tanto, se rogó sinceridad, agradeciendo, de nuevo, la participación.

Una vez que se consiguió el número de participantes deseado para cada condición ($n = 38$), se le indicó al software que no admitiera más respuestas para ese cuestionario y se modificó

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

el formulario inicial eliminando el enlace del mismo. Para controlar que una persona no pudiera rellenar varios cuestionarios varias veces se limitaron las respuestas a un único envío siendo necesario que iniciaran sesión con su cuenta de Google.

Consideraciones éticas

Además de solicitar el consentimiento informado, se informó del anonimato de las respuestas y la voluntariedad de su participación, pudiendo abandonar el estudio en cualquier momento. La investigación no implicó ningún riesgo psicológico ni de ninguna otra índole.

Análisis de datos

Inicialmente, se estudió la consistencia interna de las dimensiones de las escalas empleadas mediante el índice Alfa de Cronbach y la correlación de Pearson en el caso de las escalas que contienen dos ítems.

Para comprobar si la influencia conjunta del sexo asignado al nacer y el género del grupo evaluado tuvo un efecto sobre las puntuaciones obtenidas en las dimensiones estereotípicas y las emociones, se realizaron dos análisis multivariados de la varianza o MANOVAs. En uno de ellos se tomaron las puntuaciones medias en las dimensiones estereotípicas (i.e., inmoralidad, moralidad, sociabilidad y competencia) como variables dependientes; y en el otro, las emociones (i.e., desprecio, admiración, envidia y compasión). Además, se incluyó como variable independiente el género de las personas participantes, para probar si éste influyó en los resultados. Se seleccionaron análisis de comparaciones múltiples mediante las pruebas Tuckey y Bonferroni.

Previamente a la realización de los MANOVAs, se estudió la normalidad de la muestra mediante la prueba Shapiro-Wilk, la homocedasticidad univariada mediante el test de Levene para todas las dimensiones estereotípicas y emociones y la linealidad a través de la correlación de Pearson entre las dimensiones estereotípicas y entre las emociones. Asimismo, en la ejecución de los MANOVAs se estudió la homogeneidad de varianzas multivariada mediante la prueba de M Box. No se estudió el supuesto de la independencia de las observaciones, ya que el diseño que se llevó a cabo es intersujeto, por lo que las puntuaciones de cada participante se consideran independientes.

Todos los análisis se llevaron a cabo mediante el programa SPSS v25.0.0.2 (IBM, Amonk, NY, USA).

Resultados

Influencia del género de las personas participantes y del género y sexo asignado al nacimiento del grupo evaluado sobre las dimensiones estereotípicas

Mediante la prueba Shapiro-Wilk se obtuvo que no todas las puntuaciones en las dimensiones estereotípicas se distribuyeron normalmente en función de las variables independientes (ver en Anexo I Tablas A.1 y A.2). Sin embargo, el test de Levene indicó que se cumplía la homocedasticidad univariada en cada variable dependiente en función de las 3 variables independientes tomadas juntas (ver en Anexo I Tabla A.3). No obstante, se rechazó la homocedasticidad multivariante (M de Box = 193.500, $F(110,15561.683) = 1.550, p < .001$). En cuanto al supuesto de linealidad, todas las variables de la escala se relacionaron significativamente de manera moderada a muy alta (ver en Anexo I Tabla A.4); aunque valores por encima de $r = .80$ podrían indicar la presencia de colinealidad.

El análisis multivariado mostró un efecto de interacción significativo entre el sexo asignado al nacer y el género del grupo evaluado sobre las dimensiones estereotípicas, Traza de Pillai = .104, $F(8,396) = 2.708, p = .007, \eta^2_p = .052$. Los análisis inter-sujetos revelaron que los efectos de esta interacción se produjeron sólo sobre la dimensión de sociabilidad, $F(2,200) = 3.166, p = .044, \eta^2_p = .031$. Concretamente, hallamos efectos del género del grupo evaluado sobre la sociabilidad para las personas asignadas mujer al nacer, $F(2,200) = 4.522, p = .031, \eta^2_p = .034$; pero no para las personas asignadas hombre, $F(2,200) = 1.789, p = .170$. Los resultados de las comparaciones múltiples mediante Bonferroni mostraron que se le atribuye más sociabilidad al hombre trans que a la persona no binaria asignada mujer al nacer ($p = .027$). Ver Tabla 1.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos en las dimensiones estereotípicas en función del sexo asignado al nacer y el género del grupo evaluado

	Hombre						Mujer					
	Hombre		Mujer		No binario		Hombre		Mujer		No binario	
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>
Inmoralidad	2.07	.85	1.79	.70	1.95	1.07	1.73	.84	2.29	1.11	1.90	.83
Moralidad	3.76	.89	4.05	.68	3.58	.87	4.11	.70	3.72	.87	3.74	.89
Sociabilidad	3.70	.82	4.05	.59	3.68	.82	4.05	.63	3.59	.82	3.57	.86
Competencia	3.74	.76	3.95	.65	3.76	.86	4.13	.61	3.80	.83	3.72	.84

Nota: las puntuaciones oscilan entre 1 y 5. A mayor puntuación mayor atribución del rasgo medido al grupo target.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Además, el MANOVA reveló un efecto principal multivariante significativo del género de las personas participantes sobre las dimensiones estereotípicas, Traza de Pillai = .081, $F(8, 396) = 2.083$, $p = .036$, $\eta^2_p = .040$. Los efectos inter-sujetos fueron estadísticamente significativos en todas las dimensiones estereotípicas (inmoralidad: $F(2,200) = 6.320$, $p = .002$, $\eta^2_p = .059$; moralidad: $F(2,200) = 3.136$, $p = .046$, $\eta^2_p = .030$; sociabilidad: $F(2,200) = 3.846$, $p = .023$, $\eta^2_p = .037$; competencia: $F(2,200) = 3.996$, $p = .020$, $\eta^2_p = .038$). Sin embargo, los resultados de las comparaciones múltiples mediante el ajuste de Bonferroni mostraron que las diferencias tan sólo fueron estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres participantes en la dimensión de inmoralidad ($p = .003$). Es decir, los hombres atribuyeron más inmoralidad (e.g., traicioneras) a los targets ($M = 2.28$, $DT = .11$) de lo que lo hicieron las mujeres ($M = 1.84$, $DT = .07$). No se encontraron otros efectos principales o de interacción multivariados sobre las dimensiones estereotípicas ($p > .05$).

Influencia del género de las personas participantes y del género y sexo asignado al nacimiento del grupo evaluado sobre las emociones

La prueba Shapiro-Wilk reveló que la normalidad no se cumplió en todas las emociones en función de las variables independientes (ver en Anexo I Tablas A.5 y A.6). No obstante, se cumplió la homocedasticidad univariada en función del género de participante, y el género y sexo asignado del grupo evaluado (ver en Anexo I Tabla A.7). Asimismo, se cumplió la homocedasticidad multivariada en función de estas variables independientes (M de Box = 148.715, $F(110, 15561.683) = 1.191$, $p = .085$). En cuanto a la linealidad, todas las variables de la escala de emociones se relacionaron significativamente de manera moderada a muy alta (ver en Anexo I Tabla A.8); a excepción de la compasión y la admiración ($r = .032$, $p = .635$), lo cual significa que estas dos emociones no se relacionaron linealmente.

En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos de las emociones en función de las variables manipuladas. El análisis multivariado mostró un efecto principal del género de las personas participantes sobre las emociones, Traza de Pillai = 2.686, $F(8,396) = 2.686$, $p = .007$, $\eta^2_p = .051$. Los análisis univariados pusieron de manifiesto que dicho efecto se produjo sólo sobre la variable dependiente “admiración”, $F(2,200) = 8.828$, $p < .001$, $\eta^2_p = .081$. Concretamente, las mujeres expresaron sentir significativamente más admiración hacia las personas evaluadas ($M = 3.73$, $DT = .68$) que los hombres ($M = 3.25$, $DT = .10$, $p < .001$). No se encontraron otros efectos principales o de interacción multivariados sobre las emociones ($p > .05$).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos en las emociones en función del sexo asignado al nacer y el género del grupo evaluado

	Hombre						Mujer					
	Hombre		Mujer		No binario		Hombre		Mujer		No binario	
	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>
Desprecio	1.90	.82	1.62	.80	1.95	1.01	1.43	.70	1.89	1.03	1.72	.90
Admiración	3.52	.74	3.90	.72	3.47	.93	3.81	.74	3.28	.93	3.58	.93
Compasión	2.51	.91	2.50	1.06	2.44	.97	2.04	.84	2.12	.96	2.11	1.01
Envidia	1.92	.88	1.62	.99	1.81	.96	1.60	.82	1.86	1.19	1.61	.82

Nota: las puntuaciones oscilan entre 1 y 5. A mayor puntuación mayor atribución del rasgo medido al grupo target.

Discusión

El presente estudio tuvo como finalidad estudiar la discriminación laboral que enfrentan las personas Trans (T⁺) y, concretamente, las personas trans no binarias (TNB), a través del estudio de los estereotipos y reacciones emocionales, tomando como referencia el Modelo del Contenido de los Estereotipos (MCE; Fiske et al., 1999; 2002), en su desarrollo tridimensional (e.g., Brambilla et al., 2011; 2012).

Nuestros resultados revelan que se atribuyó significativamente más sociabilidad a los hombres trans que a las personas no binarias asignadas mujer al nacer. Este resultado está en consonancia con la literatura revisada, que apunta a una mayor devaluación del colectivo TNB respecto a sus compañeras trans binarias (TB) (e.g., Singh et al., 2014). Esta mejor evaluación de una identidad TB respecto a una TNB está en línea con nuestra **hipótesis 1**. No obstante, no hubo diferencias estadísticamente significativas en el resto de dimensiones, ni para ninguna otra identidad; por lo que no se cumpliría nuestra primera hipótesis ni podríamos establecer una jerarquía evaluativa entre las diferentes identidades.

En el mismo sentido, a pesar de que la media en los estereotipos de moralidad y competencia fue más baja para mujeres trans que para hombres trans, así como las mujeres trans recibieron una puntuación más alta en los estereotipos de inmoralidad, de acuerdo a la literatura (Collins et al., 2015), no se cumplió nuestra **hipótesis 2**, ya que estas diferencias no fueron estadísticamente significativas. Igualmente, no se cumplió nuestra **hipótesis 3**, ya que no hallamos diferencias estadísticamente significativas entre las evaluaciones hacia personas TNB asignadas mujer al nacer (AM) y asignadas hombre (AH). Aunque, de acuerdo a lo

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

esperado, éstas últimas obtuvieron una media inferior en la dimensión de moralidad y superior en la de inmoralidad respecto a las personas TNB AM.

Tampoco se cumplió nuestra **hipótesis 4**, ya que las personas TNB AH no suscitaron significativamente más desprecio que otras identidades; a pesar de que su puntuación en dicha emoción sí fue más alta que para el resto de identidades.

De esta manera, no hallamos efectos de la manipulación experimental (con una excepción) y obtuvimos evaluaciones inusualmente positivas hacia las personas T⁺ que no se corresponden con la literatura previa (e.g., Ozturk y Tatli, 2015). Creemos que esto puede deberse a que las personas participantes se hayan visto afectadas por procesos de supresión y sobrecorrección voluntaria del prejuicio y los estereotipos; como consecuencia de la creciente visibilización de personas T⁺ en medios de comunicación, la reivindicación de la igualdad de género y el apoyo a la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género. Así, un clima más crítico y sancionador con el sexismo y la transfobia, puede actuar motivando a inhibir las actitudes prejuiciosas por deseabilidad social (ver Crandall y Eshleman, 2003).

De hecho, Crandall y Eshleman (2003) han encontrado que diferentes medidas de prejuicio han mostrado ser maleables ante diferentes targets, instrucciones o manipulaciones; lo que podría haber ocurrido en nuestro estudio al utilizar una descripción traducida de una investigación en otra población. Ésta podría haber incentivado la sobrecorrección del prejuicio al señalar explícitamente características positivas, inesperadas socialmente, sobre las personas T⁺ en el trabajo (e.g., Budge et al., 2010); y haber perjudicado a las personas cis para quienes se esperaba un mayor nivel de habilidades directivas (sobre todo para los hombres a quienes se les atribuyen rasgos relacionados con la toma de decisiones y el liderazgo; Cuadrado-Guirado y López-Turrillo, 2014). De esta manera, los resultados podrían ser diferentes modificando las instrucciones para que sean más ambiguas (Crandall y Eshleman, 2003); por ejemplo, indicando a las personas participantes que respondan el cuestionario pensando en una persona del grupo evaluado, lo que quizás facilitarían que respondieran de forma más acorde a sus propias creencias, en lugar de apoyarse en una descripción normativa. Este aspecto constituye una limitación de la presente investigación, y debería tomarse en consideración en estudios futuros para reflejar de forma más realista el prejuicio existente hacia los grupos evaluados.

Otra cuestión que podría haber afectado a los resultados obtenidos, y constituye otra limitación de nuestra investigación, es el tipo de muestreo empleado (incidental y bola de nieve); ya que la autora distribuyó el enlace para participar a personas conocidas (aumentando la deseabilidad social), en algunos espacios LGBTIQ⁺ y feministas que podrían

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

realizar evaluaciones más favorables hacia las personas T⁺ que la población general, constituyendo una variable extraña y un problema de representatividad. No obstante, no hay manera de comprobar el efecto que tuvo, ya que no se preguntó a las personas participantes binarias si eran cis o T⁺, ni se incluyeron medidas acerca de la relación con el colectivo o sobre cuestiones políticas y religiosas; siendo éstas últimas influyentes en las prácticas discriminatorias hacia el colectivo T⁺ (Rogers, 2018). En futuras investigaciones sería relevante, no sólo obtener una muestra más representativa de la población, sino también recoger información sobre estas cuestiones.

Además, el hecho de que la muestra se compusiera mayoritariamente por mujeres (65.6%) puede haber influido en nuestros resultados. De hecho, éstos mostraron que las mujeres evaluaron las diferentes identidades más positivamente en la dimensión de moralidad y expresaron sentir más admiración hacia las mismas que los hombres. Este hallazgo es consistente con la literatura previa, que apunta que los hombres tienen actitudes más negativas que las mujeres hacia personas T⁺ y la diversidad sexual (e.g., Ramírez-Díaz y Cabeza-Ruiz, 2020; Verdejo-Muñoz, 2020). Igualmente, habría sido necesario seleccionar una muestra que tuviera un mayor número de personas no binarias para comprobar el efecto de este género sobre las puntuaciones, ya que en la mayoría de condiciones experimentales solo estuvo presente una persona no binaria y en una de ellas no hubo ninguna. Para suplir ambas limitaciones se requeriría una muestra más amplia y diversa, con mayor presencia de hombres y personas no binarias.

En cuanto al alcance de los resultados, cabe mencionar que se incumplió el supuesto de homocedasticidad multivariante en función de las variables independientes para las emociones; y hubo altas correlaciones entre algunas dimensiones estereotípicas y emociones apuntando a la colinealidad, así como una baja correlación entre dos emociones, lo que podría indicar la ausencia de relación lineal entre esas variables. Por ello, los resultados han de tomarse con cautela siendo necesario replicar el estudio teniendo en cuenta todos los aspectos comentados anteriormente, así como un análisis más exhaustivo de las propiedades psicométricas del instrumento.

Por otra parte, a pesar de las limitaciones y de que no hayamos obtenido los resultados esperados, la presente investigación es relevante ya que estudia la discriminación laboral T⁺ y TNB. Ello cubre un vacío en la literatura y visibiliza la existencia y problemática TB y TNB en el trabajo, contribuyendo a que cada vez más investigaciones estudien la discriminación que enfrentan las identidades de género no normativas. Además, estos estudios son valiosos al aumentar el conocimiento sobre la discriminación, no solamente hacia personas T⁺, sino

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

también hacia todas aquellas personas que no cumplen los estereotipos de género asociados a su sexo asignado al nacer. En este sentido, constatamos el fuerte rechazo al estereotipo de feminidad que se manifiesta en la interpretación de que todo aquello que se escapa de la masculinidad hegemónica debe ser castigado y pasa a entenderse como femenino en un sentido cargado de connotaciones sexistas muy negativas (Dray et al., 2020).

Es necesario destacar de cara a futuras investigaciones que sería recomendable tener en cuenta más factores relevantes en la evaluación de los grupos, como la intersexualidad, los géneros no normativos de forma matizada (e.g., agénero, bigénero, demigénero), y los diferentes subtipos estudiados dentro de las categorías binarias utilizadas (e.g., mujer profesional, mujer tradicional, hombre machista, hombre de familia; ver López-Zafra y López-Sáez, 2001); ya que la categorización en subtipos se ha considerado relevante en anteriores investigaciones sobre sexismo (López-Zafra y López-Sáez, 2001). Continuar avanzando en las diferentes condiciones que modulan la expresión del prejuicio sexual es necesario para entender cuál es el papel de una categoría social tan potente como el género en interacción con el sexo de asignación y otras variables relevantes en la percepción de las personas y las actitudes que se mantienen hacia ellas. Es indudable su relevancia social para lograr la igualdad efectiva entre personas de género diverso, mujeres y hombres, con todas las repercusiones que conlleva en la vida de las personas.

Finalmente, queremos constatar que el estudio de la discriminación sexual y de género es de vital importancia para aproximarnos a la realidad de las desigualdades sociales, para poder aplicar dicho conocimiento en intervenciones cuyo fin último sea la igualdad y el bienestar social.

Referencias

- Barbee, H. y Schrock, D. (2019). Un/gendering Social Selves: How Nonbinary People Navigate and Experience a Binarily Gendered World. *Sociological Forum*, 34(3), 572-593. <https://doi.org/10.1111/socf.12517>
- Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth E. J. y Whittle, S. (2016). Listen carefully: transgender voices in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 857-884. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503>
- Bockting, W. O., Miner, M. H., Swinburne, R. E., Hamilton, A. y 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. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2013.301241>
- Bradford, J., Reisner L. S., Honnold, A. J. y Xavier, J. (2013). Experiences of transgender-related discrimination and implications for health: Results from the Virginia transgender health initiative study. *American Journal of Public Health*, 103(10), 1820-1829. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.300796>
- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S. y Cherubini, P. (2011). Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 135–143. <https://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Brambilla, M., Sacchi, S., Rusconi, P., Cherubini, P. y Yzerbyt, V. Y. (2012). You want to give a good impression? Be honest! Moral traits dominate group impression formation. *British Journal of Social Psychology*, 51(1), 149–166. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2010.02011.x>
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. y Howard, K. A. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-393. <https://doi.org/10.1037/a0020472>
- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S. y Mathis, M. K. (2015). The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226. <https://doi.org/10.1177/1534484315581755>
- Connell, C. (2010). Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of Transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31-55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

- Crandall, C. S. y Eshleman, A. (2003). A Justification–Suppression Model of the Expression and Experience of Prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414-446.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- Cuadrado-Guirado, I. y López-Turrillo, E. (2014). What do adolescents think and feel about the different female subtypes? An application of the stereotype content model (SCM) / ¿Qué sienten y piensan los/las adolescentes acerca de diferentes subtipos de mujer? Una aplicación del modelo del contenido de los estereotipos. *Revista de Psicología Social*, 29(2), 235–264. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.918823>
- Denissen, A. M. y Saguy, A. C. (2014). Gendered homophobia and the contradictions of workplace discrimination for women in the building trades. *Gender & Society*, 28(3), 381–403. <https://doi.org/10.1177/0891243213510781>
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. y Brack, G. (2012). Experience of career-related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00006.x>
- Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kostecki, T. P., Sabat, I. E. y Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1-11.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12455>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. y Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. J. C. y Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55(3), 473–489. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00128>
- Goldberg, A. E., Kuvalanka, K. A., Budge, S. L., Benz, M. B. y Smith, J. Z. (2019). Health care experiences of transgender binary and nonbinary university students. *The Counseling Psychologist*, 47(1), 59-97. <https://doi.org/10.1177/0011000019827568>
- Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L. y Keisling, M. (2011). *Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

- Harrison, J., Grant, J. y Herman, J. L. (2012). A gender not listed here: Genderqueers, gender rebels, and otherwise in the National Transgender Discrimination Survey. *LGBTQ Public Policy Journal at the Harvard Kennedy School*, 2(1), 13-24.
- Leach, C. W., Ellemers, N. y Barreto, M. (2007). Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of ingroups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 234-249. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.234>
- López-Zafra, E. y López-Sáez, M. (2001). Por qué las mujeres se consideran más o menos femeninas y los hombres más o menos masculinos. Explicaciones sobre su autoconcepto de identidad de género. *Revista de psicología social*, 16(2), 193-207. <https://doi.org/10.1174/021347401317351134>
- McGuire, J. K., Beek, T. F., Catalapa, J. M. y Steensma, T. D. (2018). The Genderqueer Identity (GQI) Scale: Measurement and validation of four distinct subscales with trans and LGBQ clinical and community samples in two countries. *International Journal of Transgenderism*, 20(2-3), 289-304. <https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1460735>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados de una investigación piloto. Obtenido de http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/lils/WCMS_221728/lang-es/index.htm
- Ozturk, M. B. y Tatli, A. (2015). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781–802. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902>
- Ramírez-Díaz, A. y Cabeza-Ruiz, R. (2020). Actitudes hacia la diversidad sexual en el deporte en estudiantes de educación secundaria Secondary Education Students' Attitudes toward Sexual Diversity in Sport. *Retos*, 38, 654-660. <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.77934>
- Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder T. O. y T'Sjoen, G. (2016). Non-binary or genderqueer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95-102. <https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446>
- Rogers, B. A. (2018). Drag as a resource: Trans* and nonbinary individuals in the Southeastern United States. *Gender & Society*, 32(6), 889-910. <https://doi.org/10.1177/0891243218794865>

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

- Sayans-Jiménez, P., Cuadrado, I., Rojas, A. J. y Barrada, J. R. (2017a). Extracting the Evaluations of Stereotypes: Bi-factor Model of the Stereotype Content Structure. *Frontiers in Psychology*, 8(1692), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01692>
- Sayans-Jiménez, P., Rojas, A. J. y Cuadrado, I. (2017b). Is it advisable to include negative attributes to assess the stereotype content? Yes, but only in the morality dimension. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 170–178. <https://doi.org/10.1111/sjop.12346>
- Toomey, R. B., Card, N. A. y Casper, D. M. (2014). Peers' perceptions of gender nonconformity associations with overt and relational peer victimization and aggression in early adolescence. *Journal of Early Adolescence*, 34(4), 463–485. <https://doi.org/10.1037/a0020705>
- Valente, P. K., Schrimshaw, E. W., Dolezal, C., LeBlanc, A. J., Singh, A. A. y Bockting, W. O. (2020). Stigmatization, Resilience, and Mental Health Among a Diverse Community Sample of Transgender and Gender Nonbinary Individuals in the US. *Archives of Sexual Behavior*, 49(7), 2649-2660. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01761-4>
- Verdejo-Muñoz, M. (2020). Conocimientos y actitudes de estudiantes universitarios hacia la diversidad de género y la diversidad sexual en un contexto multicultural. *MODULEMA. Revista Científica sobre Diversidad Cultural*, 4, 42-65. <http://dx.doi.org/10.30827/modulema.v4i0.15866>

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Anexo I: Tablas no incluidas en el texto principal

Tabla A.1

Pruebas de normalidad en función del género de la persona participante, el género y el sexo asignado al nacer del grupo evaluado

			Shapiro-Wilk			
	Género Participante	Sexo Asignado	Género	Estadístico	gl	Sig.
Inmoralidad	Masculino	Hombre	Hombre	.894	12	.132
			Mujer	.910	13	.181
			No binario	.874	10	.112
		Mujer	Hombre	.751	12	.003
			Mujer	.930	10	.443
			No binario	.891	10	.174
	Femenino	Hombre	Hombre	.857	23	.004
			Mujer	.889	22	.018
			No binario	.706	24	.000
		Mujer	Hombre	.882	23	.011
			Mujer	.891	28	.007
			No binario	.902	23	.028
No binario	Mujer	No binario	.750	3	.000	
Moralidad	Masculino	Hombre	Hombre	.936	12	.448
			Mujer	.936	13	.405
			No binario	.909	10	.272
		Mujer	Hombre	.917	12	.262
			Mujer	.801	10	.015
			No binario	.919	10	.347
	Femenino	Hombre	Hombre	.881	23	.010
			Mujer	.912	22	.053
			No binario	.939	24	.159
		Mujer	Hombre	.911	23	.043
			Mujer	.929	28	.058
			No binario	.891	23	.016
No binario	Mujer	No binario	.842	3	.220	
Competencia	Masculino	Hombre	Hombre	.952	12	.668
			Mujer	.953	13	.637
			No binario	.954	10	.715
		Mujer	Hombre	.928	12	.363
			Mujer	.897	10	.203
			No binario	.950	10	.673
	Femenino	Hombre	Hombre	.957	23	.411
			Mujer	.942	22	.221
			No binario	.891	24	.014
		Mujer	Hombre	.959	23	.442

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

			Mujer	.937	28	.092
			No binario	.891	23	.017
	No binario	Mujer	No binario	.987	3	.780
Sociabilidad	Masculino	Hombre	Hombre	.932	12	.405
			Mujer	.949	13	.579
			No binario	.949	10	.657
		Mujer	Hombre	.910	12	.215
			Mujer	.914	10	.312
			No binario	.839	10	.042
Femenino	Hombre	Hombre	Hombre	.871	23	.007
			Mujer	.897	22	.025
			No binario	.905	24	.027
		Mujer	Hombre	.953	23	.330
			Mujer	.957	28	.293
			No binario	.916	23	.054
No binario	Mujer	No binario	.750	3	.000	

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.2

Pruebas de normalidad en función del sexo asignado al nacimiento y del género del grupo evaluado

	Sexo Asignado	Género	Shapiro-Wilk		
			Estadístico	gl	Sig.
Inmoralidad	Hombre	Hombre	.913	36	.008
		Mujer	.890	36	.002
		No binario	.828	35	.000
	Mujer	Hombre	.793	36	.000
		Mujer	.916	39	.007
		No binario	.899	36	.003
Moralidad	Hombre	Hombre	.925	36	.017
		Mujer	.930	36	.025
		No binario	.944	35	.075
	Mujer	Hombre	.932	36	.029
		Mujer	.920	39	.009
		No binario	.926	36	.019
Competencia	Hombre	Hombre	.965	36	.295
		Mujer	.945	36	.075
		No binario	.935	35	.038
	Mujer	Hombre	.956	36	.162
		Mujer	.948	39	.070
		No binario	.913	36	.008
Sociabilidad	Hombre	Hombre	.923	36	.015
		Mujer	.923	36	.015
		No binario	.942	35	.067
	Mujer	Hombre	.934	36	.034
		Mujer	.967	39	.303
		No binario	.946	36	.078

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.3

Prueba de homocedasticidad univariada para las dimensiones estereotípicas en función del género de la persona participante y el género y sexo asignado del grupo evaluado

	Estadístico de			
	<u>Levene</u>	<u>gl1</u>	<u>gl2</u>	<u>Sig.</u>
Inmoralidad	1.444	12	200	.149
Moralidad	.936	12	200	.512
Sociabilidad	.981	12	200	.468
Competencia	.912	12	200	.536

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.4

Correlaciones entre las dimensiones estereotípicas

	Inmoralidad	Moralidad	Competencia	Sociabilidad
Inmoralidad	1	-.426**	-.357**	-.384**
Moralidad	-.426**	1	.826**	.857**
Competencia	-.357**	.826**	1	.795**
Sociabilidad	-.384**	.857**	.795**	1

Nota: ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.5

Pruebas de normalidad para las emociones en función del género de la persona participante, el género y el sexo asignado del grupo evaluado

	Género Participante	Sexo Asignado	Género	Shapiro-Wilk		
				Estadístico	gl	Sig.
Desprecio	Masculino	Hombre	Hombre	.837	12	.025
			Mujer	.754	13	.002
			No binario	.914	10	.313
		Mujer	Hombre	.802	12	.010
			Mujer	.874	10	.111
			No binario	.886	10	.152
	Femenino	Hombre	Hombre	.890	23	.016
			Mujer	.797	22	.000
			No binario	.795	24	.000
		Mujer	Hombre	.609	23	.000
			Mujer	.788	28	.000
			No binario	.759	23	.000
No binario	Mujer	No binario	.750	3	.000	
Admiración	Masculino	Hombre	Hombre	.945	12	.569
			Mujer	.947	13	.558
			No binario	.905	10	.250
		Mujer	Hombre	.976	12	.964
			Mujer	.948	10	.648
			No binario	.924	10	.394
	Femenino	Hombre	Hombre	.920	23	.066
			Mujer	.924	22	.091
			No binario	.963	24	.498
		Mujer	Hombre	.953	23	.334
			Mujer	.933	28	.072
			No binario	.934	23	.136
No binario	Mujer	No binario	.996	3	.878	
Envidia	Masculino	Hombre	Hombre	.857	12	.045
			Mujer	.607	13	.000
			No binario	.781	10	.009
		Mujer	Hombre	.825	12	.018
			Mujer	.830	10	.034
			No binario	.720	10	.002
	Femenino	Hombre	Hombre	.856	23	.004
			Mujer	.760	22	.000
			No binario	.782	24	.000
		Mujer	Hombre	.681	23	.000
			Mujer	.678	28	.000

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

			No binario	.763	23	.000	
	No binario	Mujer	No binario	.750	3	.000	
Compasión	Masculino	Hombre	Hombre	.931	12	.387	
			Mujer	.966	13	.842	
			No binario	.887	10	.156	
		Mujer	Hombre	.878	12	.082	
			Mujer	.891	10	.175	
			No binario	.959	10	.769	
		Femenino	Hombre	Hombre	.925	23	.086
				Mujer	.930	22	.121
				No binario	.937	24	.139
			Mujer	Hombre	.920	23	.066
		Mujer		.896	28	.009	
		No binario		.843	23	.002	
	No binario	Mujer	No binario	.923	3	.463	

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.6

Pruebas de normalidad en las emociones, en función del género y sexo asignado del grupo evaluado

	Sexo Asignado	Género	Shapiro-Wilk		
			Estadístico	gl	Sig.
Desprecio	Hombre	Hombre	.879	36	.001
		Mujer	.773	36	.000
		No binario	.846	35	.000
	Mujer	Hombre	.676	36	.000
		Mujer	.824	39	.000
		No binario	.792	36	.000
Admiración	Hombre	Hombre	.956	36	.156
		Mujer	.953	36	.130
		No binario	.956	35	.179
	Mujer	Hombre	.970	36	.416
		Mujer	.939	39	.036
		No binario	.952	36	.121
Envidia	Hombre	Hombre	.855	36	.000
		Mujer	.689	36	.000
		No binario	.811	35	.000
	Mujer	Hombre	.752	36	.000
		Mujer	.735	39	.000
		No binario	.753	36	.000
Compasión	Hombre	Hombre	.934	36	.034
		Mujer	.945	36	.071
		No binario	.936	35	.043
	Mujer	Hombre	.908	36	.006
		Mujer	.895	39	.002
		No binario	.883	36	.001

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

Tabla A.7

Prueba de homocedasticidad univariada para las emociones en función del género de la persona participante, el género y sexo asignado del grupo evaluado

	Estadístico de Levene	<u>gl1</u>	<u>gl2</u>	<u>Sig.</u>
Desprecio	1.598	12	200	.094
Admiración	.728	12	200	.723
Compasión	.850	12	200	.598
Envidia	1.663	12	200	.077

Tabla A.8*Correlaciones entre las emociones*

	Desprecio	Admiración	Envidia	Compasión
Desprecio	1	-.309**	.785**	.567**
Admiración	-.309**	1	-.222**	.032
Envidia	.785**	-.222**	1	.456**
Compasión	.567**	.032	.456**	1

Nota: ** la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Anexo II: Instrumento utilizado

(Sección 1) Se le invita a participar en la presente investigación

Buenos días/tardes/noches, se le invita a participar en un estudio sobre lo que usted cree y siente hacia un grupo de personas. Por favor, lea detenidamente cada enunciado y responda sinceramente. No hay respuestas correctas ni incorrectas y todos los datos serán manejados anónimamente y de manera global y estadística. Su participación es completamente voluntaria y puede abandonar el estudio en cualquier momento. Esta tarea no le llevará más de 15 minutos.

Su participación es esencial para desarrollar nuestro trabajo.

¡Gracias de antemano por su participación!

IMPORTANTE: Si está utilizando su teléfono para responder el cuestionario, por favor, gírelo horizontalmente para ver todas las opciones de respuesta en todas las preguntas.

¡Gracias!

Por favor, **HAGA CLICK SOBRE EL PRIMER** enlace de los que aparecen a continuación. **NO SELECCIONE NINGUNA OPCIÓN NI PULSE EL BOTÓN "ENVIAR"** de este primer formulario, simplemente **HAGA CLICK SOBRE EL PRIMER ENLACE:**

- o <https://forms.gle/dSbyLs8xKLa23NMk9>
- o <https://forms.gle/LvnorcpsvFjV6mD6>
- o <https://forms.gle/nhwqbVtuWfJeXo4r8>
- o <https://forms.gle/sbcHYwQzGPvUzr2a7>
- o <https://forms.gle/YzJ1DAcboE7B5NPg9>
- o <https://forms.gle/M2xQhuSDWqW7r2w59>

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

(Sección 1) Se le invita a colaborar en la presente investigación

¿Se presta usted, libremente, a participar en el estudio?

- Sí
- No

¿Cuál es su género?

- No binario
- Femenino
- Masculino

¿Cuántos años tiene? (respuesta corta)

¿Cuál es su nacionalidad? (respuesta corta)

(Sección 2) Por favor, lea el siguiente enunciado y responda a las preguntas que se le plantearán a continuación.

Imagine que está trabajando en la misma empresa que Alex. Cuando Alex nació le dijeron a su familia que era una niña/o. Ell/a/e/o se identifica como una mujer/persona no binaria (ni hombre ni mujer exclusivamente en su totalidad)/hombre. Alex tiene pelo castaño, ojos marrones, y es diestr/a/e/o. Alex se graduó en la universidad y luego trabajó en el campo durante cinco años antes de unirse a su empresa. Según la persona que le supervisa en la empresa, Alex ha demostrado un gran grado de conocimiento técnico, pero no se le ha tenido en cuenta en las promociones habituales debido, sobre todo, a su falta de habilidades directivas.

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

(Sección 3) Piense en personas como Alex en el ámbito laboral y diga en qué medida cree que las describen cada una de las siguientes características

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que éstas son completamente anónimas.

Tenga en cuenta que:

	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Traicioneras	1	2	3	4	5
2. Amistosas	1	2	3	4	5
3. Capaces	1	2	3	4	5
4. Sinceras	1	2	3	4	5
5. Malintencionadas	1	2	3	4	5
6. Honestas	1	2	3	4	5
7. Agresivas	1	2	3	4	5
8. Formales	1	2	3	4	5
9. De confianza	1	2	3	4	5
10. Dañinas	1	2	3	4	5
11. Inteligentes	1	2	3	4	5
12. Serviciales	1	2	3	4	5
13. Agradables	1	2	3	4	5
14. Eficientes	1	2	3	4	5
15. Competentes	1	2	3	4	5
16. Amables	1	2	3	4	5
17. De buen carácter	1	2	3	4	5
18. Cálidas	1	2	3	4	5
19. Falsas	1	2	3	4	5
20. Respetuosas	1	2	3	4	5
21. Hábiles	1	2	3	4	5
22. Seguras	1	2	3	4	5

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA PERSONAS TRANS NO BINARIAS

(Sección 4) Piense en personas como Alex y diga en qué medida ha sentido, siente o sentiría cada una de las siguientes emociones hacia ellas en el trabajo

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que éstas son completamente anónimas

	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Comodidad	1	2	3	4	5
2. Celos	1	2	3	4	5
3. Vergüenza	1	2	3	4	5
4. Ansiedad	1	2	3	4	5
5. Decepción	1	2	3	4	5
6. Intranquilidad	1	2	3	4	5
7. Resentimiento	1	2	3	4	5
8. Respeto	1	2	3	4	5
9. Frustración	1	2	3	4	5
10. Orgullo	1	2	3	4	5
11. Envidia	1	2	3	4	5
12. Enfado	1	2	3	4	5
13. Seguridad	1	2	3	4	5
14. Crispación	1	2	3	4	5
15. Cariño	1	2	3	4	5
16. lástima	1	2	3	4	5
17. Asco	1	2	3	4	5
18. Comprensión	1	2	3	4	5
19. Desprecio	1	2	3	4	5
20. Odio	1	2	3	4	5
21. Admiración	1	2	3	4	5
22. Compasión	1	2	3	4	5
23. Inspiración	1	2	3	4	5
24. Temor	1	2	3	4	5

¡Gracias por su participación!