

TESIS

TESIS

TESIS

TESIS

TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA

TESIS

**CUERPOS TRANS* Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO
LABORAL FORMAL: PROCESOS DE CIVILIZACIÓN**

PRESENTA

Mtra. Grecia Lorena Valencia Arcos

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN ESTUDIOS
SOCIOCULTURALES**

TUTOR

Dr. Octavio Martín Maza Díaz Cortés

INTEGRANTES DEL COMITÉ TUTORAL

Dr. José Manuel López Libreros

Dra. Ericka Sánchez López

Aguascalientes, Ags. 29 de junio del 2026

TESIS

TESIS

TESIS

TESIS

TESIS

CARTA DE VOTO APROBATORIO

DR. ALEJANDRO GARCÍA MACÍAS
DECANO (A) DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PRESENTE

Por medio del presente como **DIRECTOR** designado del estudiante **GRECIA LORENA VALENCIA ARCOS** con ID 120671 quien realizó la tesis titulada: **CUERPOS TRANS* Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL: PROCESOS DE CIVILIZACIÓN** un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que ella pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"
Aguascalientes, Ags., 08 de junio de 2026.


Dr. Octavio Martín Maza Díaz Cortés
Director de tesis

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado

CARTA DE VOTO APROBATORIO

DR. ALEJANDRO GARCÍA MACÍAS
DECANO (A) DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PRESENTE

Por medio del presente como **ASESOR** designado del estudiante **GRECIA LORENA VALENCIA ARCOS** con ID 120671 quien realizó la tesis titulada: **CUERPOS TRANS* Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL: PROCESOS DE CIVILIZACIÓN** un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que ella pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"
Aguascalientes, Ags., 08 de junio de 2026.

Dr. José Manuel López Libreros
Asesor de tesis

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado

CARTA DE VOTO APROBATORIO

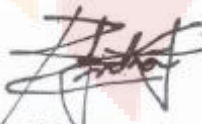
DR. ALEJANDRO GARCÍA MACÍAS
DECANO (A) DEL CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PRESENTE

Por medio del presente como **ASESOR** designado del estudiante **GRECIA LORENA VALENCIA ARCOS** con ID 120671 quien realizó la tesis titulada: **CUERPOS TRANS* Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL: PROCESOS DE CIVILIZACIÓN** un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en la fracción IX del Artículo 43 del Reglamento General de Posgrados, doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que ella pueda continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Se Lumen Proferre"
Aguascalientes, Ags., 08 de junio de 2026.



Dra. Ericka López Sánchez
Asesora de tesis

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Coordinación del Programa de Posgrado



**DICTAMEN DE LIBERACIÓN ACADÉMICA
PARA INICIAR LOS TRÁMITES DEL EXAMEN DE GRADO**



Fecha de dictaminación (dd/mm/aaaa): 02/06/2026

NOMBRE: Grecia Lorena Valencia Arcos **ID:** 120671

PROGRAMA: Doctorado en Estudios Socioculturales **LGAC (del posgrado):** Procesos Socioculturales

MODALIDAD DEL PROYECTO DE GRADO: Tesis (X) ***Tesis por artículos científicos** () ****Tesis por Patente** () **Trabajo Práctico** ()

TÍTULO: CUERPOS TRANS* Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL FORMAL: PROCESOS DE CIVILIZACIÓN

El entendimiento del problema de la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género permite generar políticas públicas que impacten en las interrelaciones laborales y sociales de las sociedades para tener una redistribución del poder de forma más equitativa, disminuir las prácticas de discriminación, violencia y exclusión; así como desmitificar y erradicar estigmas relacionados a la población LGBTIQ+

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado):

INDICAR SEGÚN CORRESPONDA: **SI, NO, NA (No Aplica)**

<i>Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:</i>	
SI	El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
SI	La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
SI	Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
SI	Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
SI	Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
SI	El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
SI	Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
SI	Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
SI	Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)
<i>El egresado cumple con lo siguiente:</i>	
SI	Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Posgrados
SI	Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc.)
SI	Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial
NO	Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario (En caso de que corresponda)
SI	Coincide con el título y objetivo registrado
SI	Tiene congruencia con cuerpos académicos
SI	Tiene el CVU de la SECRETI actualizado
SI	Tiene el o los artículos aceptados o publicados y cumple con los requisitos institucionales (en caso de que proceda)
<i>*En caso de Tesis por artículos científicos publicados (completar solo si la tesis fue por artículos)</i>	
N.A.	Aceptación o Publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto según el nivel del programa
N.A.	El (la) estudiante es el primer autor(a)
N.A.	El (la) autor(a) de correspondencia es el Director (a) del Núcleo Académico
N.A.	En los artículos se ven reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
N.A.	Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el idioma en que fueron publicados
<i>**En caso de Tesis por Patente</i>	
N.A.	Cuenta con la evidencia de solicitud de patente en el Departamento de Investigación (anexarla al presente formato)

Con base en estos criterios, se autoriza continuar con los trámites de titulación y programación del examen de grado: Sí X
No

FIRMAS

Elaboró:
*NOMBRE Y FIRMA DEL(LA) CONSEJERO(A) SEGÚN LA LGAC DE ADSCRIPCIÓN:
Dra. María Eugenia Patiño López

* En caso de conflicto de intereses, deberá un asesor miembro del NA de la LGAC correspondiente disuadir al director o miembro del comité tutorial, asignado por el Decano.
NOMBRE Y FIRMA DEL COORDINADOR DE POSGRADO:
Dra. María Rebeca Padilla de la Torre

Revisó:
NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:
Dra. Ma. de los Angeles Vacío Murié

Autorizó:
NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:
Dr. Alejandro Gutiérrez Macías

Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado

En cumplimiento con el Art. 24 fracción V del Reglamento General de Posgrado, así como la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: Proponer criterios y mecanismos de selección, permanencia, ingreso y titulación de estudiantes para asegurar la eficiencia formal y la titulación y el Art. 28 fracción IX, atender, asesorar y dar el seguimiento al estudiantado desde su ingreso hasta su titulación.

Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género

Grecia Lorena Valencia Arcos
 Universidad Autónoma de Aguascalientes, México
 lorena_grecia@hotmail.com

Fecha de recepción: 30/10/2021
 Fecha de aceptación: 28/04/2023

Resumen

A partir de la necesidad de conocer y contextualizar las investigaciones y acciones que se han generado en México respecto de la discriminación laboral de la diversidad sexual y de género, se llevó a cabo una revisión literaria para construir un estado de la cuestión que permitiera comprender el problema al que se enfrenta cotidianamente la comunidad LGBTQI+. El texto comienza contextualizando el panorama internacional sobre los derechos humanos y laborales de la diversidad sexual y de género, en segundo lugar, se describen los principales hallazgos a nivel internacional y nacional y se concluye con una discusión de los resultados.

Palabras clave

1| diversidad sexual y de género 2| discriminación laboral 3| estudios del trabajo 4| derechos humanos 5| desigualdad

Cita sugerida

Valencia Arcos, Grecia Lorena (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes*, (4), 271-287, 400n. DOI: 10.54871/cl4c400n



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Atribución- NoComercial- CompartirIgual 4.0 Internacional https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_AR

Tramas
 y Redes
 Jun. 2023
 N°4
 ISSN
 2796-9096

Agradecimientos

Agradezco al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) y a la Universidad Autónoma de Aguascalientes, especialmente al Departamento de Sociología y Antropología y al Doctorado en Estudios Socioculturales, por darme la oportunidad de realizar mis estudios de posgrado en el lugar que me ha visto crecer profesionalmente por más de 17 años.

Al Dr. Octavio Maza por acompañarme en este proceso de aprendizaje que emprendió su camino hace 15 años. No encuentro las palabras para agradecer todo el trabajo, tiempo y esfuerzo que me ha regalado. Muchas gracias por escucharme, pensar y emocionarse a mi lado. Su ejemplo y enseñanzas me han llevado a comprender y vivir la sociología.

A la Dra. Ericka Sánchez López por cruzarse en mi camino y tomar este proyecto como propio, por escuchar mis preocupaciones y dudas, por darme las herramientas para explicarme la realidad.

Al Dr. José Manuel López Libreros por su escucha y compromiso, por brindarme su tiempo, apoyo, conocimientos y motivación para continuar.

A mi familia nuclear (mamá, papá, hermano, cuñada y sobrino) y extendida, por quererme a pesar de mis ausencias, neurosis e histerias, por nunca dejarme atrás, por apoyar todas mis locuras y apostar por que mi futuro fuera diferente a pesar de que mi constitución de género y cultural no augurara el mejor de los futuros. Sin su red de apoyo familiar, siendo una lesbiana masculina no binaria, no habría podido llegar a este lugar.

A mi abuelita chula y a mi madrina, porque este camino comenzó con su ausencia, sin embargo, su recuerdo y amor me acompañaron durante todo este proceso, así como sus enseñanzas y apoyo incondicional.

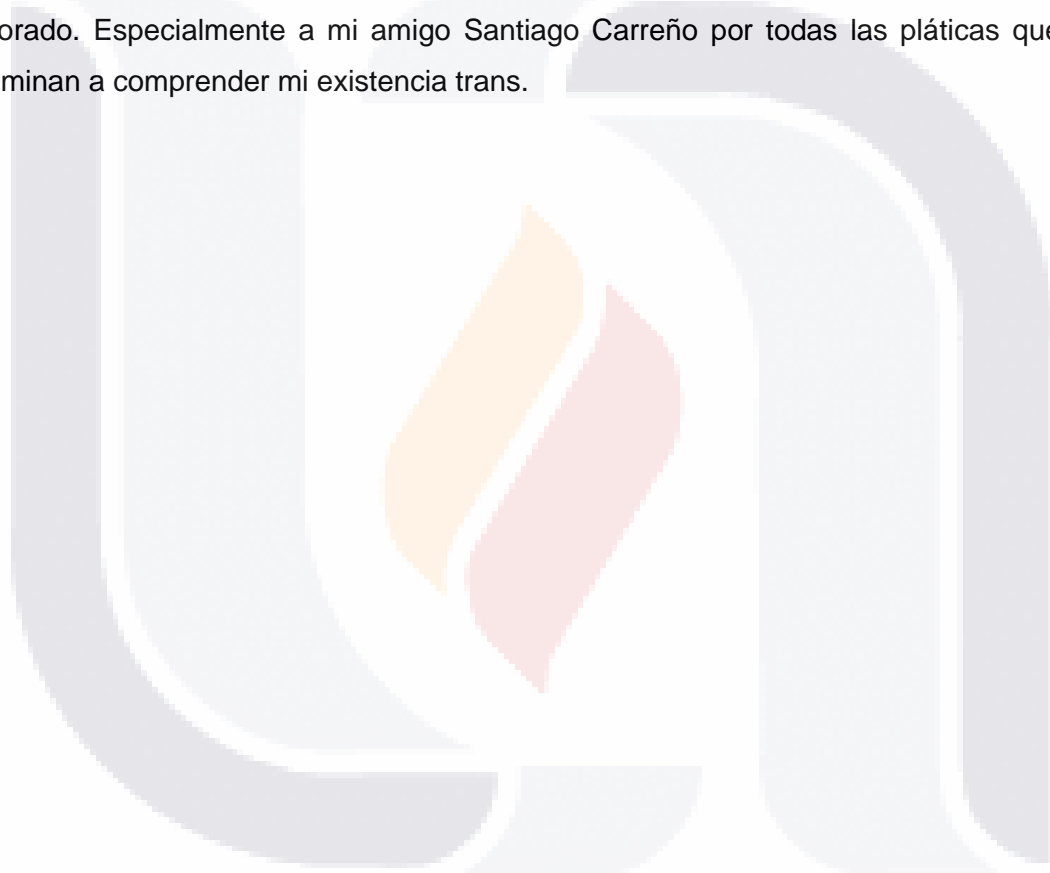
A mi red de amor y cuidado. A mis vínculos amorosos porque todo el amor que me regalan me arropa, sostiene mi corazón y me llena de energía para continuar en este proceso de revolución, porque sin ustedes no hubiera podido avanzar y deconstruir mi pensamiento. Su apuesta poliamorosa me permitió mirar el mundo desde un lugar más sororo y horizontal. Gracias infinitas por escucharme en mis crisis, sostenerme cuando la angustia y ansiedad me desbordaban, por llenarme de amor todos los días.

A Chuy Tinoco, por mostrarme el lesbianismo feminista, cuestionar mis creencias, prácticas y conductas; romper mis esquemas y mover mis paradigmas, porque aún después de su

partida, logró sembrar preguntas y ayudarme a caminar. Sin tu consejo, literalmente no estaría aquí.

A Ivonne, porque tu existencia permitió que creyera posible la mía. Porque tu valentía me alienta a existir en la resistencia, por todo tu amor, cuidado y crianza.

A mis amistades y todas las personas que se vieron involucradas en este proceso de investigación, por sus historias y testimonios, por participar en este proceso de aprendizaje, por no negarme la oportunidad de conocer sus historias, porque en muchos de los casos sus vidas me han acompañado a lo largo de la Licenciatura, la Maestría y ahora el Doctorado. Especialmente a mi amigo Santiago Carreño por todas las pláticas que me encaminan a comprender mi existencia trans.



Dedicatoria

A mi cuerpo.

Porque me sostiene todos los días,
y a pesar de los malos tratos
me acompaña y me permite continuar.

Porque, aunque la he llevado al límite,
con enfermedades, dolencias y malestares,
siempre ha seguido en pie.

Porque se ha sostenido a pesar de los estigmas,
las violencias, discriminaciones y exclusiones.

Porque gracias a su experiencia, a sus vivencias e historia
he logrado pensar, trabajar y concluir esta tesis.

Índice General

Índice de Gráficas.....	4
Índice de Figuras	5
Índice de Ilustraciones	6
Acrónimos.....	7
Resumen en español.....	8
Abstract.....	9
Capítulo 1: Introducción.....	10
1.1 Planteamiento del problema de investigación.....	12
1.2 Incorporación de las otredades al mercado laboral formal	15
1.3 Las personas trans*, su inclusión en el mercado laboral formal y la protocolización de los cuerpos.	18
1.4 Objetivos	23
1.5 Supuesto de investigación.....	23
1.6 Justificación	23
1.7 Estado de la cuestión: Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal	29
Capítulo 2: Marco Teórico.....	45
2.1 El Orden Social	46
2.1.1 Procesos de Civilización.....	46
2.1.2 Capitalismo.....	49
2.1.3 Cisnorma y cisheteronorma	52
2.2 Materialización de los discursos: Prácticas corporales	59
2.3 Formas de control: Poder y Violencia.....	62
2.3.1 Poder	62
2.3.2 Violencia.....	65

Capítulo 3: Marco epistémico-metodológico..... 67

3.1 Posturas epistemológicas: pensamiento crítico y la sociología figuracional 69

3.1.1 Pensamiento positivista..... 69

3.1.2 Epistemología del pensamiento crítico 70

3.1.3 Sociología figuracional..... 75

3.2 Propuesta epistemológica metodológica para el estado del movimiento del sujeto..... 77

3.2.1 Consideraciones metodológicas y analíticas para el estudio de las comunidades . 82

3.2.2 Consideraciones metodológica y analíticas para el estudio de los sujetos sociales83

3.3 Técnicas de recolección de información 88

3.3.1 Cartografías corporales de discriminación y violencia laboral en los centros de trabajo 89

3.3.2 Entrevista en profundidad sobre su trayectoria laboral e inclusión en el mercado laboral formal..... 91

3.3.3 Línea del tiempo de la trayectoria corporal 93

3.4 Desarrollo del trabajo de campo..... 93

3.5 Análisis de los datos desde el pensamiento crítico y la sociología figuracional 95

Capítulo 4: Discusión de Resultados 99

4.1 El origen: proceso de problematización de la realidad 101

4.2 Lo Normativo: análisis de las leyes laborales y protocolos de transinclusión..... 119

4.3 Lo posible: experiencias corporales y laborales de personas trans* 130

4.3.1 Articulación de la realidad: la utopía..... 131

4.3.2 Construcción de la subjetividad..... 137

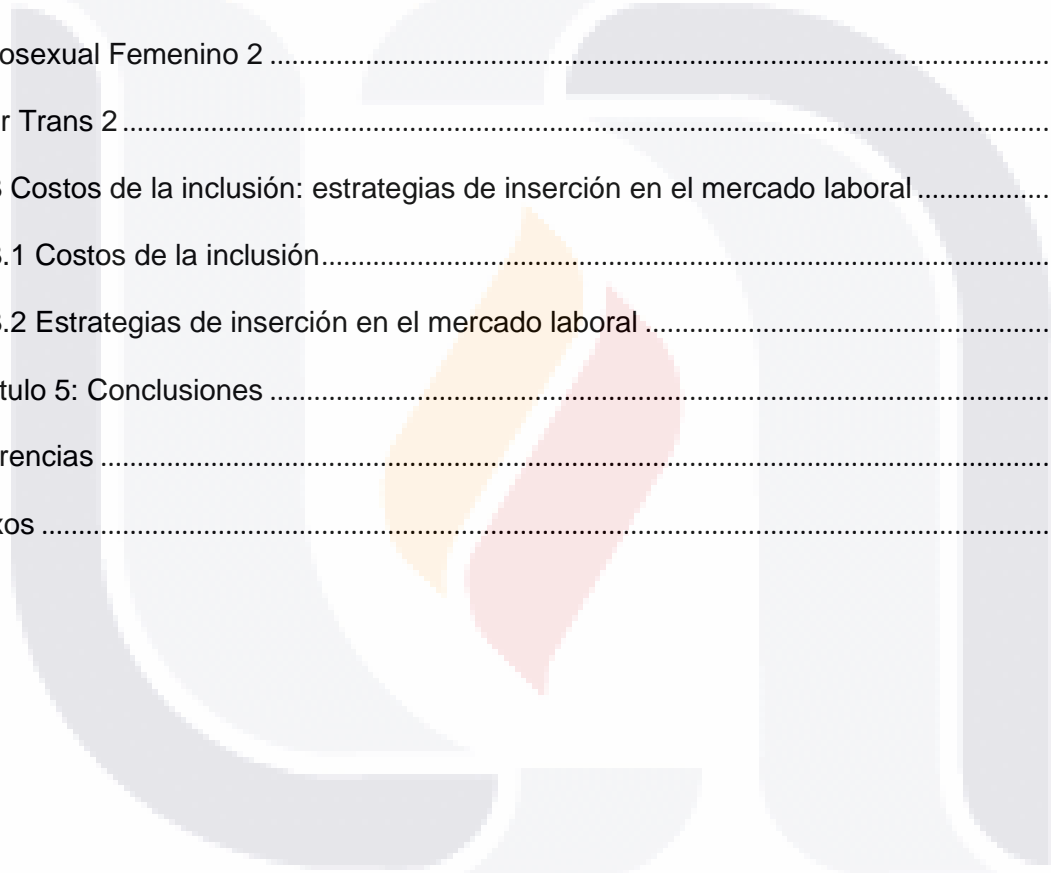
4.3.2.1 Síntesis teórica: le sujete estandarizade 138

4.3.2.2 Análisis de las trayectorias corporales y sociales de los sujetos trans* 143

4.3.2.2.1 Contexto social, cultural y legal de la diversidad sexual y de género en Aguascalientes..... 143

4.3.2.2.2 Descripción de los participantes..... 148

Homosexual Femenino 1	150
Mujer Trans 1	152
Lesbiana Masculina	160
Persona Queer.....	167
No Binarie	169
Hombre Trans 1	173
Hombre Trans 2.....	176
Homosexual Femenino 2	185
Mujer Trans 2.....	190
4.3.3 Costos de la inclusión: estrategias de inserción en el mercado laboral	194
4.3.3.1 Costos de la inclusión.....	195
4.3.3.2 Estrategias de inserción en el mercado laboral	201
Capítulo 5: Conclusiones	207
Referencias	214
Anexos	226



Índice de Gráficas

Gráfica 1: Mapeo de trabajos sobre inclusión laboral de personas trans* por país. 32

Gráfica 2: Mapeo de documentos sobre inclusión de personas trans* por año. 33



Índice de Figuras

Figura 1: Planteamiento del problema	21
Figura 2: Ciclo de transfobia organizacional.	42
Figura 3: Ciclo de diversidad organizacional.....	43
Figura 4: Estructura de la realidad a partir del pensamiento de Norbert Elias.	47
Figura 5: Determinaciones sociales que posibilitan el capitalismo	50
Figura 6: Constitución del Sujeto	54
Figura 7: Cisheteronorma	57
Figura 8: Conformación de las prácticas corporales	62
Figura 9: Esquema del ensayo crítica de la violencia de Walter Benjamin	66
Figura 10: Epistemología del pensamiento crítico.....	72
Figura 11: Espacios indeterminados	74
Figura 12: Epistemología de la Sociología Figuracional.....	75
Figura 13 : La realidad.....	80
Figura 14 : Teoría del objeto en su conjunto.....	81
Figura 15: Construcción de la subjetividad.....	85
Figura 16: Articulación de la temporalidad con los planos micro y macrosociales.....	87
Figura 17: Problematización inicial de la investigación.....	104
Figura 18: Esquema del marco teórico de la investigación Cuerpos trans* y su inclusión en el mercado laboral formal: Procesos de civilización.....	141

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Cartel de la 2da feria de reclutamiento Trans CDMX	105
Ilustración 2: Fotografía del autore en la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX.....	108
Ilustración 3: Vista panorámica de la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX.....	109
Ilustración 4: Buscadores de empleo en la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX...	110
Ilustración 5: Cartel del evento Primer Foro Transformación cultural en las empresas ..	112
Ilustración 6: Fotografía de Homosexual Femenino 1	150
Ilustración 7: Fotografía de Mujer Trans1.....	153
Ilustración 8: Trayectoria laboral y corporal de Mujer Trans 1	157
Ilustración 9: Trayectoria laboral y corporal de Mujer Trans 1	158
Ilustración 10:Cartografía corporal de Mujer Trans 1	159
Ilustración 11: Fotografía de Lesbiana Masculina	160
Ilustración 12: Trayectoria laboral y corporal de Lesbiana Masculina.....	164
Ilustración 13:Trayectoria laboral y corporal de Lesbiana Masculina.....	165
Ilustración 14: Cartografía corporal de Lesbiana Masculina	166
Ilustración 15: Fotografía de No Binarie	169
Ilustración 16: Cartografía corporal de No Binarie.....	172
Ilustración 17: Fotografía de Hombre Trans 1	173
Ilustración 18: Fotografía de Hombre Trans 2.....	177
Ilustración 19: Trayectoria laboral y corporal de Hombre Trans 2	182
Ilustración 20:Trayectoria laboral y corporal de Hombre Trans 2	183
Ilustración 21: Cartografía corporal de Hombre Trans 2.....	184
Ilustración 22: Fotografía de Homosexual Femenino 2	185
Ilustración 23: Cartografía corporal de Homosexual Femenino 2.....	189
Ilustración 24: Fotografía de Mujer Trans 2.....	190
Ilustración 25: Cartografía corporal de Mujer Trans 2	193

Acrónimos

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

DH: Derechos Humanos

HT: Hombres Trans

HRC: Fundación Human Rights Campaign

IEE: Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes

ILGA Mundo: Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INE: Instituto Nacional Electoral

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

IPN: Instituto Politécnico Nacional

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado

LGBTIQ+: Lesbianas, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer y otras identidades sexuales y de género.

MT: Mujeres Trans

NB: No Binario

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

OSIG: Orientación Sexual o Identidad de Género

Resumen en español

La tesis de doctorado titulada "Cuerpos trans* y su inclusión en el mercado laboral formal: procesos de civilización" adscrita al Doctorado en Estudios Socioculturales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, tiene como objetivo principal explicar los costos que tenemos las personas trans* al ser incluidas en el mercado laboral formal.

La investigación es de corte cualitativo y parte desde la postura epistémica-metodológica del pensamiento crítico de Hugo Zemelman y la sociología figuracional de Norbert Elias. Como parte del trabajo de campo se llevó a cabo la entrevista de 10 personas trans* (hombres y mujeres trans, personas no binarias, lesbianas masculinas y homosexuales femeninos) acompañado de dos herramientas de investigación: Trayectorias laborales-corporales y cartografías corporales.

Los principales hallazgos se miran en las experiencias de discriminación laboral que viven las personas que se autodenominan trans* y aquellas que cuentan con una expresión de género discordante con la cisnorma, ambos relatos coinciden en que estas prácticas tienen efectos contundentes en su salud laboral, especialmente se ve reflejada en enfermedades, dolencias, malestares y efectos psicosociales que derivan en burnout, ansiedad, depresión, disforia social, entre otras.

Cuyas experiencias recaen en diferentes posibilidades de ejercicio de la subjetividad con lo que respecta a la elección de la inserción laboral: 1) alineación con las normas sistémicas e inserción en el mercado laboral formal, 2) deserción del mercado laboral formal y búsqueda del sustento en el mercado informal y 3) inserción en una empresa trans-incluyente.

Estas elecciones que inciden en la potencialidad de su subjetividad impactan en la construcción de sus cuerpos y los efectos que tienen en su salud laboral, así como en los efectos que se reflejan en sus cuerpos, relaciones sociales y el desarrollo de enfermedades físicas, psicológicas y mentales.

Abstract

This doctoral thesis, titled "Trans* bodies and their inclusion in the formal labor market: Processes of Civilization," examines the costs for trans* people of integrating into the formal labor market. The research was conducted as part of the Doctorate in Sociocultural Studies at the Universidad Autónoma de Aguascalientes.

The study is qualitative, drawing upon the epistemological framework of Hugo Zemelman's critical thinking and the figurational sociology of Norbert Elias. The methodology included interviews with 10 trans* participants (encompassing trans men and women, non-binary individuals, masculine lesbians, and feminine homosexuals), which were supplemented by two research tools: body-work trajectories and body mapping.

Key findings highlight the pervasive workplace discrimination faced by individuals who identify as trans* and those whose gender expression challenges cisnormativity. These experiences have severe repercussions for their occupational health, leading to physical illnesses, discomfort, and significant psychosocial effects, including burnout, anxiety, depression, and social dysphoria.

The participants' narratives reflect different strategies for navigating labor market integration: 1) conformity with systemic norms to access formal employment; 2) exiting the formal sector in favor of informal work; and 3) finding a position within a trans-inclusive organization.

In conclusion, the thesis contends that these choices are not simply about employment; they are embodied processes that fundamentally influence the construction of the self, with lasting effects on health, social dynamics, and well-being.

Capítulo 1: Introducción

Antes de comenzar con el desarrollo de la tesis, voy a resaltar algunos puntos. En primer momento quiero aclarar que este documento se escribe en primera persona debido a una postura epistémica, como muchos teóricos, pensadores e investigadores han expuesto en diferentes textos, la investigación no es un proceso externo a nuestras vidas, si bien, es necesario despojarnos de cualquier prejuicio, también es importante asumir nuestra postura en la investigación, y entender que es a partir de ella que abrimos la puerta a una reflexibilidad mucho más profunda sobre las problemáticas de los sujetos y las sociedades (Bourdieu, 1997; Bourdieu et al., 2002; De Sousa Santos, 2009; Elias, 1970; Zabudovsky, 2015; Zemelman, 1987, 1992, 2005). Reconozco que las preguntas de investigación están enriquecidas por nuestras experiencias, ya que buscamos entender las problemáticas que observamos y de las cuales, en muchas ocasiones, formamos parte.

Otro de los motivos de la redacción en primera persona recae en el uso de la postura epistémica-metodológica del pensamiento crítico, que tal cual su nombre lo enuncia, es una propuesta revolucionaria que invoca a la edificación y el reconocimiento de la participación de los sujetos en la construcción de la realidad y a partir de ello rompe con los dogmas positivistas que buscan justamente eliminar todo rasgo o rastro de la participación humana en los procesos de investigación y el desarrollo del conocimiento (Zemelman, 1987, 1992, 1996, 2005, 2008).

Durante mi estancia en el programa de doctorado, comprendí la relevancia que tiene reconocer nuestra participación en la investigación, ya que miramos el mundo y cuestionamos la realidad a través de las experiencias que se materializan en el cuerpo. Mi visión se constituye a través de un profundo sentido de lucha, resistencia y transformación, que deriva de mi práctica activista y de incidencia social. Las investigaciones que he llevado a cabo a lo largo de mi vida académica y laboral, sin ser esta la excepción, parten desde una perspectiva crítica, lesbofeminista, interseccional, marxista y queer.

Reconozco que en esta investigación confluyen una gran parte de las experiencias¹ que me han atravesado la cuerpo² y, justamente, por ellas puedo mirar la realidad desde

¹ Prácticas de discriminación, violencia y exclusión derivadas de la orientación sexual, identidad y expresión de género que reconozco como parte de mi subjetividad y que se han presentado a partir de las interrelaciones que llevo a cabo en los diferentes espacios de la sociedad.

² Forma coloquial de llamar al cuerpo desde una postura feminista.

una perspectiva diferente: soy una hembra de cuerpo gordo, trans, en terapia de remplazo hormonal, autista (asperger), que se autodenomina lesbiana masculina (trans-but), no binarie (trans), lesbofeministe y poliamorose.

Por otra parte, redacto este documento en lenguaje incluyente desde una base epistemológica y política, ya que es indispensable el reconocimiento de todas las identidades genéricas que participaron de esta investigación (incluyendo la mía), a las cuales, agradezco profundamente haber depositado su confianza e intimidad en mis manos para contribuir a la construcción de un documento que nos permita entender, pero sobre todo, nombrar las realidades trans^{*34}, que a lo largo de la historia han sido ilegítimas, invisibilizadas, cuestionadas, violentadas y excluidas de las sociedades.

Aunque actualmente existe una mayor visibilidad de las personas de la comunidad LGBTIQ+⁵⁶, no se han eliminado los mitos, estigmas, prejuicios y creencias que incentivan y propician las desigualdades, pero que especialmente estimulan las prácticas de discriminación, violencia, exclusión y LGBTfobia⁷ que vivimos cotidianamente, sobre todo, al entrar en vigor políticas de mandatarios nacionales que buscan invisibilizar a las personas trans* en su reconocimiento público como ciudadanos sujetos de derecho, desde una perspectiva socioeconómica y cultural, en países como Estados Unidos⁸ y Argentina⁹, cuyas acciones marcan un hito en el camino de la inclusión de las personas trans* en los centros de trabajo¹⁰.

³ El término trans engloba las experiencias de las personas transexuales, transgénero, transexuales pre-operados, post-operados y otras expresiones que señalan la transgresión de las normas de género binarias. Incluyen a personas de todas las edades que rompen con las expectativas, roles y apariencias que les asignan desde el nacimiento, y que les nombran hombres o mujeres en sus vidas y en sus documentos oficiales. Son personas que no se sienten a gusto en el sexo asignado en el nacimiento, que rompen la rigidez de lo que es apropiado para los hombres o para las mujeres. Es un impulso intenso para alejarse de una norma impuesta que restringe su expresión de la identidad, que no muestra cómo se siente y que motiva que se produzcan cambios en sus vidas. A veces realizan modificaciones corporales, transforman sus roles sociales y cómo se presentan ante el mundo (R. (Lucas) Platero, 2014, p. 408).

⁴Una variable de esta perspectiva ha sido el uso del término trans con asterisco (trans*), cuyo uso trata señalar más concretamente la heterogeneidad, así como el potencial existente en una mirada inclusiva de las diferentes identidades (R. (Lucas) Platero, 2014, p. 408).

⁵ Siglas que se han utilizado internacionalmente para nombrar a los integrantes de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Travesti, Transexual, Intersexual y Queer. Actualmente se consideran las siglas LGBTTTTIQ o LGBTIQ+.

⁶ A las personas de la diversidad sexual y de género también se les nombra "personas de la comunidad LGBTIQ+".

⁷ Se refiere a las fobias relacionadas con la comunidad LGBTIQ+: lesbofobia, homofobia, bifobia, transfobia, entre otras.

⁸ Para más información puede consultar el discurso inaugural del presidente Donald J. Trump (Trump, 2025).

⁹ Para más información puede consultar el decreto de ley que modifica la Ley de Identidad de Género en Argentina realizado por el gobierno de Javier Milei (Paletta, 2025).

¹⁰ Para más información consultar las acciones que han realizado las empresas trasnacionales a partir de las declaraciones de exclusión trans* y sus afectaciones en la inclusión en los centros laborales (Forbes Staff, 2025)

Por último, me es indispensable pronunciar y evidenciar que el proyecto de investigación con el que emprendí el posgrado no es el mismo que se presenta a continuación, como todos los proyectos, en la búsqueda problematiqué la realidad desde muchos lugares, así como desde diferentes posturas teóricas y epistemológicas. Sin embargo, considero que es importante nombrar este proceso, ya que en la mayoría de las experiencias de posgrado se invisibiliza y mitifica como parte del rito que construye la identidad del estudiante, e influye en el desgaste emocional, psicológico y de salud que tenemos la mayoría de los estudiantes y que tiene como consecuencia grandes costos en la salud física, psicológica y emocional.

1.1 Planteamiento del problema de investigación

El proceso civilizatorio es concebido como una transformación del comportamiento que históricamente coincide con la progresiva división de funciones y la consolidación de los monopolios fiscales y de la violencia física legítima en manos del Estado. La creciente interdependencia social se produce de forma paralela al fortalecimiento del control y autocontrol que se expresa en el “aumento del umbral de la vergüenza y el desagrado” (Elias, 2009, p. 15).

Históricamente el sistema económico ha presentado una serie de cambios con el objetivo de conservar el poder de los dueños de los territorios, de los medios de producción y de las personas, teniendo como consecuencia una reorganización social y cultural, que poco a poco fue posicionando a las personas en espacios específicos que les permitieran mantener el control de las sociedades. Así, pasamos de estar regidos por sistemas monárquicos, a feudos y después a partir de la revolución francesa y la invención de la máquina de vapor, a la industrialización, o lo que conocemos como sistema capitalista.

Estos cambios en el sistema económico impactaron en la organización de las sociedades y se fueron transformando poco a poco las estructuras de poder, situando en un primer momento en la cima de esta pirámide social a la aristocracia, para convertirse en una alta burguesía y por último en los Estados-Nación que ahora conocemos y mediante los cuales estructuramos socialmente nuestras interrelaciones políticas, económicas y sociales.

Con estas transformaciones los espacios sociales- y su distribución-, así como las instituciones que conformaban, fueron cambiando a partir de las interrelaciones y las normativas que eran establecidas por los que integraban el grupo selecto de propietarios y

que eran parte de las altas esferas apoderadas de las riquezas, las tierras y los medios de producción, estableciendo con ello una pauta conductual, que fue denominada civilización, que permitía diferenciarles y que establecía un claro límite entre las personas que se encontraban en lo más alto de la pirámide de la clase social y todas las que se encontraban debajo de ellas.

El concepto de civilización se refiere a hechos muy diversos: tanto al grado alcanzado por la técnica como al tipo de modales reinantes, al desarrollo del conocimiento científico, a las ideas religiosas y a las costumbres. El concepto puede referirse a la forma de las viviendas, a las formas de la convivencia entre hombre y mujer, al tipo de las penas judiciales o a los modelos de preparar los alimentos. Para ser exactos, no hay nada que no pueda hacerse de una forma “civilizada” y de una forma “incivilizada”, con lo que siempre resultaba algo difícil de resumir en unas cuantas palabras todo aquello que el término “civilización” comprende (Elias, 2009, p. 83).

A partir de la división sexual del trabajo, los espacios (públicos, privados y domésticos) fueron asignados y distribuidos con base en un supuesto “dimorfismo sexual¹¹” (Ciccia, 2022). La asignación social espacial se dio tomando en cuenta los roles de género, los espacios públicos fueron designados a los varones ya que se creía que ellos eran los poseedores de la racionalidad y por tanto las personas capacitadas para el ejercicio del trabajo y la ciudadanía. Los espacios privados, por otra parte, permitían el descanso de los varones, pero eran propicios para el ejercicio de la reproducción social y biológica, asignando las tareas de la crianza y el cuidado a las mujeres; y por último el espacio doméstico como un espacio laboral para las mujeres, en el que los hombres¹² no tenían cabida (Alonso González, 2004; Benería, 2019; Lamas, 2017; Serret, 2008, 2011).

A través de la organización económica, las personas fueron adquiriendo un valor y una posición diferenciada a partir de sus cuerpos, riquezas, conductas, habilidades, cualidades y conocimientos, basando esa lógica a partir de un discurso científico biologicista que se sostenía a través del “dimorfismo sexual”, que posicionaba en primer lugar a los hombres, ya que según este discurso, eran los principales poseedores de la razón y de todas las habilidades necesarias para ordenar y reproducir los sistemas

¹¹ El dimorfismo sexual es la idea acerca de que existen dos formas biológicas sobre la base de las funciones reproductivas. Concepto desde el que suele legitimarse el uso de la categoría “sexo” en el ámbito biomédico (Ciccia, 2022, p. 252)

¹² Solamente aquellos varones que eran feminizados podían ocupar los espacios domésticos: esclavos, adultos mayores, homosexuales, infancias y adolescencias, pero no en todos los casos podía ejercer las labores domésticas.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

económicos de una forma vertical y autoritaria, a partir del uso y control de la violencia (Ciccía, 2023; Elias, 2009).

Paulatinamente, debido a diferentes luchas sociales, especialmente las emprendidas por mujeres, personas con una diversidad sexual y de género, entre otras personas en situación de vulnerabilidad, se fueron desmitificando estas diferencias dismórficas y comenzaron a ocupar espacios que habían sido designado exclusivamente a los varones, como lo es el mercado laboral.

Al ser parte del mercado de trabajo fueron aumentando su capacidad de gestionar el poder que les correspondía y adquirieron la posibilidad de escalar su posición social a través del disciplinamiento de sus cuerpos y la regulación de conductas que estuvieran alienadas a los lineamientos establecidos y que les hacían más civilizadas, es decir, cisonormaron¹³ sus cuerpos y a través de ello, crearon un *habitus* personal y social que llevó a la sociedad a experimentar un equilibrio del poder, que a raíz de un cambio social, comenzó a nivelar las desigualdades.

En esta incorporación al mercado de trabajo formal, las mujeres adquirieron, a través de las demandas y de la lucha feminista, la denominación como ciudadanas lo que brindaba legitimidad y legalidad a su acción en diferentes esferas sociales, y no solo en los espacios privados y domésticos a las que habían sido designadas.

Las mujeres aparecieron poco a poco en la escena política, económica, social y cultural, sin embargo, no todas tenían las mismas oportunidades de actuación, estaban determinadas por su clase, raza, educación, capital político y cultural, para adquirir reconocimiento, por lo que todas aquellas mujeres que no contaban con una imagen hegemónica y privilegiada por su constitución como personas (mujeres cisonormadas, heterosexuales, blancas y educadas) estaban relegadas a los lugares que socialmente han sido estratificados de forma jerárquica y que establecían un espacio específico de trabajo, coloquialmente alienado al mercado informal, es decir, estaban supeditadas a ocupar espacios laborales que no eran legítimos y legales, y que se encontraban relacionados con lo oscuro, lo sucio y lo vergonzoso.

¹³ La cisonormatividad es la creencia por la cual todas las personas son cis, es decir, no son trans*; por extensión, incluye concebir que lo mayoritario o más saludable, y por tanto mejor, es no ser trans* (R. (Lucas) Platero, 2014, p. 400).

En este espacio laboral informal se encontraban todas las personas que no tenían las características biológicas y el disciplinamiento corporal adecuado para formar parte de la sociedad privilegiada (mujeres, personas racializadas, diversidades sexuales y de género, entre otras) pero esto no significaba que no formaran parte del sistema económico y social, al contrario, su trabajo y corporalidad contribuía en la limitación de los espacios sociales, la construcción de la normalidad y la legitimidad de los cuerpos que contaban con las condiciones de privilegio en el que se encontraban todos aquellos cuerpos que cumplían con los lineamientos establecidos por la civilización y que les brindaba la calidad de personas ciudadanas.

Así la ciudadanía se convirtió en una condición relevante y primordial para la adquisición de una legitimidad y legalidad jurídica que les brindaba el acceso a mejorar sus condiciones de vida al incorporarse al mercado laboral formal (López, 2023), el cual se encontraba reglamentado por leyes que fueron adquiriéndose a lo largo de la historia a partir de acuerdos y luchas sindicales que les permitieron ser incluidos en los espacios laborales de una forma regulada y por tanto, delimitada a partir de normativas que aseguraban una certidumbre laboral de permanencia y garantías mínimas que fueron reglamentadas a partir de los cambios económicos y culturales en cada uno de los Estados-Nación (Carta Social Europea, 1961; OIT, 2024a).

1.2 Incorporación de las otredades al mercado laboral formal

En el *continuum* del proceso de civilización económico y con el surgimiento de la globalización, todas las personas fueron poco a poco incluidas en el mercado laboral formal (desde una lógica neoliberal) y fueron adquiriendo más oportunidades de participar en los espacios laborales formales a partir de la construcción de organismos internacionales que recomendaban las garantías mínimas que todas las personas que habitaban el mundo debían tener.

Esta lógica de inclusión laboral se encuentra fundamentada en los Derechos Humanos, y justamente fue a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁴, que los Estados-Nación, que eran parte de las Naciones Unidas (ONU),

¹⁴ La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente (OIT, 2024a).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

retomaron sus recomendaciones como prioritarias para establecer los derechos mínimos que todos los trabajadores debían de tener para desempeñarse en un centro de trabajo decente y digno.

Poco a poco a partir de diversas recomendaciones emitidas por la OIT se fueron incorporando a todas las personas que se encontraban en situación de vulnerabilidad y que contaban con desigualdades que les posicionaban en una desventaja de empleabilidad con las personas que contenían en sus cuerpos las cualidades de privilegio que les permitían tener una armonización con los sistemas hegemónicos establecidos jerárquicamente (cisonorma y capitalismo) y de forma estratificada: la civilización.

En el marco de la inclusión laboral y la construcción de trabajos decentes y dignos, la OIT y otros organismos internacionales emiten recomendaciones y establecen una agenda prioritaria para incluir a las personas que presentaban el perfil de exclusión laboral más precarizado y desigual, resultando las personas de la diversidad sexual y de género los principales actores de estas condiciones económicas, políticas, culturales y sociales (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2010; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017; Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), 2007; OIT, 2015, 2016, 2021; Organización Internacional del Trabajo/OIT, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo en su texto *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje* (2022) define la inclusión de las diversidades sexogenéricas como:

“La inclusión es relacional. Se refiere a la experiencia que tienen las personas en el lugar de trabajo a la medida en que se sienten valorados por ser quienes son, por las habilidades y las experiencias que aportan y por la medida en que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo. El sentimiento de inclusión de una persona en el trabajo está relacionado con sus características personales, su propio comportamiento y el de las demás, y el entorno en el que se encuentra. La creación de una cultura y un entorno de trabajo inclusivos permite a los empleados diversos experimentar la igualdad, prosperar y aumentar su compromiso. Además, influye en el desempeño de la empresa” (OIT, 2022, p. 39).

La concepción institucional del máximo órgano de gestión de las condiciones laborales de las Naciones Unidas visibiliza la falta de consideración de la agencia de los sujetos,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

experiencias e interrelaciones que generan con otras personas que se encuentran laborando en los centros de trabajo (sean, o no, personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género) y que son cruzadas a partir de sus cuerpos en la materialización de los discursos y creencias que se les integran como personas que forman parte de una sociedad.

De esta manera la inclusión aparece como una estrategia económica, de producción y de interrelación de las personas que se encuentran laborando en un centro de trabajo a partir del respeto, sin tener en cuenta la pluralidad de construcciones y pensamientos que contienen, estableciendo lineamientos de inclusión que regulan a las personas en sus acciones para ser aceptadas, independientemente de su constitución personal, social y cultural, lo que da pauta a una reconfiguración de las dinámicas laborales establecidas a partir de las interrelaciones que se generan, es decir, la pertenencia requiere de una homologación de pensamientos, discursos y narrativas que se ve reflejada en las corporalidades y que de esta manera discipline y controle su construcción a través del control y autocontrol de la violencia.

Por lo que establece una hegemonía de pensamientos que contiene de forma normativa y legítima los lineamientos deseables de comportamiento hacia los otros y que por tanto civiliza a los sujetos para establecer una conducta determinada en las interrelaciones que se generan dentro y fuera de los centros de trabajo, privilegiando a todos los sujetos que son capaces de contener sus impulsos de violencia y discriminación, especialmente las prácticas relacionadas con los estigmas y prejuicios que experimentan las personas de la diversidad sexual y de género.

Sin embargo, la inclusión, no prioriza, ni establece un lineamiento claro respecto a las prácticas de discriminación que pueden surgir de estas limitaciones conductuales y que propician la reformulación de creencias y de las emociones, reconfigurando así los sentimientos de vergüenza y orgullo con los que se conducen todos los sujetos que se encuentran involucrados en las interrelaciones laborales, que propician un cambio social y un equilibrio en el poder.

1.3 Las personas trans*, su inclusión en el mercado laboral formal y la protocolización de los cuerpos.

A partir de los lineamientos establecidos por la cisheteronorma, los sujetos deben de materializar en concordancia sus cuerpos con relación al sexo, género y sexualidad (Butler, 2002a, 2007), por lo que disciplinan y norman sus cuerpos para que cumplan con el *performance* que corresponda con la cisheteronorma que se establece en el proceso de civilización y que corresponde a su Estado-Nación.

A través de estas normativas las personas somos divididas a partir de nuestra identidad de género, desde una lógica binaria, como personas cis, es decir, que cuentan con una concordancia con relación a su sexo y género asignado al nacer, coloquialmente establecidas como hembra-mujer o macho-varón; y por otro lado como personas trans*.

Los espacios laborales que históricamente han sido designados para las personas trans* son aquellos que se encuentran fuera de la legalidad, en la informalidad, debido a que existen otras normativas y códigos sociales que están relacionados con una mayor flexibilidad en la construcción de la imagen, el cuerpo y el género de sus integrantes (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Pérez et al., 2013). Por lo que los mitos, tabúes y estigmas que rodean a las personas que tienen una práctica corporal¹⁵ transgresora¹⁶ y que, por tanto, no cumplen con la cisheteronorma y las normativas de civilización que han sido establecidas por el Estado-Nación que regula al mercado laboral formal, han influido directamente en su integración.

Estas convenciones y normativas sociales propician interrelaciones que ejercen prácticas desreguladas de violencia, rechazo y discriminación hacia las personas trans*, lo que les orilla a experimentar situaciones de precariedad y vulnerabilidad (Comisión

¹⁵ Las prácticas corporales por su parte, como he señalado en otro lugar (Muñiz, 2010), son sistemas dinámicos y complejos de agentes y de las acciones, representaciones del mundo y creencias de dichos agentes, quienes actúan coordinadamente e interactúan con los objetos y con otros agentes que constituyen el mundo; si consideramos que forma parte del mundo en que se producen, es decir, que son históricas, estaremos de acuerdo en que los procesos cambiantes que las caracterizan y diferencian no son independientes de las transformaciones del medio y/o del contexto en que se desarrollan (Muñiz, 2018, p. 290).

¹⁶ Muñiz propone que se clasifiquen las prácticas corporales a partir de la siguiente tipología: prácticas corporales de la normalización (gimnasia, medicina, educación), de los patrones estéticos (discriminación, exclusión, belleza, moda), de la sexualidad (identidades sexuales, pornografía, prostitución), de la violencia, la mortificación, la tortura y la guerra; y de las referidas a la subversión, la disidencia y la protesta (desnudo, piercing, tatuajes) pueden ser estudiadas considerando que su acción comienza en el pensamiento, a partir de la construcción discursiva a la que estamos expuestos contextualmente y se materializa a partir del *performance* en nuestros cuerpos.

Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Pérez et al., 2013); excluyéndoles del trabajo formal e impidiendo el acceso a la seguridad social, salarial, de salud y vivienda, y a la construcción de una vida con calidad y dignidad (Valencia, 2021).

Las personas trans* (personas no binarias, género fluido, queer y otras personas género diversas) cuentan con más desigualdades y condiciones de precariedad, en comparación con las personas cisnormadas, lo que impactan en el ciclo del empleo¹⁷ del mercado laboral formal, así como en los procesos de inclusión en las dinámicas de socialización dentro y fuera del espacio de trabajo (Di Marco et al., 2012; Mairal & Piedad, 2009; OIT, 2015, 2016, 2021; Organización Internacional del Trabajo/ OIT, 2015; Pérez et al., 2013; Rosario-Hernández et al., 2009; Valencia, 2021).

Son muchos los factores que intervienen en el proceso de inserción laboral, sin embargo, las prácticas corporales transgresoras, la falta de documentación legal con relación a la ratificación de género, así como los mitos y estigmas, representan un impedimento para la inserción e inclusión en el mercado laboral formal de las personas trans* ya que estas conductas y prácticas corporales no corresponden con las determinaciones sociales establecidas con relación a la civilización de los cuerpos y por lo tanto, impiden su empleabilidad¹⁸.

El mercado formal¹⁹ se encuentra dividido en lo público (dependencias gubernamentales) y privado (sector empresarial), ambos sectores brindan en su mayoría condiciones que permiten a las personas que laboran adquirir un trabajo contractual, bajo un régimen salarial mínimo establecido y categorizado por el Estado. En México las prestaciones mínimas de ley especifican la obligación de brindar seguridad en materia de salud, vivienda y descanso; y dependiendo del sector en el que se encuentren insertes repartición de utilidades (Ley Federal del Trabajo, 2022).

Como resultado de estas acciones se crearon manuales y protocolos de transinclusión, sin embargo, estos fueron estructurados desde una lógica cisnormativa y por tanto, se encuentran descontextualizados de las condiciones sociales, culturales,

¹⁷ El ciclo del empleo es un concepto que retomo de *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: guía de aprendizaje* (OIT, 2022).

¹⁸ Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente (OIT, 2024b).

¹⁹Maza (2004) concibe el trabajo formal como el empleo típico, que cuenta con un salario, certidumbre y con protección social, de salud y de vivienda.

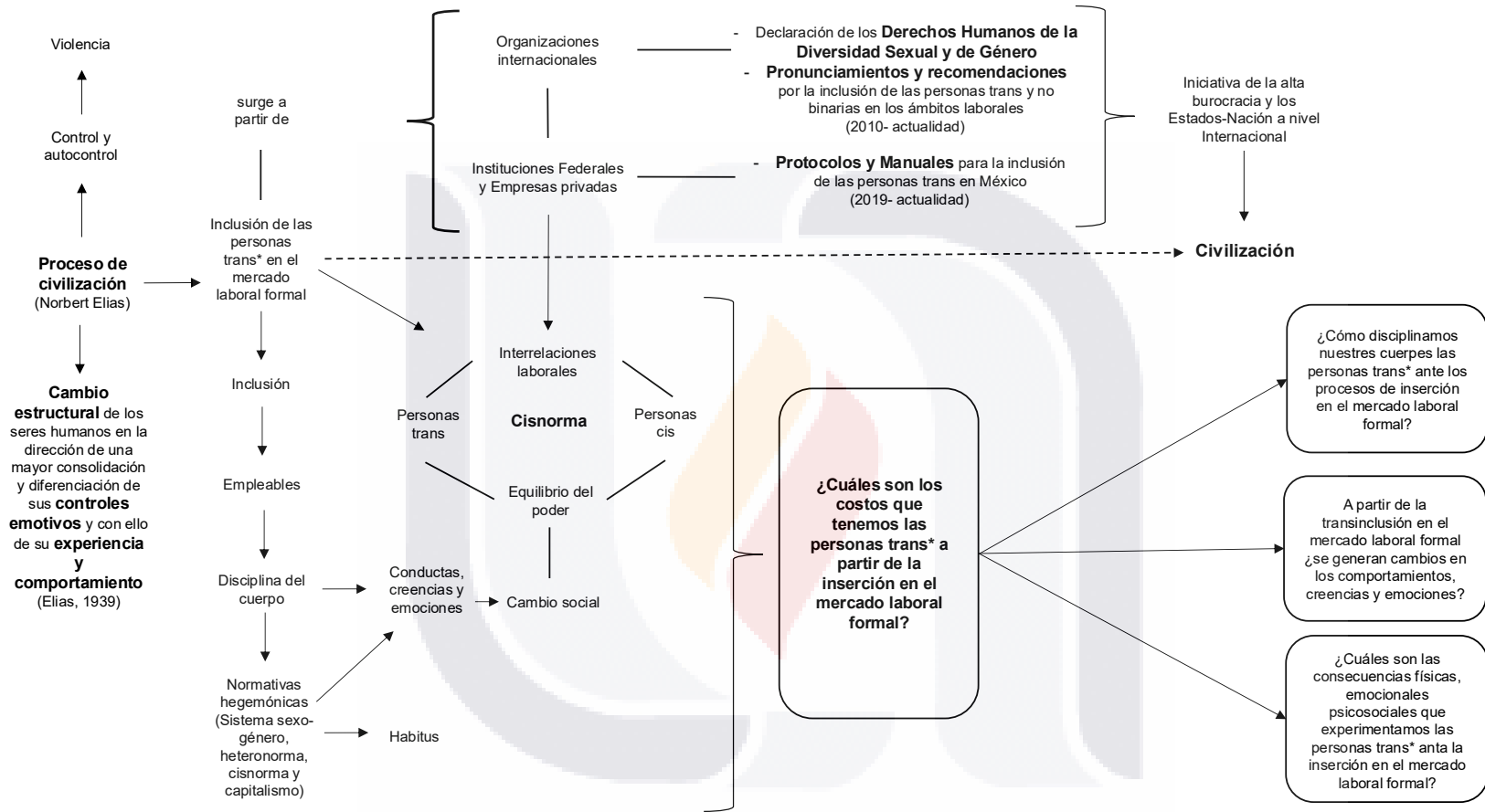
educativas, políticas y económicas con las que contamos las personas trans*, por lo que la transinclusión ha estado limitada por las condiciones contextuales que vivimos, ya que los requerimientos mínimos de contratación en el mercado laboral formal no se están dentro de las posibilidades de gestión con las que cuentan la mayoría de las personas trans*.

En México existen actualmente tres protocolos que propician e incentivan la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal:

- En junio de 2019 el Instituto Nacional Electoral presentó el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral (INE)*.
- En el 2021 Baker McKenzie México, PEPSICO y la Fundación Human Rights Campaign (HRC) lanzan el primer *Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales. Una herramienta para los empleadores y las empresas en México*.
- En el 2023, el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes crea el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes*.

Los protocolos son creados desde una lógica cisnormativa que sigue privilegiando a las personas que cuentan con un disciplinamiento y civilización corpórea alienada a las normativas sociales y culturales que establecen las creencias y conductas transfóbicas. Por lo que la inclusión laboral formal de las personas trans* parte de una narrativa de clase que establece los lineamientos conductuales necesarios para que las personas trans* y cis puedan convivir de una forma no violenta en sus centros de trabajo, sin establecer claros lineamientos respecto a las prácticas de discriminación que culturalmente han sido naturalizadas a lo largo de la historia en las sociedades (Figura 1).

Figura 1: Planteamiento del problema



Fuente: Elaboración propia (2024).

Sin embargo, en este proceso, las normas laborales, no son el único factor que interviene, siguiendo la lógica de Norbert Elias, el comportamiento se encuentra influenciado por el control del Estado, del campo al que pertenecen las personas (centros de trabajo) y el contexto en el que se interrelacionan en su cotidianidad. El autocontrol y control que se genera a partir de las normas sociales de conducta que responden al Estado-Nación, son mediados por las emociones (vergüenza y desagrado), la ganancia o pérdida de prestigio, la exclusión o estigmatización y los tabúes sociales; mismos que son representados por los escrúpulos sociales que permiten establecer lo que es normal, enfermo, anormal o criminal.

Por lo que la inclusión de las personas trans* en los centros de trabajo formales implica un proceso de civilización y descivilización, que a través de la violencia, regula las conductas, creencias y emociones que se encuentran en interrelación para ajustarles a la cisheteronormativa, lo que conlleva un cambio social y equilibrio en el poder, que incluye el disciplinamiento del cuerpo y las conductas con la finalidad de civilizar a las personas, a partir del surgimiento de las pautas internacionales que en forma de cascada han impactado en los Estado-Nación para la incorporación de una mano de obra calificada, comprometida y avergonzada por su expresión e identidad de género.

La inclusión entonces no solo es una ventana a la incorporación en el mercado de trabajo, sino, que nos obliga a las personas trans* a adquirir los códigos de conducta cisheteronormativos, así como emprender un disciplinamiento corporal y emocional para formar parte de las estructuras laborales que nos contienen, conllevando un costo emocional, corporal y económico.

A partir de esto es pertinente preguntarnos *¿Cuáles son los costos que tenemos las personas trans* a partir de la inserción en el mercado laboral formal?* Y específicamente:

- ¿Cómo disciplinamos nuestros cuerpos las personas trans* ante los procesos de inserción en el mercado laboral formal?
- A partir de la transinclusión en el mercado laboral formal ¿se generan cambios en los comportamientos, creencias y emociones?
- ¿Cuáles son las consecuencias físicas, emocionales y psicosociales que experimentamos las personas trans* ante la inclusión en el mercado laboral formal?

1.4 Objetivos

El objetivo general de esta investigación es *entender los costos que tenemos las personas trans* al insertarnos en el mercado laboral formal*. Específicamente se pretende:

- Describir los cambios que tenemos las personas trans* en el proceso de disciplinamiento que se lleva a cabo ante la inserción en el mercado laboral formal.
- Entender los cambios que llevamos a cabo las personas trans* en nuestros comportamientos, creencias y emociones a partir de la inserción en el mercado laboral formal.
- Entender las consecuencias física, emocional y psicosocial que tenemos las personas trans* ante la inserción en el mercado laboral formal.

1.5 Supuesto de investigación

Las prácticas corporales de normalización permiten la inserción de las personas trans* en el mercado laboral formal, sin embargo, esto conlleva una serie de costos emocionales, económicos, psicosociales, sociales, de salud y físicos, que nos llevan a las personas trans* a tener afectaciones físicas, psicosociales y de salud, impactando directamente la calidad de vida.

1.6 Justificación

No necesitamos ser normales para ser legítimos
Judith Butler (2015)

En el 2006, en el encuentro que tuvo lugar en Yogyakarta (Indonesia), la Organización de las Naciones Unidas convocó a investigadores y expertos sobre diversidad sexual y de género para crear una amplia gama de normas de derechos humanos con cuestiones relativas a la orientación sexual e identidad de género (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2007).

En el 2011 se presenta ante la Asamblea General de las Naciones Unidas el tema *17/19 Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. La iniciativa hace un recordatorio de los acuerdos expresados en la asamblea del 2006, la preocupación por los actos de violencia y discriminación que se cometen contra personas por su orientación sexual y su identidad de género, como parte del acuerdo se pide llevar a cabo

investigaciones, organizar una mesa en el periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos y dar seguimiento a los acuerdos que resulten para eliminar las prácticas de discriminación, leyes y actos de violencia en contra de las personas por su orientación sexual e identidad de género.

A partir de ese momento se comenzaron a investigar las experiencias de las personas que pertenecemos a la comunidad LGBTIQ+ y de nuestros derechos humanos, especialmente los temas relacionados con la discriminación, la identidad y condiciones laborales (Valencia Arcos, 2023).

Para esta investigación se retoman los trabajos relacionados con las experiencias de la discriminación laboral de las personas de la diversidad sexual y de género emprendido por organizaciones internacionales, académiques, activistas y entidades gubernamentales. Su objetivo era identificar las características de las personas LGBTIQ+ que tenemos una mayor vulnerabilidad y desigualdad durante el ciclo del empleo, frenar las prácticas de discriminación y dar solución a las desigualdades.

Resultado de los diferentes análisis se encontró que las personas trans* somos el sector que se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad dentro de la comunidad LGBTIQ+; y a partir de ello se comienzan a construir iniciativas con el propósito de crear empresas formales trans-incluyentes y así disminuir las brechas de desigualdad con las personas cis; mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida dentro y fuera de los espacios de trabajo.

Una de las primeras iniciativas que se presentaron para construir espacios laborales trans-incluyentes fue en el 2017 en el documento *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de Conducta para las Empresas* presentado por las Naciones Unidas. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Zeid Ra'ad Al Hussein, resaltó en su discurso la necesidad de eliminar las prácticas discriminatorias hacia la diversidad sexual y de género, para lograr su inclusión y protección en los centros de trabajo:

“Para avanzar más rápidamente en todo el mundo hacia la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, las empresas no solo tendrán que cumplir sus responsabilidades en materia de derechos humanos, sino que deberán ser agentes de cambio” (p. iv).

“(…) La influencia de las empresas puede acelerar el ritmo de cambio, las empresas de todo el mundo, grandes y pequeñas, locales y multinacionales, tienen la oportunidad de utilizar su posición y sus relaciones con diversos interesados locales para contribuir a lograr una mayor igualdad para las personas LGBTI. Sabemos por experiencia que cada vez que disminuye la discriminación, todo el mundo se beneficia” (p. 01).

Durante el desarrollo del documento se enfatiza la necesidad de mirarnos a las personas trans* e intersexuales como las que tenemos una mayor afectación, así como que las empresas tienen una gran brecha de desigualdad con las personas trans*, incluso en comparación con las personas que se identifican como lesbianas, gays y bisexuales.

“Al tratar de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo las empresas deben asegurarse de que se ocupan de los derechos específicos de las personas trans e intersexuales, ya que los Estados y las empresas tienden a llevar un cierto retraso en lo que respecta a esos dos sectores de la comunidad LGBTI” (2017, p. 10).

En el 2020 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) publicó el *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*, en el Capítulo 4 *Derechos al trabajo y sus condiciones Justas, equitativas y satisfactorias* se identifican las condiciones laborales en las que nos encontramos las personas trans* en América y resaltan las acciones de Canadá, Chile, Estados Unidos, Ecuador, Bolivia, Colombia, Honduras, Uruguay, Salvador, Costa Rica y Argentina (2020, pp. 124–127) para insertar a las personas trans* en el mercado laboral formal.

La recomendación que genera la CIDH para que los estados nos incluyan a las personas trans* y de género diverso en el mercado laboral de una forma asertiva, efectiva y segura son:

“a) promulgar un marco normativo laboral antidiscriminatorio, implementar políticas públicas específicamente dirigidas a la inserción laboral de las persona trans; b) adoptar medidas para involucrar al sector privado y empresarial en la estrategia de inclusión laboral de personas trans y de género diverso; c) promover la participación de los sindicatos en materia de discriminación por identidad y expresión de género; d) adoptar medidas de acción positiva para revertir los efectos de décadas de exclusión y marginación” (2020, p. 124).

En el 2019 el Instituto Nacional Electoral (INE) publicó el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*, siendo esta la primera acción que se genera en el mercado laboral formal para construir empresas trans-incluyentes en México.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La Fundación Human Rights Campaign (HRC) a partir del 2017 comienza a certificar con la insignia *Best Place to Work LGBT* a las empresas a partir de la medición del Índice de Equidad Corporativa, el cual, propone la medición anual para evaluar las prácticas no discriminatorias y de inclusión de les empleades, consumidores e inversionistas lesbianas, gays, bisexuales y trans*.

En el 2021 Baker McKenzie México, PEPSICO y la Fundación Human Rights Campaign (HRC) lanzan el primer *Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales. Una herramienta para los empleadores y las empresas en México*, en el que posiciona la importancia de la inclusión de las personas transgénero, queer y de género no binario como uno de los compromisos corporativos para la inclusión. El vicepresidente Senior de la Fundación HRC declara que el “crear lugares laborales incluyentes, donde la fuerza laboral transgénero pueda prosperar de manera auténtica, se traduce en empresas productivas, competitivas y positivas” (Equidad MX, 2021, pp. 3–4).

El principal punto de cambio que propone este manual se centra en el eje cultural de la empresa, tomando como estrategia la comunicación organizacional, apelando a que, a partir de la construcción discursiva, la propagación de la información, capacitación y desarrollo de políticas de inclusión dentro de la empresa es que les empleades y todas las personas que se relacionan con la empresa podrán generar un cambio cultural para debelar un verdadero impacto social y la mejora en las condiciones laborales de las personas trans*.

Hasta 2022, el Manual de inclusión de personas trans* en los espacios laborales han sido utilizado públicamente por cinco empresas: PepsiCo, Dell, Microsoft, Pemex y Mercedes Benz (Malacara, 2021); mismas que cuentan con la certificación *Best Place to Work LGBT* otorgada por HRC a partir del 2017 en México.

El 30 de marzo del 2022, se llevó a cabo la presentación ante el Congreso de la Ciudad de México de la propuesta elaborada por Coalición Mexicana LGBTTTI+²⁰ en la que se contempla que al menos 3% de los puestos de trabajo estén disponibles exclusivamente para la población trans* y no binarias en el servicio público (El Financiero, 2022).

A partir de estas acciones afirmativas se posicionan políticas de inclusión y desarrollo laboral para las personas que formamos parte de la diversidad sexual y de género

²⁰ Grupo de activistas, líderes de movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil y militantes políticos en México de la comunidad LGBTTTI+ (LGBT México, 2022)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

a través de la gestión de bolsas de trabajo y ferias de empleo, con el fin de fomentar la inclusión de la diversidad (Sánchez, 2022).

En contraste con las acciones afirmativas que realizan las empresas para generar espacios trans-incluyentes, las condiciones de vida que experimentamos las personas trans* en México están permeadas por la violencia, discriminación y exclusión. El 31% de las quejas de personas trans* que presentan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) refiere al ámbito laboral y el 61.29% de las personas con identidad de género diversa, declaran haberse sentido rechazados en un trabajo por ser personas trans*. El 26% de las mujeres trans* y el 30% de los hombres trans* declaran que uno de los principales cuestionamientos en el acceso al trabajo es referente a su identidad de género (CONAPRED et al., 2017).

En la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (2018) el 53.3% de mujeres trans*, el 40.9% de hombres trans* y el 36.3% de personas no binarias declararon que los derechos más comúnmente negados son la oportunidad para trabajar y la entrada a un negocio. La principal razón por la que experimentaron discriminación laboral el 59% de las mujeres trans*, el 55.4% de hombres trans* y el 56% de las personas con una identidad de género no normativa fue al haber escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación sexual o identidad de género (SEGOB et al., 2019).

En la encuesta *Derecho al trabajo. Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México* (2018) el 16.77% de las mujeres trans* y el 32.31% de hombres trans* declaran contar con acceso a la seguridad social, por lo que es posible deducir que la mayoría de ellos se encuentra insertos en un empleo informal (Cáceres, 2018).

Otros datos que son importantes retomar son los presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)* (INEGI, 2021) en cuyos resultados generales muestra que la población trans* de 15 años y más se encuentra conformada por al menos 908.6 mil personas de las cuales el 34.8% se autodeterminan Transgénero o transexual y el 65.2% como no binario, género fluido, agénero, entre otros). Y específicamente en Aguascalientes, lugar en el que se lleva a cabo la investigación, el 7.3% de su población se autodetermina en alguna Orientación Sexual o Identidad de Género (OSIG) no normativa.

En esta misma encuesta se muestra que durante los últimos 12 meses el 28.1% de la población con una OSIG LGBTI+ recibió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales, ascensos; recibió comentarios ofensivos o burlas, entre otros, en comparación con un 18.4% de personas con una OSIG normativas.

Con relación a que tan satisfecho se encuentran con la situación laboral las personas con una OSIG LGBTI+ el 12.9% declaró que se encuentra “poco o nada” satisfecho y el 23.3% “algo”; y con relación a su satisfacción económica el 20.8% de la población con una OSIG LGBTI+ se encuentra “poco o nada” satisfecho y el 43.6% respondió “algo”.

A partir de las estadísticas anteriores es posible concluir que las personas trans* en México vivimos con incertidumbre, discriminación y precariedad en el trabajo, lo que impacta en nuestra calidad de vida. Estas condiciones se encuentran configuradas a partir de los estigmas, mitos y prejuicios.

Reflexionar sobre la materialización de las acciones afirmativas que se han emprendido en el sector laboral formal de México para construir espacios trans-incluyentes libres de discriminación y que fomentan las prácticas inclusivas, nos lleva a identificar los discursos, normas, políticas y reglas que se establecen culturalmente con relación a la constitución de los sujetos (cisnorma) y permite identificar los elementos que constituyen el *habitus* que rige nuestras personalidades, conductas, emociones y escrúpulos en torno a la expresión e identidad de género.

Contar con la capacidad de insertarse en el mercado laboral formal representa una oportunidad de disminuir las condiciones de vulnerabilidad, precariedad, violencia, exclusión y pobreza en las que nos encontramos inmersos y aumentar la calidad y esperanza de vida de la población trans* en México.

Esta investigación representa un avance al conocimiento científico en los temas de discriminación e inclusión laboral de las personas trans* y aporta a la reconstrucción y coerción de un tejido social libre de prácticas discriminatorias, de violencia hacia las personas trans*, y a la disminución de las brechas de desigualdad que vivimos las personas trans*.

1.7 Estado de la cuestión: Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal

Como parte de la investigación, se llevó a cabo de enero a diciembre de 2023 un ejercicio de documentación para identificar las formas en las que se ha abordado el tema de la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal a nivel internacional, nacional y local. A nivel nacional, centré mi atención en países de Centro y Sudamérica ya que contextualmente reflejan realidades próximas respecto a las condiciones laborales en las que se desarrollan los ciudadanos de estas naciones; sin embargo, me mantuve abierta a la posibilidad de encontrar referencias importantes que se desarrollaran en el resto del mundo.

La búsqueda se realizó de forma digital a través de diferentes plataformas en español, inglés y portugués. Los motores de búsqueda que fueron utilizados son:

- Biblioteca Digital de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)
- Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Repositorio de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X)
- Repositorio de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I)
- Repositorio de la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (UAM-A)
- Repositorio de la Universidad Autónoma Metropolitana Cuajimalpa (UAM-C)
- Repositorio de la Universidad Autónoma Metropolitana Lerma (UAM-L)
- Repositorio del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)
- Repositorio de la Universidad de Guadalajara (UDG)
- Repositorio del Colegio de la Frontera Norte (COLEF)
- Repositorio del Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)
- Repositorio de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Repositorio de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México (IBERO-CDMX)
- Repositorio del Colegio de México (COLMEX)
- Mediateca del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)
- Repositorio de la Universidad Veracruzana (UV)
- Repositorio institucional de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Repositorio Institucional Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)
 - La Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales en América Latina y el Caribe (CLACSO)
 - Google Académico.

Se eligieron estas plataformas digitales debido a su importancia nacional como instituciones académicas y porque algunas de ellas cuentan con posgrados orientados a líneas de investigación especializadas en temas de género, diversidad sexual, diversidad de género, estudios del trabajo, corporalidades, procesos civilizatorios y el pensamiento crítico, mismas que conforman el *corpus* de esta investigación respecto a su relevancia teórica.

Los documentos que fueron considerados para su selección y documentación fueron: tesis, artículos de revistas científicas, capítulos de libros y libros. En la construcción de los códigos, decidí utilizar el término “trans” con y sin asterisco, ya que incluirlo limitaba mucho los resultados, por tanto, estaba limitado la búsqueda a la adopción de una postura política, así que los códigos utilizados para la búsqueda son:

- Inclusión de las personas trans en el mercado laboral formal mexicano
- Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal mexicano
- Inclusión de las personas trans en el mercado laboral formal
- Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal
- Transinclusión en el mercado laboral formal mexicano
- Transinclusión en el mercado laboral formal
- Inclusion of trans people in the formal labour market
- Inserção de transexuais no mercado de trabalho
- Personas trans* y trabajo

En las diferentes bases de datos encontré continuamente como resultado algunas cuestiones que describo a continuación y que me ayudaron a visualizar la forma en que es considerada la palabra *Trans* en la ciencia:

- La frecuencia en los resultados de investigaciones de disciplinas como la Biología, Química, Medicina y ciencias afines refieren a experimentaciones que involucran el prefijo “*Trans*”.

- Algunas de las categorías que identifiqué en la construcción de este estado de la cuestión con relación a las “*personas trans y trabajo*” son: acceso al empleo, adaptación laboral, condiciones de trabajo, cupo laboral trans, discriminación laboral trans, empleabilidad trans, estrategias laborales trans, inserción laboral, inserción sociolaboral, migración, trayectorias laborales, experiencias laborales, entre otras.
- La mayoría de las investigaciones que involucraban a “*personas trans y trabajo*” están relacionadas con carreras administrativas y económicas.
- Las investigaciones se centran en el análisis de la inclusión administrativa de las personas trans* en el mercado laboral formal.
- Se abordan principalmente temas relacionados a su contratación, inserción y las desigualdades que experimentamos al tratar de ser incluidos en el mercado laboral formal.
- La mayoría de los trabajos se realizan con el objetivo de visibilizar la problemática de inclusión de las personas trans* como un trámite administrativo; y su desarrollo involucra la necesidad de una gestión más ágil en lo que respecta a su reasignación de género e identidad legal para lograr una congruencia jurídica.
- La mayoría de los documentos carecen de un abordaje teórico, epistemológico y metodológico desde la perspectiva de las ciencias social.
- Muy pocos trabajos llevan a cabo un análisis de categorías como el cuerpo, la identidad, poder, cambio social, de la acción de los sujetos trans* o el proceso histórico de su inclusión.
- Los países que tienen normativas para la inclusión trans* tienen un mayor desarrollo de investigación sobre el tema.
- Desde México son escasos los trabajos que abordan la problemática.

A propósito de la construcción de los sujetos de estudio:

- La mayoría de los documentos se centra en las *mujeres trans* y el ejercicio del trabajo sexual.
- Algunas investigaciones hacen referencia a que la población trans* está construida por *hombres y mujeres*, y los documentos más recientes involucran

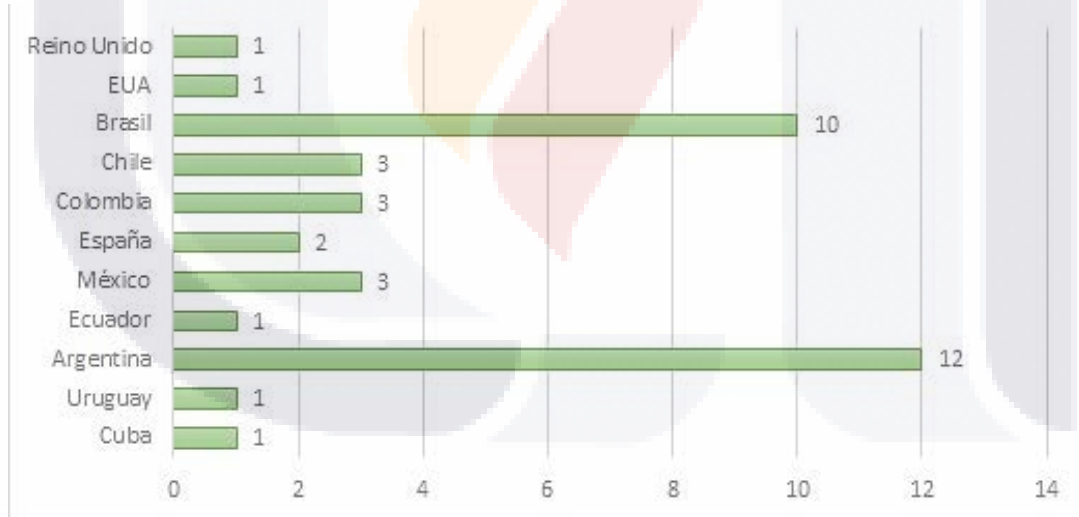
en su narrativa a las personas *no binarias*, sin embargo, estas últimas no tenemos una representatividad significativa en las investigaciones.

- Con referencia a los *hombres trans*, se establece un claro discurso de privilegio con relación a su inserción y desarrollo laboral, principalmente en el sector formal, esto como consecuencia de la aceptación y adaptación en el entorno laboral al ser hombres y tener un mejor *passing*²¹.

En concreto, se logró identificar en esta búsqueda 38 productos (tesis, artículos y ponencias) que brindan información a fin de la investigación en desarrollo, y ponen como eje principal la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal. En este *corpus* hay 27 textos escritos en español, siete en portugués y cuatro en inglés.

Los trabajos fueron realizados principalmente en Argentina y Brasil (Gráfica 1) posiblemente como resultado de las iniciativas federales en esos países, que permiten, posibilitan e incentivan a través de acciones afirmativas, la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal público y privado.

Gráfica 1: Mapeo de trabajos sobre inclusión laboral de personas trans* por país.

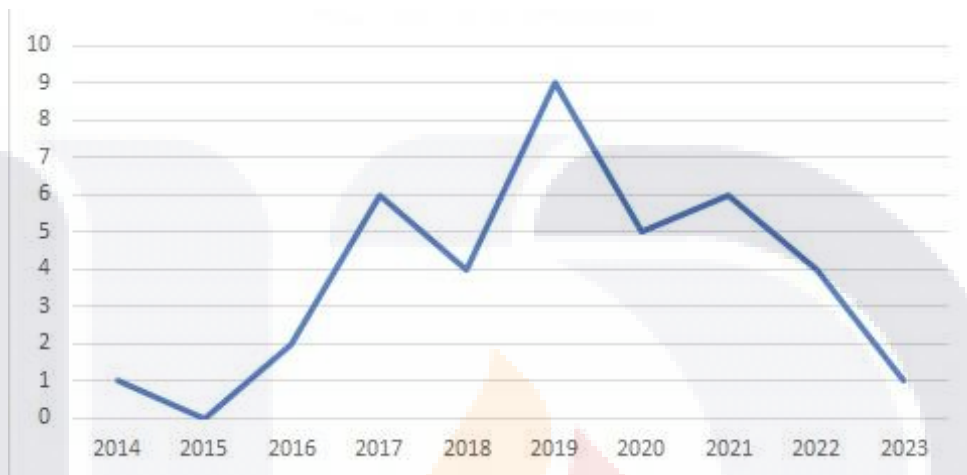


Fuente: Elaboración propia (2023).

²¹ El *passing* es una práctica común en muchos ámbitos (para aquellas personas que están en lugares fronterizos con respecto a etnia, género, sexualidad, diversidad funcional, clase social, etc.) y puede tomarse como indicador del grado de exclusión que experimentan estas personas, que tratan de asimilarse adoptando estas estrategias. Teniendo en cuenta lo anterior, también podría existir la posibilidad de que algunas personas trans o intersex utilicen el *passing* como ejercicio deliberado; persiguen ser reconocidos como personas de un género determinado, y este reconocimiento se convierte en el locus de lucha cotidiana que correlaciona con la discriminación experimentada (Guzmán & Platero, 2012, p. 10).

Cabe mencionar que en el 2014 comenzaron a publicarse estudios sobre la *inclusión laboral de las personas trans** en el mercado laboral formal, como se muestra en la Gráfica 2, y tuvo un repunte en el 2019, año a partir del cual inicia un fuerte descenso en su investigación.

Gráfica 2: Mapeo de documentos sobre inclusión de personas trans* por año.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Probablemente este movimiento en la construcción e investigación de la inclusión de las personas trans* sea el resultado de la creación de leyes en diversos países²² y, por otro lado, de la despatologización de la transexualidad en el DMS-5²³ a nivel mundial.

Seleccioné ocho textos que me permitieron observar la problematización de la inclusión trans*, que, si bien está relacionada con la contratación de las personas trans* en el mercado laboral formal, no están necesariamente vinculados al hecho administrativo de este fenómeno, sino que articulan su análisis a los procesos de comunicación, adaptación, desarrollo e inclusión de los sujetos dentro de la empresa.

En el 2017, Contardo y Parra publicaron *Del Tránsito al Trabajo: Personas Trans y su Configuración del Proceso de Adaptación Ocupacional en el Contexto Laboral* su objetivo era comprender los procesos de adaptación ocupacional de las personas trans* mayores de 18 años en el contexto laboral de Santiago de Chile desde la perspectiva del Modelo

²² Para más información consulte el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020)

²³ Para más información puede consultar la nota *La OMS saca la transexualidad de la lista de enfermedades mentales. La nueva clasificación incluye como trastorno la adicción a los juegos digitales* (De Benito, 2018).

Ocupación Humana. Al ser una investigación cualitativa, emplearon la técnica de la entrevista semiestructurada; buscando tener un alcance exploratorio y descriptivo.

Los criterios de selección de sus participantes consistieron en: 1) ser personas mayores de 18 años que se identifiquen como personas *trans** y 2) contar con experiencia laboral o encontrarse laborando actualmente en el mercado formal o informal. El análisis de contenido se centró en las siguientes categorías: participación ocupacional, espacio de participación e identidad ocupacional.

Los resultados más relevantes son:

- La falta de concordancia con la cisnorma, que se materializa en la expresión de género, un elemento que obstaculiza y restringe la participación ocupacional de las personas *trans**.
- Es clave para las personas *trans** desenvolverse en un espacio de participación que reafirme la identidad ocupacional para tener una participación ocupacional activa, es decir, que las personas que se encuentran en los centros de trabajo alrededor de las personas *trans** respeten y reafirmen su identidad a través del reconocimiento de su nombre, esto configura una identidad ocupacional positiva.
- Experimentar una limitación en la expresión “de quien uno es” se identifica como una experiencia negativa, lo que transgrede en la autoconcepción de uno mismo, evitando tener una participación plena donde uno se siente incómodo. El estar en un contexto donde se permite la libre expresión, potencia la apreciación personal, el autoconcepto, el sentido personal de capacidad eficiente y fortalece la identidad ocupacional de la persona.
- Cumplir con las normas sociales repercute en la interacción de los sujetos y el medio social, por lo que transitar es un elemento relevante en el quehacer cotidiano.

Es importante rescatar que los resultados de esta investigación se encuentran fundamentados en los binarismos de género, por lo cual, resalta la importancia de cumplir con las expectativas sociales binarias para tener una participación ocupacional positiva, reflejo de la construcción sociocultural de los espacios geográficos, políticos y económicos en los que se desarrolla.

Otro de los puntos importantes es que solo se consideran dentro de las *experiencias trans** el ser mujer y hombre, no se considera a las personas No binarias, ni otros géneros no normativos (género fluido, agénero, *queer*, entre otras).

Asimismo, los principales hallazgos develan la necesidad de cumplir con las normativas sociales binarias y patriarcales que les permiten a las personas cis, identificarse dentro de las áreas laborales, por lo que las personas que no cumplen con la concordancia de género tienen una mayor posibilidad de experimentar identidades ocupacionales negativas, situación que se ve reflejada también en su inserción en otros espacios sociales.

En el 2018, Ortega publicó *Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina*. El objetivo de esta investigación era analizar las políticas de inclusión de las mujeres *trans** en el mercado laboral formal argentino, específicamente indagar la opinión de las agentes estatales sobre las políticas de inserción laboral que ofrece el Estado. La metodología es de corte cualitativo y se desarrollaron cinco entrevistas a informantes clave que se desempeñan en organismos estatales vinculados con el trabajo, derechos humanos y la diversidad sexual.

Este trabajo solo tomó en cuenta las condiciones de inserción de las mujeres *trans**, dejando fuera del panorama la condición de los hombres *trans** y personas con otras identidades de género (No Binaries, *Queer*, género fluido, entre otras). Con referencia a los hombres *trans* se establece dentro del documento que el motivo por el que se descarta su caso es debido a que tienen un mayor porcentaje de inserción.

Algunos de los principales postulados y resultados de esta investigación versan sobre el papel del Estado como facilitador de una identidad, lo cual representa una de las principales razones por las que las mujeres *trans** no acceden al mercado laboral formal. Otro de los factores que intervienen es la persecución policial que experimentan, resultado de la temprana expulsión de sus hogares, un nulo acceso a la educación y la carencia de certificaciones oficiales, son orilladas al ejercicio de la prostitución como una estrategia de supervivencia, lugar donde son amedrentadas por el sistema policiaco, clientes e incluso vecinos.

A pesar de que Argentina se presenta como un modelo a seguir en políticas públicas de inclusión *trans**, comenta Ortega que es necesario tomar en cuenta tres actores de relevancia en la construcción y diseño de las políticas: la población *trans**, el papel de los

empleadores (empresarios y el Estado) y el rol del Estado ante la garantía de los derechos laborales.

En el caso de los empleadores, el prejuicio de gerentes y de los mismos dueños de las empresas juega en contra para lograr la inserción laboral formal de las mujeres *trans**. En el Estado se identificó un papel dicotómico ya que por una parte brindan la infraestructura normativa para generar una inserción sociolaboral y por otro lado ejercen violencia y criminalizan a las mujeres *trans** que se dedican a la prostitución. Por último, resalta la importancia y responsabilidad del Estado y los empleadores en la generación de políticas públicas, pero sobre todo en la necesidad de revisar sus posiciones de poder en relación capital-trabajo.

Alba Rueda, en el 2019, abona a la discusión con el texto *Queremos trabajar: ¡CUPO LABORAL TRANS YA! A cuatro años de la ley en la Provincia de Buenos Aires*, cuyo objetivo es visibilizar la falta de efectividad que existe en el cumplimiento de la Ley del Cupo Laboral Trans en la provincia de Argentina y otras resoluciones municipales que se sumaron a esta propuesta.

Rueda comenta en el texto que la ley avanza a lo largo del país, sin embargo, no existe una aplicación de manera formal debido a las inconsistencias contextuales que viven las personas *trans** para acceder a estos beneficios, principalmente, a los derechos económicos, culturales y sociales. Es decir, la discusión que se pone en la mesa es la necesidad de homologar todos los otros derechos y accesos sociales que les permitan tener calidad de vida y que ello desencadene en el acceso al empleo formal.

Como parte de la discusión teórica retoma la propuesta de Dean Spade, quien propone en el libro *Una vida moral (2015)* abordar la desigualdad social de la población *trans** y vincularla a una desintegración estructural del sistema económico, político y estatal.

Una ley de carácter reformista no puede resolver esta problemática porque el esquema propio del sistema de justicia, y la justicia administrativa, estructuran una desigualdad que no permite que todas las personas puedan ejercer los derechos de manera plena. Entonces, la criminalización, la exclusión de los derechos a la migración, la pobreza y las condiciones de vida de personas son la contracara a los propios valores liberales como la igualdad y libertad (Rueda, 2019, p. 2)

Rueda postula en el texto la propuesta de Spade para trascender las políticas de reconocimiento e inclusión, con el fin de visibilizar la falta de armonía jurídica en la creación

de leyes, así como los vacíos que existen en su construcción. Esta propuesta consiste en cuatro roles específicos para las reformas políticas: 1) Herramientas que mejoren la subsistencia de las personas *trans**, 2) Asistencia jurídica, 3) Campañas de reforma jurídica y 4) Estrategias de reforma jurídica.

A pesar de que este texto no retoma los testimonios de las personas *trans** para identificar los cambios que surgen ante la inserción en el mercado laboral, sí posiciona en la discusión teórica una cuestión fundamental para el cumplimiento de los derechos que nos son otorgados, así como la creación de las leyes que permiten el ejercicio de estos derechos.

En el mismo año, 2019, Aguilera y Jaramillo presentaron la tesis *Importancia del rol en la inserción laboral de la población trans en Santiago, Chile*. La pregunta que se propusieron responder fue *¿Cuáles son los problemas que podrían enfrentar la población trans en el contexto de tener que asumir un rol heteronormado para lograr insertarse en el mercado laboral en Santiago?*, por lo que su objetivo se centra en describir los problemas asociados al adquirir un rol determinado para lograr la inserción en el mercado laboral.

La investigación parte de una metodología cualitativa y a través de la técnica de la entrevista semiestructurada se recopila la información de nueve personas *trans**, cuatro entrevistas de informantes que se encuentran laborando en la formalidad y cinco en la informalidad, de hombres y mujeres transgénero y transexuales, que cuentan con las siguientes características: 1) que se encuentren trabajando de manera formal o informal y b) tener de 18 a 50 años.

El análisis se realizó a partir de la Teoría de la Identidad Social de Henri Tajfel y John Turner, la cual plantea que existen cuatro elementos que permiten la aceptación social: 1) categorización, 2) identificación, 3) comparaciones y 4) distinción psicosocial.

Los principales hallazgos de esta investigación son:

- Existen cánones y estereotipos en la imagen deseable de ciertas disciplinas. La apariencia es lo que más importa dentro de las empresas o centros de trabajo, por lo que la concordancia y congruencia se establece a partir de estereotipos sociales.

- El acceso a la educación limita la inserción a un trabajo formal, lo que recrudece la pobreza y por tanto la población *trans** recurre a la informalidad
- Las labores se diferencian a partir del género, y en ello interviene la apariencia física y la identidad psicológica.
- Las personas *trans** deciden elegir una identidad binaria para resguardarse de la discriminación y violencia de sus pares, principalmente, así como de las jefaturas. Y sienten una mayor seguridad laboral al presentarse como hombres o mujeres cisnormados, por lo que algunos de los entrevistados declararon tener que actuar con una identidad con la que no se identificaban al presentarse en una entrevista de trabajo o para mantenerse en él.
- Las personas entrevistadas manifiestan tener un profundo malestar y sufrimiento al tener que enfrentarse al mundo laboral desde su identidad biológica.
- La categorización en los centros de trabajo está construida a partir del binarismo de género, negando oportunidades laborales a otras posibilidades identitarias.
- Existen protocolos legales que dificultan el entorno para las personas *trans**, generando dificultades con pares y jefaturas, ya que deben adecuarse a las normas establecidas desde su condición biológica.

Las autoras concluyen que los protocolos que se están incorporando en los centros de trabajo no entregan la información suficiente para adaptar los artefactos que culturalmente están sectorizados por género, lo que reproduce creencias, ideologías y culturas de los colaboradores.

Las principales dificultades de inserción se dan a partir de la falta de documentación legal para acreditar una identidad determinada, las condiciones y artefactos culturales sectorizados por género (baños, registros, identificadores, firmas, entre otras) y de elementos sociales y lingüísticos que del proceso comunicativo.

Las principales consecuencias que se suscitan a partir de adoptar un rol binario en el centro de trabajo son depresión, angustia, estrés y desesperanza. Las personas que sostienen esta situación por tiempos prolongados han optado por renunciar a sus trabajos, lo que tiene implicaciones en su bienestar económico, mental y emocional.

En el caso de las personas No Binarias deciden presentarse como binarias, como una estrategia para evitar la discriminación y los malos tratos, ya que al no identificarse dentro del binarismo generan evitación, rechazo y curiosidad morbosa al ser contratadas.

En el 2020, Gómez presenta la tesis *La inserción laboral de las mujeres transexuales profesionistas en el mercado de trabajo en Aguascalientes*. El objetivo de esta investigación fue analizar la inserción laboral de las mujeres transexuales con una formación profesional. La investigación parte de la metodología de la reconstrucción articulada, utilizando como principal técnica de recolección de información la entrevista semiestructurada y en profundidad.

Respecto a las participantes, éstas reunieron las siguientes características: 1) ser mujeres transexuales profesionistas o en formación, 2) contar con experiencia laboral y 3) que no ejercieran el sexo servicio o el oficio de estilismo. Esta investigación contó con tres participantes que reunieron las características y además tienen la particularidad de ser estudiantes de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, en un rango de edad de entre 21 y 26 años.

Las categorías que se analizaron fueron *los procesos de transición, las relaciones familiares, la reconfiguración de los capitales provistos por las familias, la formación profesional, el mercado de trabajo, las desigualdades y las violencias*.

Los principales hallazgos y conclusiones de esta investigación fueron:

- La reconfiguración da origen a una nueva representación social que no concuerda con el sistema sexo-género impuesto por la sociedad y la cultura.
- La asimilación de las mujeres transexuales posibilita la inserción en ocupaciones no estereotipadas en el mercado laboral formal.
- Este proceso civilizatorio comienza con la familia, institución que posibilita los capitales para que las personas se posicionen con más ventajas, o no, en el campo social.
- Las mujeres transexuales que cuentan con un proceso civilizatorio con el apoyo de la familia dotan de capitales sociales, culturales, económicos y simbólicos que posibilitan la reconfiguración de sus relaciones de interdependencia con los demás, logrando una inserción laboral menos desigual en comparación con quienes su proceso es más desfavorable.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- El apoyo de la familia no es el único factor que interviene en el proceso de inserción laboral de las mujeres transexuales, tanto el cambio legal, como las estrategias que aplican para reconfigurar sus capitales son factores cruciales para el acceso a la educación y con ello lograr un panorama laboral con menos desigualdades.

Desde una mirada de la antropología política de las sexualidades, August y Guirado (2021) publican el artículo *Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado*. El objetivo de esta investigación es indagar los discursos y prácticas que circulan en torno a la inclusión laboral de personas travestis y *trans** en el ámbito privado e identificar los alcances, límites y desafíos vigentes en el proceso social.

Partiendo de una metodología cualitativa realizan el análisis de los discursos y sentidos que adquieren las empresas sobre “diversidad”, cuestionan y discuten el concepto de *pinkwashing*²⁴ y, por último, analizan las tensiones y posturas de los actores diversos en su experiencia en la inserción laboral travesti-trans.

Como sus principales resultados señalan:

- El sector privado retoma una definición de “diversidad” clásica y universal, entendiéndola como las diferencias entre las personas dependiendo de sus características, particularidades, talentos o perspectivas. Por lo que las autoras puntualizan que esta concepción invisibiliza que las diferencias son una construcción sociohistórica que involucra dispositivos de poder y desigualdades. La diversidad, el “otro”, es concebido como un extranjero que se define a partir de un sujeto universal.
- En las páginas web el discurso que prima es el de la “inclusión y diversidad” y éste se acompaña de los beneficios económicos que ello conlleva para la empresa.
- Las principales coincidencias sobre las ganancias de la inclusión y la diversidad que se encuentran en diferentes páginas web de las empresas incluyentes son: aumento en la creatividad e innovación, retención del personal, mayor productividad y eficiencia, mayor rentabilidad y creación de valor, mayor

²⁴ Frideman y Tabbush (2020) lo definen como la forma en que los Estados promueven políticas LGBT para atribuirse un carácter progresista o moderno y tapar retrocesos en otras áreas (Guirado & August, 2021, p. 108)

comprensión y captura de los consumidores, mejor atención a los clientes y mayor competitividad en una visión global.

- Respecto al *pinkwashing*, señalan que muchas empresas se apropian la imagen estereotipada de lo *no-cis* con el fin de promover intereses que no podrían respaldarse, lo que utilizan la visualidad de las identidades.
- Al retomar las voces de experiencias *trans**, señalan que existe un difícil acceso al crecimiento laboral, debido al hecho de ser *trans**. A partir de las reflexiones de las personas acerca de lo anterior, se entiende que esto es debido al desconocimiento de lo *trans* en las empresas y por tanto es necesario una capacitación a medios y altos mandos para que deje de existir discriminación.
- Es necesario mejorar las oportunidades de inserción y desarrollo sociolaboral de las personas *trans* incidiendo en tres ejes principales: 1) superar los prejuicios estéticos cisheterosexuales, 2) desvincular la construcción de los espacios laborales del género y la sexualidad y 3) eliminar el tabú de lo laboral de las personas *trans* y travestis.
- En general se busca generar mecanismos de no discriminación que rompan con los sesgos en la selección de personal, capacitar a los selectores para realizar entrevistas inclusivas y respetar la identidad autopercibida.

La mirada que establecen las autoras nos lleva a cuestionar el uso de la visualización y el significado que brindan a la inclusión de las personas *trans* y travestis en las empresas, proponiendo así identificar cuáles son los beneficios que estas adquieren al contratar e incluir a la diversidad, especialmente, al ser utilizada la bandera de la diversidad para generar campañas de marketing con el pretexto de la “inclusión y la diversidad”.

En este mismo año, 2021, se publica el texto *Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil* de los autores Círicos y Galvao; su objetivo fue discutir los prejuicios organizacionales que viven las personas transgénero, travestis y transexuales (TTT) y con ello presentar propuestas para combatir la transfobia en el mercado laboral formal en Brasil.

Metodológicamente esta investigación es de corte biográfico, documental y descriptivo, por lo que se enmarca en un enfoque cualitativo y obtuvo como principales resultados que los prejuicios organizacionales más frecuentes con la comunidad TTT es la falta de oportunidades, ya que al postular las vacantes existen limitantes que dificultan el

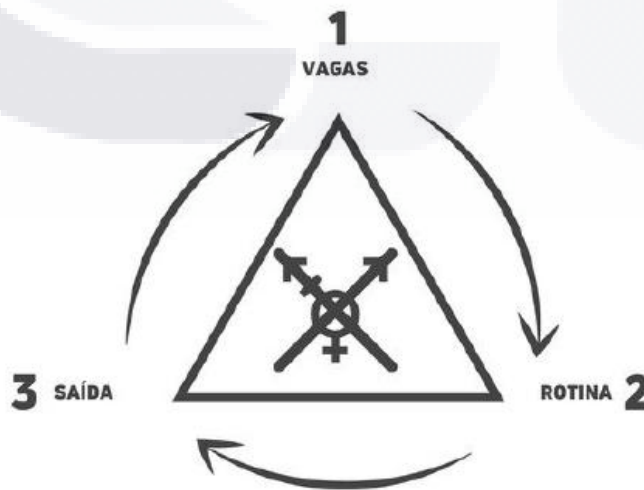
acceso a este proceso de reclutamiento, haciendo esta selección excluyente y desigual. Por otra parte, cuando la persona TTT cuenta con la oportunidad laboral, se traslada el desafío al ambiente organizacional, en el ambiente de trabajo, lo que le lleva a que renuncie a este puesto.

Los autores, proponen tres figuras que son el resultado de la revisión de la literatura en las cuales exponen: 1) sobre los procesos sociales de discriminación indirecta contra las personas TTT tanto en el mercado laboral formal, el consumo, la religión y la política, 2) sobre el ciclo de la transfobia en las empresas y 3) sobre la propuesta de actitudes y comportamientos frente a la Gestión de la Diversidad Organizacional.

De acuerdo con los fines de nuestra investigación, retomaremos las dos últimas figuras propuestas que están relacionadas directamente con el mercado laboral. Solo para esclarecer, en la figura 1 se realiza un análisis sobre la comprensión del género en las instituciones públicas, la cual se encasilla en los binarismos de género, es decir, encasilla a las personas TTT a cumplir con la imagen, visiones y estereotipos que marcan el ser hombre y mujer (masculino/femenino).

En la Figura 3 se presenta la construcción esquemática de la Figura 2 que proponen los autores, la cual representa el Ciclo de la Transfobia Organizacional (CTO) que aborda principalmente los desafíos que enfrentan las personas TTT en las organizaciones brasileñas.

Figura 2: Ciclo de transfobia organizacional.

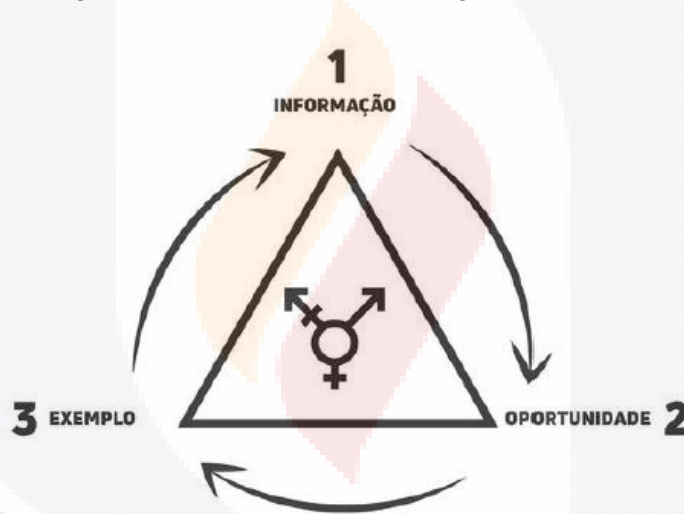


Fuente: Círicos y Galvao, 2021.

Este ciclo consta de 3 etapas: 1) Vacantes, en las que existen vacantes, pero no para personas trans; 2) Rutina, en la que ocurren casos de acoso, violencia física, psicológica, y económica hacia las personas *trans* y 3) Salida: después de que las personas TTT renuncian, se hacen comentarios prejuiciosos sobre lo positivo del abandono del trabajo. Este ciclo muestra cómo las personas *trans* luchan por conseguir un espacio dentro del mercado laboral formal y debido a las muestras de transfobia dentro de estos espacios, optan por abandonarlos por el agotamiento psicológico y físico como consecuencia de los prejuicios transfóbicos.

La propuesta que Círicos y Galvao presentan para corregir combatir el Ciclo de la transfobia organizacional es el que denominan Ciclo de diversidad organizacional (Figura 4):

Figura 3: Ciclo de diversidad organizacional.



Fuente: Círicos y Galvao, 2021.

Este ciclo consiste en 1) Información: capacitar e informar sobre el tema *trans*; 2) Oportunidad: ofrecer oportunidades laborales a las personas TTT y 3) Ejemplo: sancionar la discriminación, lo que brindará un ejemplo de lucha contra la transfobia.

Por último, en este mismo año, Valencia y Maza (2021) publican el artículo *Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México*. El objetivo de esta investigación fue analizar las consecuencias en la empleabilidad y desarrollo laboral a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral aguascalentense.

La metodología fue de corte cualitativo y la técnica que se utilizó en el desarrollo de esta investigación como principal herramienta facilitadora de información fue la entrevista en profundidad; de forma complementaria se utilizaron dos herramientas gráficas que fueron denominadas *Constitución del sujeto y trayectorias laborales*.

Los participantes de la investigación fueron elegidos a conveniencia y cumplían con las siguientes características: 1) ser hombres transexuales y haberse identificado en algún momento de su vida como lesbianas masculinas, 2) encontrarse laborando o tener experiencia laboral, 3) vivir en Aguascalientes y 4) tener un grado escolar específico (primaria a posgrado). Se contó con cinco participantes.

Los principales resultados que se obtuvieron de esta investigación que tienen una correlación con la investigación que aquí se despliega son:

- El tránsito genérico de los participantes implicó un tránsito en su sexualidad, lo que les permitió generar una imagen concordante con el sistema heteronormativo (Butler, 2002a).
- A pesar de que al ser lesbianas masculinas contaban con una incongruencia en su expresión de género con relación al sistema heteronormativo, eso no implicó una limitación para obtener un trabajo: los cinco casos presentan una amplia experiencia laboral, sin embargo, al tener un trabajo formal, cuatro de ellos comenzaron a realizar el tránsito, debido a que la seguridad económica les permitía pagar el tratamiento de reemplazo hormonal y todos los gastos que devinieran (consultas médicas, análisis clínicos, accesorios, tecnologías, entre otros).
- Al transitar a hombres transexuales se armonizó su constitución de hombres cisheteronormados, por lo que hablar sobre su sexualidad, no era un inconveniente en las áreas de trabajo. Por el contrario, al integrarse materialmente al binarismo de género y la heteronorma, los llevó a experimentar procesos de aceptación, integración y empleabilidad, debido a la concordancia de sus cuerpos.
- El tránsito legal fue una pieza clave en la construcción de la empleabilidad y para el comienzo de los procesos de aceptación y adaptación en sus centros de trabajo debido a que era posible demostrar una congruencia social y jurídica en el momento de la contratación o reemplazo de contrato.

Capítulo 2: Marco Teórico

Todo el mundo conoce estos hechos banales. Pero el hecho de que sean banales no significa que no existan. Lo que tenemos que hacer con los hechos banales es descubrir -o tratar de descubrir- cuál es el problema específico y tal vez original relacionado con ellos (Foucault, 1988, p. 5).

Como podemos observar en el desarrollo del estado de la cuestión, la inclusión laboral formal de las personas trans* es una problemática estudiada principalmente a partir del 2014, sin embargo, aumentó el número de investigaciones una vez que la transexualidad fue despatologizada y se excluyó del Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos Mentales²⁵. Se ha estudiado este fenómeno con más recurrencia en los países que tienen legislaciones transincluyentes, que cuentan con el reconocimiento de la ciudadanía de las personas trans* o que tienen centros de trabajo con manuales o protocolos para la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal.

Diversos investigadores han explicado este fenómeno desde una visión administrativa y de desarrollo mercantil, sin embargo, muy pocos se han enfocado en comprenderlo desde una perspectiva humanista o sociocultural. Por lo que existe un vacío en el conocimiento de la relación entre la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal y la constitución de los sujetos a un nivel simbólico, cultural y subjetivo, así como en la intervención que tiene en la construcción de nuestras creencias, interrelaciones, comportamientos, conductas y emociones; o incluso con relación al poder y los cambios sociales.

Una vez analizado el panorama en el que se ha desarrollado el estudio de la inclusión de las personas *trans** en el mercado laboral formal, presento en el Marco Teórico las posturas epistemológicas y un entramado conceptual fundamentado en una visión crítica, histórica, social, de diversidad y económica que me permitirá responder a la pregunta de investigación: *¿Cuáles son los costos que tenemos las personas trans* a partir de la inserción en el mercado laboral formal?*

²⁵ DSM-5, 5ta Edición (Asociación Americana de Psiquiatría, 2018).

2.1 El Orden Social

2.1.1 Procesos de Civilización

Norbert Elías concibe la realidad como un proceso histórico y relacional en que las personas somos sujetos de acción que nos encontramos inmersos en interrelaciones que responden a interdependencias o configuraciones que permiten el equilibrio del poder. No se presentan las personas como un “yo” frente a los “otros”, sino como una unidad que se encuentra en constante e inseparable relación (Elias, 1970, 2009; Zabłudovsky, 2015).

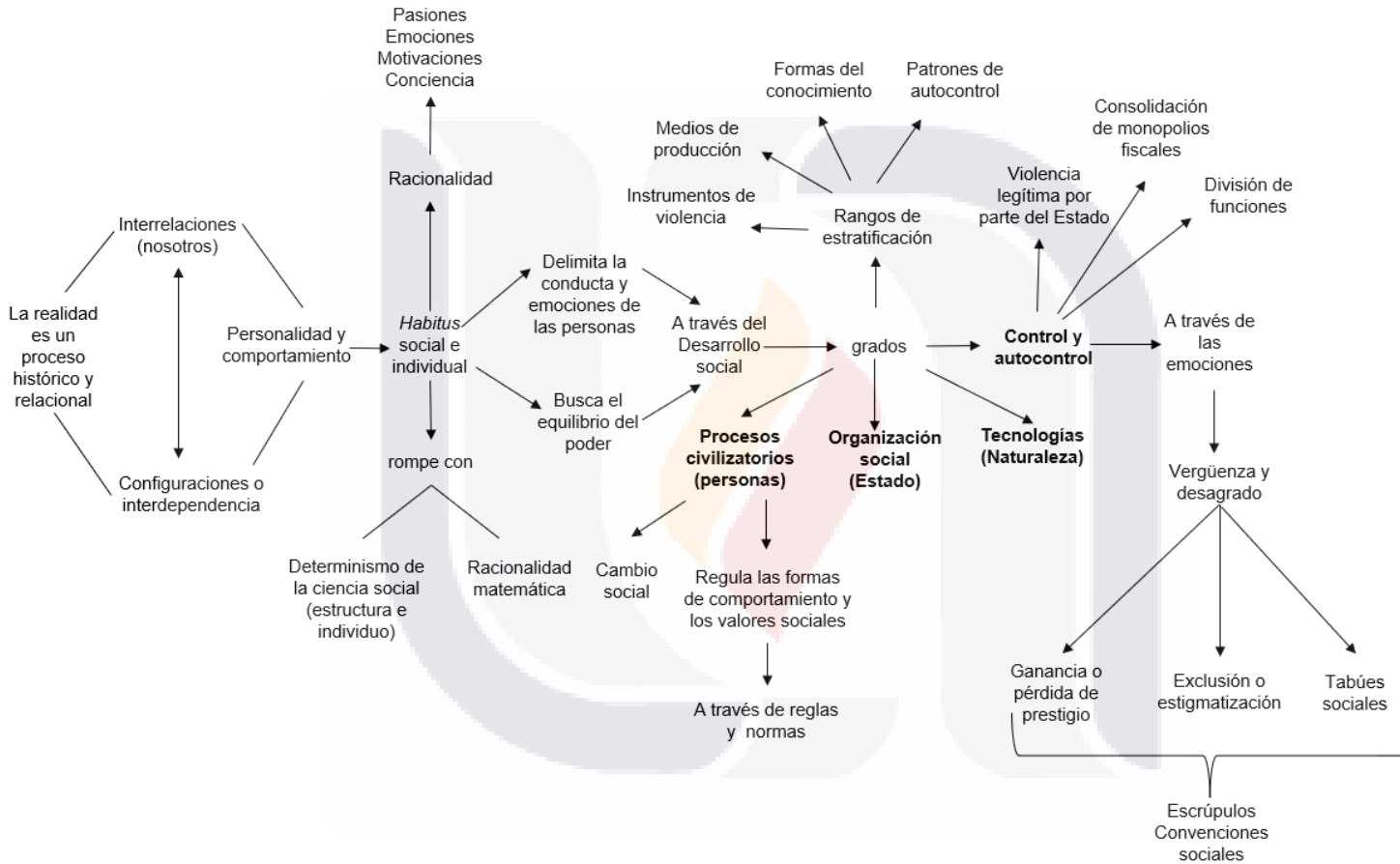
Los procesos civilizatorios junto con la organización social y las tecnologías configuran y controlan a partir de las normativas los campos en los que nos interrelacionamos: la familia, la domesticidad, el educativo, el religioso, el mercado laboral, entre otros. En esta investigación pondremos una especial atención al que está relacionado con lo laboral (Figura 4).

Las interrelaciones y configuraciones dan lugar a la personalidad y al comportamiento, lo que construye un *habitus social e individual* que rompe con los determinismos científicos de la estructura/individuo y la lógica relacional matemática. La racionalidad para Elías está fundamentada en la conciencia, las motivaciones, emociones y pasiones; por lo que a partir de ella es que los sujetos actuamos.

El *habitus* delimita nuestra conducta y emociones, busca el equilibrio del poder. Por medio del desarrollo social establece grados de control y autocontrol a partir del nivel de interrelaciones y estratificación social. Así en el nivel más íntimo y personal se encuentran los *procesos civilizatorios* que regulan las formas de comportamiento y valores sociales a partir de reglas y normas, que a través del tiempo se van modificando, lo que da pauta al cambio social que se presenta en el desarrollo de la sociedad, así como en el equilibrio del poder. A nivel Estatal se encuentra la *Organización social* y por último el uso de las *Tecnologías* para el control de la naturaleza.

(...) proceso civilizatorio, esto es, sobre todo, el cambio estructural de los seres humanos en la dirección de una mayor consolidación y diferenciación de sus controles emotivos y, con ello, también, de sus experiencias (por ejemplo, en el retroceso de los límites de la vergüenza o del pudor) y de su comportamiento (por ejemplo, en las comidas o en los modos de diferenciar la cubierta) (Elias, 2009, p. 32).

Figura 4: Estructura de la realidad a partir del pensamiento de Norbert Elias.



Fuente: Elaboración propia (2023).

El proceso de civilización es la configuración que rige las acciones, afectos y tabúes de las personas que se materializan en normativas sociales y legales que permiten el control y autocontrol de las conductas humanas. Se puede observar a través de los documentos que los contienen y materializan (normativas, leyes, políticas, entre otros) y a partir de conductas, emociones y escrúpulos de las personas, sin embargo, es necesario tomar en cuenta que la civilización al ser un proceso se encuentra en constante transformación.

Estas formas de control y autocontrol (procesos de civilización, organización social y tecnologías) cuentan con rangos de estratificación que pueden ser observados a partir de los instrumentos de violencia, medios de producción, formas del conocimiento y los patrones de autocontrol.

El control y autocontrol se media a través de la vergüenza y el desagrado (emociones) las cuales actúan a partir de la ganancia o pérdida de prestigio, la exclusión o estigmatización y los tabúes sociales; lo que propicia a su vez el establecimiento de la violencia legítima por el estado, la consolidación de los monopolios fiscales y la división de las funciones que garantizan el comportamiento esperado de las personas cuando se encuentran en los espacios públicos y privados.

De esta manera, la civilización, es una estrategia de control de nuestros impulsos, y por tanto rige nuestras conductas en las interrelaciones que entablamos en la sociedad y las instituciones, estableciendo los límites y normativas, que, a través de las creencias, regulan la acción de los sujetos y delimitan el sentido común, que se erige a partir de las configuraciones socialmente establecidas para el orden social, como la cisonorma y el capitalismo. A partir del proceso de civilización, los cuerpos son estandarizados en sus conductas.

Al ser el primer contacto con la sociedad, la civilización tiene la tarea de dotar de todas las creencias que tornan nuestros cuerpos y por tanto les brindan las tecnologías y discursos necesarios para interrelacionarnos de forma que cumpla con las convenciones sociales, es decir, los sujetos adquirimos todo el conocimiento necesario para formar parte de la sociedad y aprendemos las normas conductuales y legales que requerimos para tener un equilibrio en el poder a partir del cumplimiento de las mismas.

Las personas trans* por tanto, nos encontramos fuera de estas normativas sociales y conductuales y es a partir de la transgresión que transitan nuestros cuerpos a lugares que, en

la actualidad, apenas comienzan a ser explicados por la ciencia y formar parte del sentido común, pero al no ser legítimos desde los aparatos estatales, no cuentan con la legalidad necesaria para el reconocimiento de nuestras experiencias.

2.1.2 Capitalismo

Como apunta Fraser en el libro *Capitalismo Caníbal* (2023) históricamente la palabra capitalismo “suele emplearse para designar un sistema económico basado sobre la propiedad privada y el mercado, el trabajo asalariado y la producción con fines de lucro” (2023, p.18) y puntualiza:

(...) capitalismo, remite a una entidad más amplia, un orden social que confiere a una economía, cuyo motor es la obtención de beneficio, el poder de alimentarse de los soportes extraeconómicos que necesita para funcionar: riqueza expropiada a la naturaleza y a los pueblos subyugados; múltiples formas de cuidado, crónicamente subvaluadas cuando no negadas por completo; bienes públicos y poderes públicos, que el capital requiere y a la vez procura restringir; energía y creatividad de los trabajadores (2023, P.18-19).

De esta manera el capitalismo ha sido concebido a lo largo de la historia como un orden económico que no tiene más implicaciones que la distribución económica de las riquezas en las sociedades y que dota de una clasificación social que nos divide como burgueses y explotados; y que, a partir de este supuesto y la división sexual del trabajo, erige nuestra sociedad.

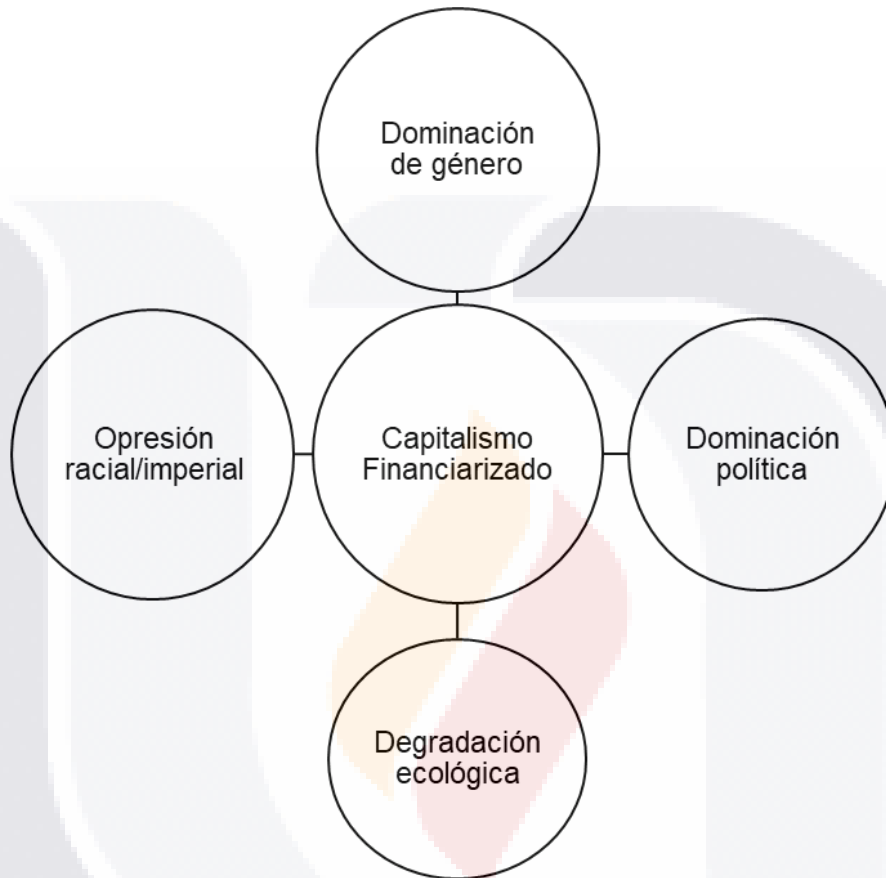
(...) capitalismo hace referencia no solo a un tipo de economía, sino, a un tipo de sociedad: una sociedad que autoriza a una economía oficialmente designada a acumular valor monetizado para sus inversionistas y propietarios, a la vez que devora la riqueza no económica del resto de los individuos (2023, p.19).

Sin embargo, a partir de la evolución del capitalismo²⁶ y con el surgimiento del capitalismo financiarizado, el papel de los trabajadores fue cambiando, así como también el salario y su proveedor, por lo que, en la actualidad, es posible percibir que los sujetos no solo nos encontramos dominados por una estructura económica totalizadora, sino, que existen otras determinaciones sociales que hacen posible el ejercicio económico y la existencia del

²⁶ Según Fraser el capitalismo ha atravesado por tres estadios: el capitalismo mercantil o comercial, capitalismo administrado por el Estado y en la actualidad, el capitalismo financiarizado. En todos estos momentos de la historia, el papel de los trabajadores y del salario fue evolucionando y transitando a ser una obligación en la actualidad prevista y regulada por las entidades financieras, que en palabras de Fraser son quienes regulan su monto y establecen su destino a través del consumo (Fraser, 2023).

capitalismo: la dominación del género, la opresión racial/imperial, la degradación ecológica y la dominación política (Figura 5).

Figura 5: Determinaciones sociales que posibilitan el capitalismo



Fuente: Elaboración propia con información de Fraser (2023).

Este cambio de visión económica, que Fraser propone multifactorial, configura una nueva lógica económica en la que es necesario reconocer el papel de otro sector de la sociedad que a partir de su labor constituye una tercera clase social, es decir, no solo se encuentran los explotados y burgueses como sujetos trabajadores, sino, que postula la existencia de una tercer clase social que ha sido desdibujada a lo largo de la historia y que resulta fundamental para la comprensión de las sociedades: les expropiados.

Los sujetos expropiados, son todas aquellas personas, que al igual que la naturaleza, son arrebatados de su trabajo y propiedades, sin existir un resarcimiento del daño, o un salario establecido y regulado. Se encuentran inmersos en espacios laborales que están fuera de la legalidad y que, a través de la negociación, obtienen recursos que son pagados a un menor

costo o incluso que no reciben una remuneración por ello, así todas las personas expropiadas se ubican fuera de la legalidad, ocupando espacios laborales, que incluso pueden no ser reconocidos como tales.

A diferencia de los trabajadores explotados, los expropiados, no son trabajadores libres, están sujetos a una condición de esclavitud y no tienen el acceso a ser propietarios de su trabajo o de herramientas, excluidos de esta manera del mercado laboral formal, siendo condenados a desempeñar trabajos no remunerados o no reconocidos.

En la informalidad²⁷ se encuentran insertos los trabajadores expropiados, sujetos en situación de vulnerabilidad, como son las mujeres, cuerpos feminizados, adultos mayores, personas racializadas, migrantes y personas que sus cuerpos no cumplen con los estándares de la cisnorma, como las personas con una orientación sexual, identidad y expresión de género no normativas²⁸.

La reproducción y producción aparecen desdibujadas en la realidad debido a los cambios que han presentado los mercados, en ellos, las mujeres y otras han pasado de ejercer el trabajo de la reproducción a formar parte de la producción, sin embargo, esto no ha conllevado un equilibrio en el poder o en el orden social que reconfigure el paradigma de la división sexual del trabajo, por lo que las personas seguimos sujetas a las necesidades capitalistas impulsadas por la lógica del consumo.

Así los trabajadores explotados surgen como una clase privilegiada, que es libre de vender su mano de obra y por tanto ser propietarios de su fuerza de trabajo, creando un imaginario social que nos ordena como sujetos del capitalismo, es decir, son aquellos que cuentan con una constitución social y corporal adecuada para ser empleables e incluidos en los centros de trabajo formales, que brindan seguridades y certidumbres en la venta de su fuerza de trabajo y que por tanto son acreedores a beneficios financieros que son respaldados por sus empleos.

²⁷ El sector informal se encuentra ligado a los procesos de producción de estas unidades económicas, sea encabezándolas o como trabajadores, con o sin remuneración, e independientemente de cualquier otra consideración con respecto a sus condiciones laborales, pues es el carácter de la unidad económica y no dichas condiciones lo que define su pertenencia al sector (Negrete Prieto, 2011, p. 121).

²⁸ No todas las personas que pertenecen a estos grupos sociales se encuentran en una situación de vulnerabilidad, sin embargo, las estadísticas nos han demostrado a lo largo de la historia que la mayoría de ellos, debido a sus características sociales y culturales sí se encuentran en esas condiciones.

En esta lógica, las personas trans* buscamos estandarizar nuestros cuerpos para formar parte de esta clase trabajadora explotada y así apropiarnos de un espacio que nos dote de las características necesarias para ser consideradas parte de la cadena de producción, y de la sociedad, a través de la estandarización u objetivación de nuestros cuerpos (Lukács, 1970).

Si no logramos cumplir con los requerimientos de la cisnorma a través de las transiciones corporales, jurídicas y sociales, es decir, cumplir con un cispassing²⁹ podemos acudir a los protocolos o manuales de transinclusión que delimitan las condiciones en las cuales podemos ser incluidos a pesar de no contar con todas las tecnologías necesarias para el reconocimiento legal y legítimos de nuestra ciudadanía.

2.1.3 Cisnorma y cisheteronorma

Las personas nos constituimos a partir de una serie de características (sexo, expresión e identidad de género, orientación sexual e identidad cultural) que nos permiten interactuar en la sociedad y son el resultado de las configuraciones sociales, políticas, económicas y culturales que se aprenden discursivamente a través de los procesos de civilización que constituyen un habitus personal y social (Elias, 2009); que se materializan en prácticas corporales que nos permiten interrelacionarnos (Bourdieu, 1997; Butler, 2002a, 2007; Elias, 2009; Foucault, 2003; Muñiz, 2014, 2018, 2010) y tienen como resultado la construcción de las identidades.

Al ser esta normativa parte del sistema social en el que nos desarrollamos impregna a todas las demás estructuras y forma parte del discurso civilizatorio que adquirimos a lo largo de nuestra vida, identificando y asignando de forma “natural” los símbolos y significados que debemos de adquirir con relación de nuestro sexo, así como las normativas conductuales que son convenidas a partir de la asignación sociocultural sexo/genérica, en la cual, no solo se establece la forma en la que nos debemos de ver, sino, que está dotada de roles y estereotipos que nos brindan una posición social para nuestro desarrollo. Por lo tanto, las personas

²⁹ Etimológicamente, el término *passing* en inglés viene de la nominalización del verbo *pass* en su uso como *phrasal verb*, de *passing for* y *passing as*, que en castellano se traducirían como “pasar por” o “pasar como”. El *passing* o pasabilidad es la práctica por la cual una persona ocupa una categoría social diferente a la que le ha sido asignada. La pasabilidad está atravesada de relaciones desiguales de poder y en proceso de “pasar por” se posiciona a los sujetos en función de las normas dominantes de cada categoría (L. Platero et al., 2017). De esta manera, podemos inferir que el cispassing es pasar por una persona cis.

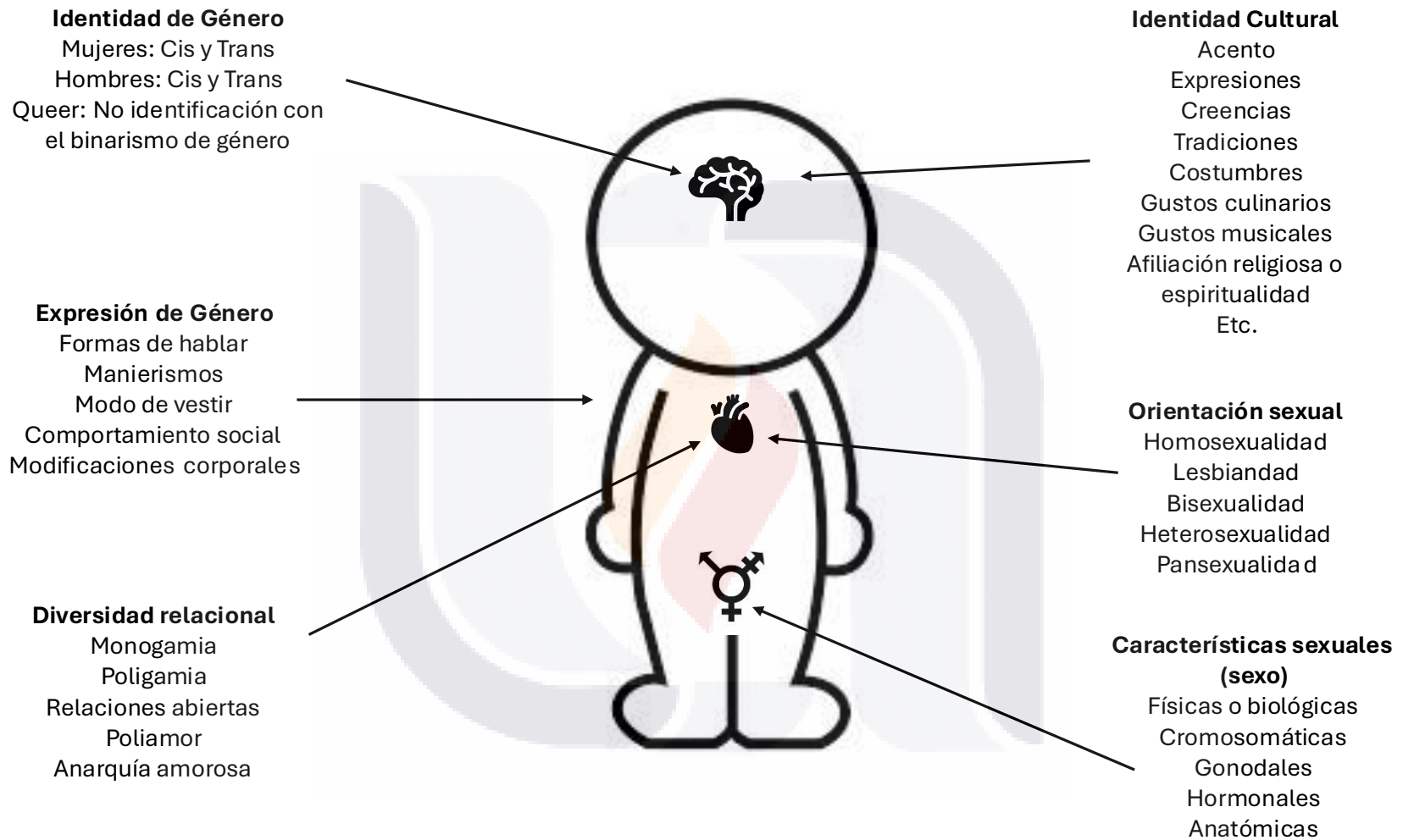
adquirimos una constitución de género que nos permite identificar tres cualidades básicas: qué actividades vamos a desarrollar, cómo nos van a tratar y cuáles son nuestros derechos.

Estos procesos son establecidos a partir de las lógicas hegemónicas del discurso dominante, el de la clase política que contienen más poder y que delimitan los parámetros en los cuales los cuerpos deben de transitar para ser aceptados e incluidos dentro de las sociedades (Elias, 2009; Zabudovsky, 2015). A lo largo de la historia este discurso ha transitado de la alta aristocracia, al feudalismo hasta llegar al capitalismo, e incluso este último, en el transcurso de la realidad, se ha transformado. Comenzó como un capitalismo mercantil (siglo XVI al Siglo XVIII), para pasar al capitalismo colonial liberal (Siglo XIX), el capitalismo administrado por el Estado (inicia entre guerras y se consolida con la Segunda Guerra Mundial) y el actual capitalismo financiarizado (Fraser, 2023).

Así los sujetos nos hemos adaptado a las lógicas que ordenan a las sociedades y que responden a la dominación económica (capitalismo) y de género (cisheteronormatividad) que establecen entre otras cosas, la forma en la que nos constituimos genérica y socialmente los sujetos. La cisheteronormatividad es un sistema social que establece los lineamientos conductuales y materiales que debemos de expresar en nuestros cuerpos las personas conforme al sistema patriarcal y heteronormativo con relación a la genitalidad y la constitución de género de las personas (Ciccia, 2022).

La figura 6 muestra el esquema del que parto para comprender la constitución de los sujetos y lo describo en los siguientes párrafos. Para su elaboración, retomé elementos del Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (2016) y del libro *A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook* de Sam Killermann (2017) el cual contiene la famosa galleta de jengibre, sin embargo, incluyo un elemento que me parece relevante retomar en la constitución de los sujetos: las relaciones amorosas (diversidad relacional).

Figura 6: Constitución del Sujeto



Fuente: Elaboración propia (2024).

Butler (2007) propone la existencia de un sistema heteronormativo constituido por cuerpo, sexo, género y sexualidad, el cual debe de corresponder en congruencia para cumplir con los mandatos sociales referentes al cuerpo (sexo y expresión de género³⁰), la corporalidad (orientación sexual e identidad cultural) y la identidad de género.

La genitalidad, o lo que comúnmente conocemos como sexo, son aquellas características físicas que han sostenido a partir del dimorfismo sexual a lo largo de la historia las desigualdades, el orden social y la distribución del poder entre las personas. A pesar de que se han demostrado que existen diferentes combinaciones cromosómicas en cuerpos con genitalidades diversas conocidas como intersexuales³¹, históricamente ha sido considerado como una urgencia médica la modificación genital de los cuerpos recién nacidos para lograr su corrección y formar parte de la población endosex³², por lo que infinidad de cuerpos han sido mutilados e intervenidos de forma quirúrgica y hormonal para lograr adaptarlos materialmente hasta ser definidos y formar parte de la categoría humana (Cabral, 2003; Ciccía, 2022; Preciado, 2021).

El estudio de este binarismo de género propició el desarrollo de la teoría sobre el sistema sexo/género, la cual no solo tenía una relación subjetiva y corporal, sino que a partir de este binomio es que los sujetos podríamos adquirir una identidad de género que en su ejercicio nos dotaría de roles sociales. Los géneros determinarían, no solo nuestras acciones e interacciones, sino, que brindarían un orden social relacionado con la prohibición del incesto y con la división sexual del trabajo. A partir de estos paradigmas fundacionales se configura la distribución social de los espacios (público, privado y doméstico) y los roles sociales (trabajador/cuidadora, madre/padre, marido/esposa, entre otros) que impactan en la reproducción social, biológica y de la mano de obra (Alonso González, 2004; Benería, 2019; Serret, 2011).

³⁰ Alude a las diferentes formas de mostrar una adscripción (o falta de la misma) con una identidad de género, en un entorno social determinado. En el mundo occidental, esta expresión de género alude a un sistema binario, que ordena el mundo en dos categorías: mujeres y hombres. Sin embargo, algunas personas no se identifican necesariamente con estas categorías, puede que, con ninguna, o lo hacen con ambas. A menudo, estas rupturas despiertan reacciones negativas, como la transfobia, una respuesta que tiene más que ver con la rigidez de los estereotipos y los roles de género, que con la identidad concreta (R. (Lucas) Platero, 2014, pp. 401–402).

³¹ La noción de intersex remite a las personas que no se ajustan a la normativa genital justificada en la idea de dimorfismo sexual (Ciccía, 2022, p. 253).

³² Refiere a las personas que nos ajustamos a las normativas genitales (Ciccía, 2022, p.253).

El género se convierte en un eje rector de nuestras acciones e interacciones ya que esta configuración brinda las normas y lineamientos sociales que las mujeres y los hombres deben emplear en sus interrelaciones sociales, económicas, físicas, políticas, emocionales e incluso sexuales para reproducir las creencias y símbolos que culturalmente han sido establecidos. Rich (1996) denominó a estas formas de reproducir e interrelacionarnos como *la heteronorma*. Así, la heterosexualidad se muestra como una configuración en la que las personas tienen que ejercer normativamente una orientación sexual específica y establecida hegemoníamente que permita la reproducción y producción de las sociedades.

Este sistema no solo concibe la heterosexualidad como una práctica, es una configuración política, cultural, social y económica que materializa en nuestros cuerpos los lineamientos que discursivamente brinda la cisnorma, es decir, las personas no nacemos con una orientación sexual establecida, es a partir del aprendizaje y entendimiento de los símbolos y significados que los sujetos comprendemos y llevamos a la práctica todas las emociones y conductas que el proceso de civilización (cisnorma) establece con relación a la práctica de la heterosexualidad, brindando sentido y significado a todas nuestras interrelaciones (relaciones amorosas, eróticas, económicas, sociales, parentales, espirituales, entre otras) que emprendemos en el *continuum* de las instituciones que son fundadas para la preservación de la riqueza y del poder en el orden social del sistema mundo.

Por tanto, esta configuración, determinada por el género, es decir, a través de la construcción social del sexo, y por tanto de la genitalidad, se establece la cisheteronorma, la cual consiste en:

Normativas sociales a través de las cuales naturalizamos la identidad cis y la heterosexualidad como lo normal/natural. En otras palabras, aquello que nos lleva a creer que, en general, las personas nacemos cis y heterosexuales (Ciccía, 2022, p. 251).

La cisheteronorma, al ser la materialización de la cisnorma, establece una configuración binaria (macho-hombre-masculino y hembra-mujer-femenino) que estéticamente a partir del uso de símbolos y tecnologías del cuerpo nos permite identificar a simple vista su sexo/género. Esta estética se denomina expresión de género. Las personas que cumplen con estas normativas, es decir, que su identidad de género se encuentra en correspondencia binaria con su expresión de género, que, a su vez, tiene una concordancia con su sexo de nacimiento y

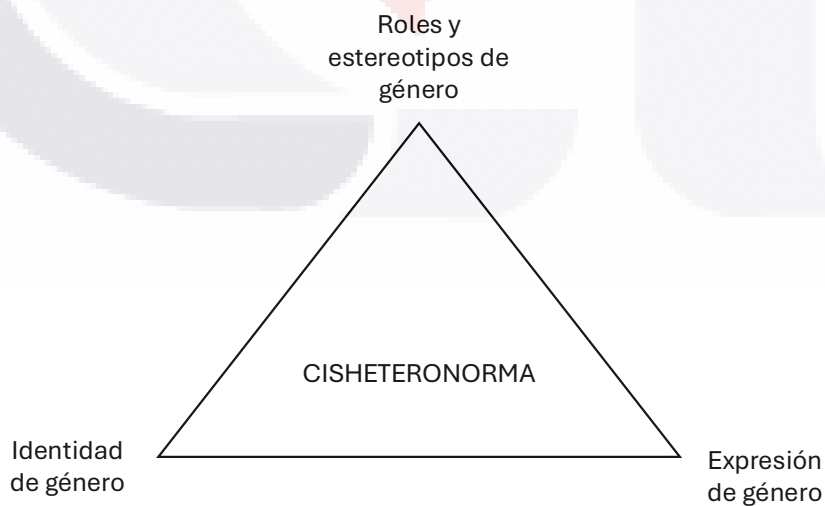
que cumple con los códigos y normas establecidas, se les otorgó el prefijo *cis* que viene del latín y significa «junto a», «el mismo que» (R. (Lucas) Platero, 2014).

Por lo que la culminación de esta concordancia normativa permite establecer en primer momento una concepción binaria de las personas, partiendo del supuesto de la genitalidad, es decir, la expresión de género posibilita identificar nuestra genitalidad, como una consecuencia de los símbolos que portan los cuerpos y que establecen los códigos sociales a través de los cuales serán integrados a la sociedad y, por lo tanto, el lugar que ocuparán.

Las personas observamos la cisheteronorma, como un imaginario ideal y aspiracional sobre “ser hombre y mujer”, por lo que esta se encuentra integrada por todas las personas que visiblemente, más no necesariamente de forma material, cuentan con las características, símbolos, códigos y conductas que les dote de todas las atribuciones sociales de privilegio con que se les premia por ser parte de los cuerpos disciplinados y civilizados.

La cisheteronorma, no solo se constituye por una concordancia corporal (expresión de género) sino que intervienen otros factores en su cumplimiento, la identidad de género y los roles y estereotipos de género (Figura 7). Al cumplir normativamente con estos factores en concordancia con los imaginarios sociales, es que los sujetos pueden lograr pasar desapercibidos en las sociedades (Cabral, 2003).

Figura 7: Cisheteronorma



Fuente: Elaboración propia (2024)

En cambio, todas aquellas personas que no cumplen con esta concordancia simbólica, conductual y normativa, se les ha conceptualizado socialmente como trans*. Partiendo de la concepción de los cuerpos como cisheteronormativos o trans* es que el binarismo de género se rompe y establece un sistema que jerarquiza su existencia, es decir, todas aquellas personas que cuentan con una imagen que les permita ser identificadas como personas cisheteronormadas, adquieren una serie de privilegios como resultado de sus prácticas corporales civilizadas y disciplinadas, las cuales, son premiadas a partir de una emoción de orgullo que les permite habitar los espacios públicos de una forma más incluyente (López, 2023).

Por lo que las personas que no cuentan con una expresión de género cisnormada experimentan una sensación de vergüenza que les impide de forma personal y pública habitar los espacios sociales con orgullo, ya que su desobediencia corporal, simbólica y conductual, propicia ser castigados socialmente con prácticas de discriminación, violencia y exclusión, ante la negativa de controlar sus emociones y conductas, limitando así su interrelación en los espacios sociales y las instituciones.

Por otra parte, tenemos la Diversidad relacional que comprende todas las formas en las que las personas nos relacionamos amorosa, sexual y afectivamente. Comprender el papel que juega nuestra diversidad relacional, es fundamental para entender la complejidad de los sujetos, ya que a partir de estas interrelaciones se establecen dinámicas que limitan y determinan las acciones que las personas realizan de forma individual y colectiva, muchas de las decisiones que tomamos con relación a nuestro tiempo, economía y actividades se encuentran determinadas por los otros.

Existen diversas formas de relacionarse amorosamente, sin embargo, la más conocida, es la monogamia, la cual implica acuerdos sociales tácitos en los que existe una línea jerárquica de poder que se establece en la pareja a partir de las convenciones sociales, en la que existe un sentido de pertenencia y posesión, así como convenciones sociales que implican la fidelidad, regularmente en esta relación jerárquica la parte masculina es quien tiene el poder y la parte femenina se somete a las decisiones tomadas por su contraparte, sin embargo, no todas las relaciones monógamas tienen estas dinámicas. Algunas otras formas de relacionarnos amorosamente son las relaciones abiertas, poliamor, anarquía relacional, swingers, amasiato y poligamia (Valencia et al., 2024).

La identidad cultural es todos aquellos rasgos sociales que adquirimos a lo largo de nuestra vida a través de las interrelaciones que tenemos en los diferentes espacios sociales, comenzando por nuestra familia o entorno de crianza y en las instituciones en las que nos insertamos y a partir de estas interrelaciones es que adquirimos una identidad que se conforma por nuestro gusto musical, gustos culinarios, nuestra práctica religiosa, nuestras tradiciones, entre otros.

Todos estos elementos conforman nuestra constitución como sujetos y permiten que comprendamos la realidad desde un enfoque interseccional, es decir, que tengamos la posibilidad de contemplar las múltiples opresiones y relaciones de poder que nos cruzan como personas y que complejizan, modifican y contextualizan nuestra experiencia en lo individual y colectivo.

2.2 Materialización de los discursos: Prácticas corporales

De ahí la idea del rescate: fortalecer al hombre que se oculta detrás de los atributos del desarrollo civilizatorio cuidando de no reducirlo al cumplimiento de los papeles que ésta le impone (Zemelman, 2007, p.11).

Una vez que expliqué la constitución de género, y los sistemas que ordenan las sociedades a partir de sus interrelaciones, creo que es necesario mirar el cuerpo como la materialización de los discursos hegemónicos que aprendemos a partir de la educación (familiar, social y académica) y de toda la información que recibimos como parte de las creencias, tradiciones, símbolos y significados que cada una de las sociedades impone para constituirnos como sujetos.

La constitución del cuerpo sería en palabras de Zemelman, la realidad caótica en la que nos desarrollamos y justo es a partir de determinantes como el tiempo, el contexto y la historia que los sujetos construimos día a día nuestra realidad, la cual se encuentra nutrida de concepciones e instrucciones que a través del proceso de civilización, es decir, de la adquisición del *habitus* personal y social, nos conformamos para sostener las configuraciones que controlan nuestras conductas y emociones, así, el cuerpo, es el dispositivo a través del cual, los mismos sujetos controlamos, vigilamos y adoctrinamos a los otros para reproducir la realidad en la que nos encontramos inmersos y de la cual formamos parte.

En esta misma línea de pensamiento, aparece el proceso de civilización (control social) como el ejercicio de las prácticas corporales³³ que materializan la cisnorma y el capitalismo, y justamente es a través de estas dinámicas que personificamos los símbolos y damos significado a las creencias que sostienen las instituciones, por tanto, estas configuraciones totalitarias se ven expresadas en las acciones cisheteronormativas y del ejercicio de prácticas cissexistas³⁴, las cuales regulan a las sociedades, a través de discursos, de forma estructural por medio de normativas jurídicas, sociales, morales y míticas.

Sin embargo, estos conceptos son aprendidos a través de una dialéctica que reconceptualiza del pensamiento abstracto y dota de sentido personal, teniendo como resultado una acción material del concreto/pensado, es decir, es a partir de que este conocimiento atraviesa el cuerpo, en las prácticas corporales, que toma un sentido y potencializa nuestras acciones.

Al ser las conductas sociales las que median nuestras acciones y emociones, la constitución de nuestro género no escapa de este control, teniendo por tanto la sociedad, es decir, les otros, la posibilidad de dirigir nuestras acciones y regir nuestras prácticas corporales a través de los aparatos de dominación (las normativas, la tecnología y el proceso de civilización) buscando siempre replicar y perpetuar las prácticas normativas: que nuestros cuerpos materialicen los discursos, se institucionalicen y de esa manera se asegure la perpetuidad de las normativas y configuraciones que sostienen el orden social y el equilibrio del poder, a través de la formación de cuerpos estandarizados para el ejercicio de la cisnorma y el capitalismo.

Muñiz (2010) nos explica en varios de sus textos que se ha mirado al cuerpo y a la mente como objetos de estudio separados y paralelos (biológico/subjetivo) y se han conceptualizado desde una perspectiva binaria y estructuralista a partir de la relación primaria cuerpo-mente, sin tomar en cuenta el proceso complejo de constitución que llevamos a cabo

³³ Las prácticas corporales por su parte, como he señalado en otro lugar (Muñiz, 2010), son sistemas dinámicos y complejos de agentes y de las acciones, representaciones del mundo y creencias de dichos agentes, quienes actúan coordinadamente e interactúan con los objetos y con otros agentes que constituyen el mundo; si consideramos que forma parte del mundo en que se producen, es decir, que son históricas, estaremos de acuerdo en que los procesos cambiantes que las caracterizan y diferencian no son independientes de las transformaciones del medio y/o del contexto en que se desarrollan (Muñiz, 2018, pp. 290).

³⁴ El cissexismo se refiere a una forma de sexismo, por el cual las mujeres y lo femenino están en lugar subordinado a los hombres y lo masculino, y al mismo tiempo, implica juzgar que las personas trans* y quienes rompen el binarismo de género son inferiores a las personas que no son trans* (R. (Lucas) Platero, 2014, p. 400).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

para materializar los discursos y normas hegemónicas que nos componen a partir de las prácticas performativas. Es por ello que la autora nos propone mirar el cuerpo como objeto de estudio y, por tanto:

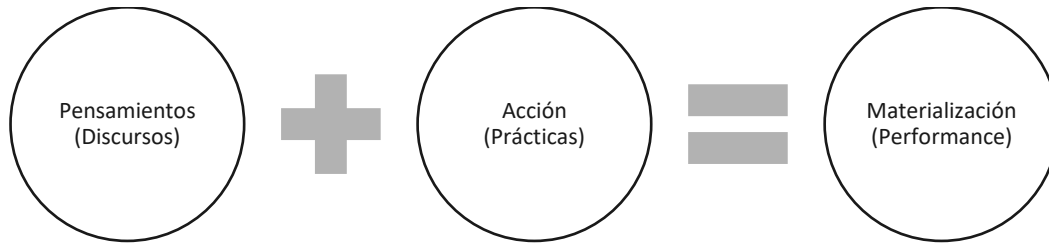
(...) desplazar el análisis hacia las representaciones corporales, a la manera de la historia cultural; pero, sobre todo, hacia las prácticas corporales a partir de los usos intencionales, individuales y colectivos del cuerpo (amputaciones, mutilaciones, modificaciones, transformaciones, maquillaje -cosmético y ritual-, tatuajes, perforaciones, intervenciones quirúrgicas, tortura, guerras, violencia y muerte); prácticas y disciplinas corporales que se suponen a sus imágenes, aquellas que ofrecen variaciones físicas de lo humano (peso, color de piel, órganos sexuales, color de cabello y de ojos). En dicha exploración están comprendidas imágenes y representaciones, sensaciones y vivencias, tanto como los procesos de construcción y deconstrucción de las subjetividades y las identidades de los sujetos (Muñiz, 2018, pp. 290–291).

Clasifica las prácticas corporales a partir de la siguiente tipología: prácticas corporales de la normalización (gimnasia, medicina, educación), de los patrones estéticos (discriminación, exclusión, belleza, moda), de la sexualidad (identidades sexuales, pornografía, prostitución), de la violencia, la mortificación, la tortura y la guerra; y de las referidas a la subversión, la disidencia y la protesta (desnudo, piercing, tatuajes) las cuales, pueden ser estudiadas ya que considera que su acción comienza en el pensamiento, a partir de la construcción discursiva a la que estamos expuestos contextualmente y se materializa a partir del performance en nuestros cuerpos.

Estas tipologías no son excluyentes, ni exclusivas y pueden encontrarse de forma conjunta o separada, en la experiencia individual o colectiva. Así, es posible concebir que los cuerpos que irrumpen las normas sociales y disciplinarias, como somos las personas trans*, no lo hacemos de forma espontánea o ahistóricas, sino, que a partir de la reconstrucción discursiva es que comenzamos a generar cambios en nuestras prácticas corporales que se concretan a través de la performatividad del género.

Estudiar las prácticas corporales permite mirar la relación que tiene el pensamiento (discurso), acciones (prácticas) y materialización (construcción) de los cuerpos desde una perspectiva histórica y longitudinal, entendiendo la constitución de los sujetos desde una postura crítica y compleja, así como contextual (Figura 8). Una de las características fundamentales que se presentan dentro de nuestra construcción sociocultural son las prácticas corporales.

Figura 8: Conformación de las prácticas corporales



Fuente: Elaboración propia (2024).

2.3 Formas de control: Poder y Violencia

2.3.1 Poder

La violencia, es un fenómeno que ha sido tratado por diferentes pensadores desde posturas y perspectivas diversas (Arendt, 2006; Bauman, 2017; Benjamin, 2022; Butler, 2006, 2013, 2021; Constant, 2022; Elias & Eric Dunning, 1992; Foucault, 1988; Leyva, 2022; Žižek, 2009). Sin embargo, para comprender la violencia es necesario entender cómo funcionan las relaciones de poder, ya que es a partir de su término, que aparece como un instrumento de dominación y control.

El principal exponente de este fenómeno es el francés Michael Foucault. Como el mismo lo expresa, el poder no era el principal objetivo de sus investigaciones, muy por el contrario, lo que el buscaba era comprender la sujeción de los humanos a través de la objetivación, sin embargo, encontró que había tres relaciones fundamentales para los sujetos: las relaciones de producción, las de significación y las de poder; siendo estas últimas, las únicas que no habían sido estudiadas en la historia.

Debido a ello, determinó que para estudiarlas era necesario tener una conciencia histórica y que uno de los caminos para abordarlas era la racionalización, a pesar de que desde la teoría económica había un largo camino recorrido, su objetivo no se centraba en la racionalización general, sino, en las relaciones de poder, en palabras de Foucault: en lugar de analizar el poder desde el punto de vista de su racionalidad interna, se trata de analizar las relaciones de poder a través del enfrentamiento de las estrategias (1988, p. 5).

Así, se propuso analizar las formas de resistencia del poder y sus intentos de disociación de estas relaciones, específicamente, a través de la institucionalización:

Esta forma de poder se ejerce sobre la vida cotidiana inmediata que clasifica los individuos en categorías, los designa por su propia individualidad, los ata a su propia identidad, les impone una ley de verdad que deben reconocer y que los otros deben reconocer en ellos. Es una forma de poder que transforma a los individuos en sujetos. Hay dos significados de la palabra sujeto: sometido a otro a través del control y la dependencia, y sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo. Ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete (1998, p.7).

Identifica tres luchas: las que se oponen a las formas de dominación, las que denuncian las formas de explotación y la sujeción. Estas luchas se entrecruzan y en muchas de las ocasiones se implican unas con otras y son estudiadas a través de mecanismos o estructuras (sujeción, dominación y explotación). Los mecanismos son una de las formas en las que los sujetos ejercemos poder sobre otros, las cuales están constituidas por relaciones de poder, sin embargo, de este tema nos encargaremos más adelante.

A partir de la institucionalización del poder, es decir, cuando aparece el Estado en el siglo XVI, se presenta en una forma de poder "pastoral", justo como en el cristianismo, este tipo de poder tiene como principal característica la salvación, así como ordenar, guiar, dotar de salud, bienestar, seguridad y protección, pero lo más importante es que es eterno, cuenta con el conocimiento de la conciencia y de la verdad.

De esta manera, el poder, se institucionaliza a través del Estado y transfiere estas cualidades a otras instituciones que nos gobiernan, es decir, que "dirigen nuestras conductas como individuos o grupos" (Foucault, 1998, p.15): la familia, las escuelas, hospitales, empresas (mercado de trabajo), siendo su principal móvil las relaciones de poder (la acción de algunos sobre otros). El poder actúa sobre los sujetos libres (condición indispensable para la existencia y acción del poder), los cuales no se encuentran receptivos e inmóviles ante tal relación, por lo que el ejercicio del poder propicia respuestas, reacciones, efectos y posibles invenciones.

La disciplina, aparece en las relaciones de poder como un modo de articular los sistemas, lo que busca es generar un proceso de ajuste controlado y que oriente a los sujetos a lo racional y económico. Es importante considerar que el poder es un acto y es a través de la acción que se ejerce e incide en nuestras conductas (comportamiento) y posibilidades, es decir, el poder nos permite elegir. Algunos instrumentos que utiliza en su ejercicio es la violencia, la lucha, el contrato y la vinculación voluntaria. Las luchas de enfrentamiento juegan

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

un papel muy importante en la dialéctica de las relaciones de poder, ya que es a partir de nuestra reacción ante las estrategias de control y dominación, que buscamos no ser controlados y sin esta reacción de resistencia, las relaciones de poder no podrían existir.

Hay factores que son determinantes para que las relaciones de poder se encuentren arraigadas a los tejidos sociales: nuestra posibilidad de acción, las formas de disparidad, los objetivos, la instrumentalización, institucionalización y el orden; estas formas se encuentran alienadas a los intereses del gobierno estatal y es precisamente a través de su establecimiento en estructuras o mecanismos de poder que se logra la dominación.

Me gustaría rescatar un hecho que se encuentra entre líneas en los textos de Foucault, especialmente en el texto Sujeto y Poder (1988): la aparición de la violencia puede desaparecer las relaciones de poder, ya que actúa sobre los cuerpos y las cosas; y cierra las puertas a las posibilidades, pues termina con nuestra libertad y por lo tanto, con nuestra capacidad de acción. La violencia actúa como una forma de control de la acción de los sujetos y es a través de los mecanismos de poder estables que se cierra la lucha antagónica entre las relaciones de poder y las estrategias de enfrentamiento.

Por tal suceso, la violencia se convierte en un factor medular en el estudio de las relaciones de poder, ya que su aparición sujeta a los sujetos a las estructuras, a los mecanismos de poder, que se presentan como una forma de dominación que controla las conductas de los sujetos, hecho, que Elias retoma, sin embargo, no establece como un factor fundamental en la civilización y que, sin duda, es necesario entender para comprender la acción de los sujetos, pues es a partir de estos mecanismos de control que se alinean a las normativas gubernamentales de los Estados Nación que determinan los discursos a través de los cuales se rigen para constituir sus creencias, conductas y emociones, pero especialmente, sus cuerpos.

En el caso de esta investigación, resulta fundamental observar cómo los sujetos trans* buscamos estrategias de lucha para enfrentar las relaciones de poder que son establecidas a través de los mecanismos de poder institucional, especialmente los que se encuentran inmersos en el mercado laboral, ya que es a partir del establecimiento de los protocolos y manuales de inclusión que se delimitan las acciones de los sujetos al insertarse al mercado laboral, siendo esto un acto de violencia, ya que controlan, moldean y estandarizan las formas en la que nuestros cuerpos se muestran para ser incluidos.

Este proceso de lucha comienza en la convocatoria de contratación, por lo que no se limita a la acción dentro de las estructuras físicas y es fortalecido al estar alienado a los discursos hegemónicos y legales de los Estados. Por lo tanto, entender la violencia que experimentamos las personas trans* en el mercado laboral, no solo supone comprender como se presentan de forma empírica para controlar a los sujetos, sino, que es necesario mirar qué relaciones de poder se encuentran detrás de estas acciones y cómo ello culmina en la violencia como una forma de impedir la acción de los sujetos.

2.3.2 Violencia

La violencia, siendo por naturaleza un instrumento, es racional hasta el punto en que resulte efectiva para alcanzar el fin que deba justificarla (Arendt, 2006, p. 107)

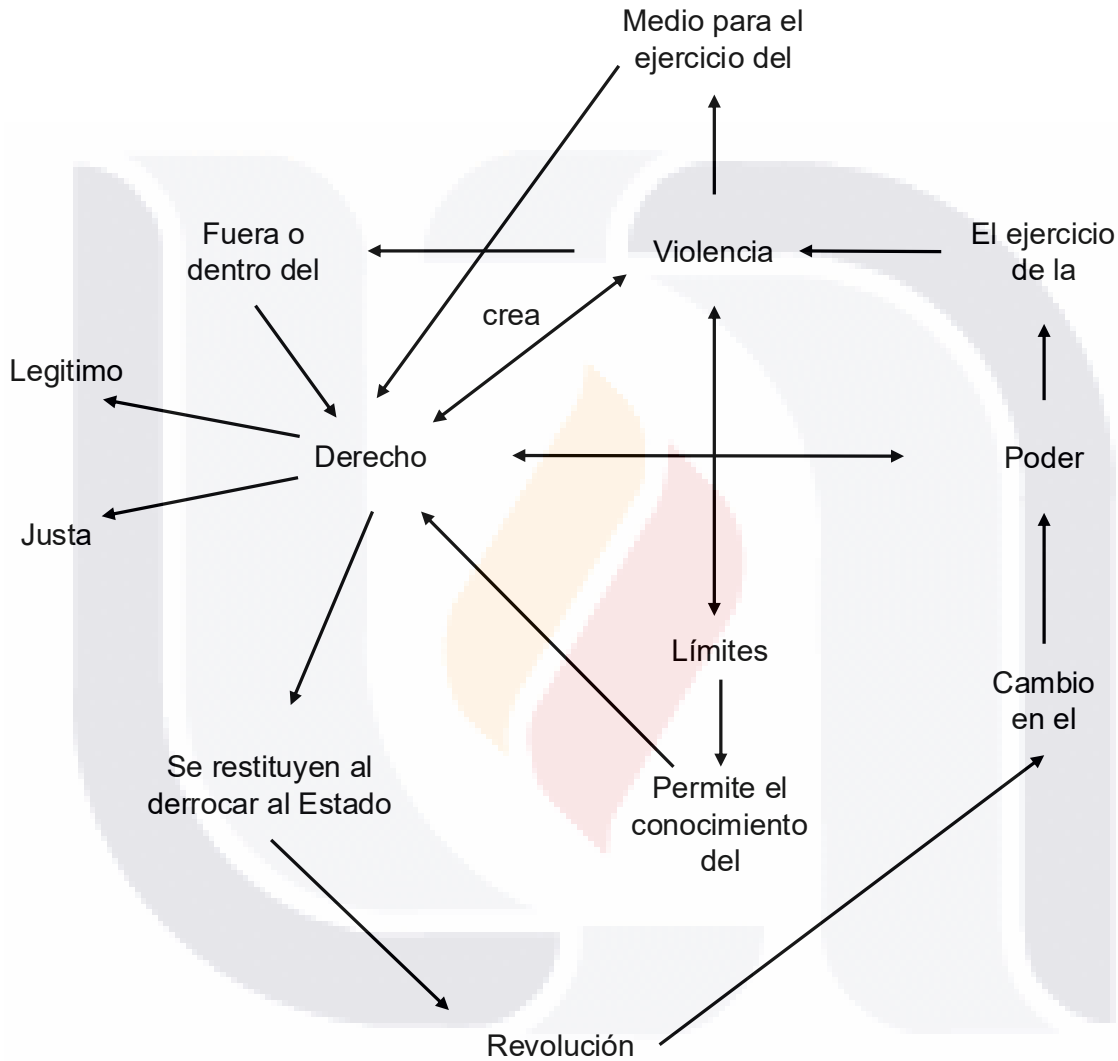
Walter Benjamin en 1920-1921 desarrolló un ensayo que ha revolucionado el pensamiento social con relación a la violencia. En su texto “Para una crítica de la violencia” establece una perspectiva social que la define como un aparato del Estado que media nuestras acciones a partir del ordenamiento jurídico y que tiene como fin el establecimiento del Derecho (Benjamin, 2022; Maza, 2024).

La violencia aparece como un elemento central en la construcción de los límites sociales que a través del poder y de su ejercicio (legítimo y justo) delimita la acción de los sujetos de manera normativa mediante el derecho natural y positivo; lo que asegura la imposibilidad de derrocar al Estado, hecho anarquista que implicaría cambios en el poder y en el ejercicio de la violencia. Bajo esta premisa la violencia se muestra como un eje articulador que determina el orden social y la acción de los sujetos. A partir de la explicación esquemática de la figura 9, voy a profundizar particularmente en cómo la violencia se instaura a través del derecho en la acción de los sujetos y cómo su concepción legítima nuestros actos, desde una mirada de la justicia y la injusticia.

La violencia es un medio para la justicia que permite que las normas se cumplan, por lo que no puede concebirse como un fin, ya que es a través de su ejercicio que se puede asegurar el cumplimiento de los derechos. Por su parte el Derecho está relacionado con la justicia y su ejercicio está vinculado con la legitimidad, por lo que los medios (violencia) a través de los cuales se ejerce y hace valer son legítimos. Por lo tanto, el derecho natural y el positivo, justifican el ejercicio de la violencia a partir de garantizar la justicia que legitima los

medios o el empleo de los medios violentos para lograr un fin justo, ya que sobre este hecho no interviene la razón, sino que se convierte en una violencia de destino.

Figura 9: Esquema del ensayo crítica de la violencia de Walter Benjamin



Fuente: Elaboración propia (2023)

Por lo tanto, la violencia revolucionaria se establece como la más elevada manifestación de la violencia para los humanos, ya que cuestiona los principios de justicia y legitimidad del Estado. De esta manera el derecho aparece como un sistema de ordenamiento justo en el que es posible definir como violencia, incluso, actividades asimétricas en el ejercicio de un derecho, mismo que es regulado por el poder del Estado.

La violencia que está amparada por el Estado a través del Derecho acoge a los sujetos que emplean la violencia en la conservación de las creencias y las costumbres, estableciendo de esta manera el pensamiento hegemónico y las conductas normativas que deben de cumplir para la conservación del orden social y del poder.

Los sujetos somos dotados de derechos (medios a través de los cuales pueden ejercer violencia de forma legítima y justa) que legitiman nuestra existencia en un parámetro establecido por el Estado y que regula la constitución de los cuerpos a través de la cisonorma y el capitalismo.

La violencia actúa a través de actos morales que nos convierte en sujetos de culpa y es a partir de ello, que nos autocontrolamos (ejercemos violencia a nosotros mismos) para cumplir de forma efectiva con las normativas que son establecidas para nuestra integración en la sociedad, limitando de esta manera nuestra acción.

Así las leyes que parecieran un hecho natural se establecen a través de la mitificación y es solamente mediante el ejercicio de una violencia divina (justificada a partir de los deseos de cambio social) que puede ser derrocada (de una violencia justificada a partir de sus fines) y que en el momento que es instaurada se convierte en una violencia mítica que reorganiza y establece nuevos lineamientos en las creencias y conductas de los sujetos.

Las leyes, normativas y protocolos de inclusión trans*, aparecen en la realidad como una forma de violencia divina que, amparada en los derechos humanos, la inclusión y la eliminación de las desigualdades, nos dota de derechos a las personas trans* para el ejercicio de la violencia. Sin embargo, debido a las desigualdades que contextualizan nuestra existencia, estas estarían proporcionan armas que solo dicen defender nuestra vida y derechos primigenios que permiten medianamente nuestra existencia social, más no su defensa como ciudadanos. Si lo viéramos desde una perspectiva bélica, los varones cis, cuentan con basucas, las mujeres cis, con metralletas y las personas trans* fuimos dotados de resorteras.

Capítulo 3: Marco epistémico-metodológico

La discusión que entablo en este capítulo corresponde a la postura epistemológica y metodológica con la que se llevó a cabo esta investigación y que se fundamenta en la teoría del pensamiento crítico (Zemelman, 1992, 2005, 2008, 2015) y la sociología figuracional (Elias,

1970, 2009; Zabudovsky, 2015). Ambas epistemologías comparten un principio que resulta esencial: la realidad se erige a partir de las acciones de los sujetos y sus interrelaciones.

Este apartado es epistémico-metodológico ya que me parece imposible separar la forma en la que nos aproximamos a la realidad (para comprenderla, ordenarla, entenderla y explicarla) de la construcción del conocimiento. Para entender las acciones de los sujetos y la sociedad, en todos los niveles de observación y de construcción, es necesario tener muy claro cuáles serán los anteojos que utilizaremos para observar la realidad, antes de acercarnos a ella, especialmente, porque el objetivo metodológico de esta investigación es aproximarme al fenómeno desde la comprensión y aceptación del movimiento.

Mi interés era crear una película que me permitiera explicar la realidad desde el movimiento, en lugar de la postura que muchas otras epistemologías tienen, en la que es a través de un corte temporal (fotografía) en la que se aproximan a la realidad. Mi principal objetivo es explicar que lo que observamos es el resultado del ordenamiento subjetivo de la realidad caótica y de su transformación a través del entendimiento del tiempo, el contexto y el espacio.

Consideré necesario tomar en cuenta las posturas de ambas epistemologías para comprender el fenómeno que se expresa en la inserción laboral de las personas trans* en el mercado formal, ya que involucra de manera palpable la transformación del cuerpo, a partir de la institucionalización, el cual se moldea a través de las prácticas cotidianas que conforman su subjetividad y que se encuentran en armonía con la cisnorma y el capitalismo.

Las posibilidades con las que contamos los sujetos para transformar la realidad, como sostiene Zemelman, son el resultado de nuestras potencialidades, las cuales corresponden a la ponderación de nuestras prácticas sociales, por lo que constituimos nuestra realidad, las estructuras institucionales, las normativas y leyes que rigen el comportamiento social, a través del movimiento de los sujetos y de los procesos de civilización, siendo estos procesos determinantes en la adquisición del *habitus* (personal y social) y de la *episteme* que nos permite sostener las estructuras que constituimos.

A continuación, explicaré la epistemología y metodología del pensamiento crítico y la sociología figuracional en el que me basé para realizar esta investigación, describiré la forma en la que se llevó a cabo la recolección de los datos que nutren los resultados de esta

investigación, y describo cómo llevé a cabo el análisis de la información que me proporcionaron los participantes de este proyecto.

3.1 Posturas epistemológicas: pensamiento crítico y la sociología figuracional

3.1.1 *Pensamiento positivista*

El pensamiento epistémico hegemónico, conocido como positivismo, es la forma que adquirió el conocimiento científico y a partir del cual adoptó un modelo de racionalidad legítima y universal. La creencia lo fundamente es que la verdadera ciencia se encuentra en la búsqueda de la verdad absoluta y totalitaria que está en aquello que pudiera controlar “el hombre”³⁵, a través de su estudio, observación y predicción, es decir, en lo “no humano”, ya que la racionalidad desprecia todo lo humano por ser algo imperfecto, irracional e impredecible y premia lo que es cuantificable, ordenado y estable.

Desde esta postura epistemológica, la realidad fue concebida como una gran máquina totalizadora que funcionaba a través de leyes universales y reglas precisas que permitía acceder al conocimiento a través de un método universal y desde una lógica dicotómica, sentando las bases del conocimiento natural y social y dejando de lado, todo lo que humanamente podría ser imperfecto, irracional y subjetivo.

A partir de los postulados racionalistas, la historia explicaba los hechos sociales de forma lineal y totalizadora, respondiendo a lo que para algunos era lo más relevante y de lo que las tendencias económicas mundiales acentuarían como necesarias para su conocimiento. El progreso de la historia y el desarrollo social llevó romper con el paradigma del conocimiento racional y propuso nuevas posturas y paradigmas, para la comprensión de la ciencia (en la que se incluía el estudio de la humanidad y las sociedades desde otros parámetros y epistemologías), alejándose de los binarismos, los dogmas de la universalidad y la totalidad.

Una vez que se dio la ruptura con el positivismo, se miró la historia como una constante construcción que no solo refería al pasado, sino al presente y sus acontecimientos cotidianos, centrando su atención en las formas de culturalización, hasta llegar al estudio de símbolos, significados, representaciones y prácticas de los sujetos (Bourdieu et al., 2011; Burke,

³⁵ Forma patriarcal en la que se nombraba a la humanidad, en la actualidad ha disminuido su uso, sin embargo, hago referencia a esta costumbre ya que justo es uno de los fundamentos del pensamiento científico positivista.

2000, 2012; Chartier, 1992; Dosse, 1988; Ginzburg, 1999; Serna & Pons, 2005). Las fuentes de información pasaron de ser muertas (pinturas, poemas, libros, fotografías, archivos históricos, entre muchas otras) a vivas (relatos, narrativas y biografías) y retomadas de los sujetos que construimos la historia en el aquí y el ahora.

Los fenómenos que se presentan en el mundo no están aislados de la interferencia de los sujetos o del contexto que los rodea, por lo que resulta imposible objetivar el fenómeno social y de la naturaleza, por lo que emergieron líneas de conocimiento que nos permitieron mirar nuestras particularidades que en conjunto brotan sus particularidades, diversidad y pluralidad como una integración totalitaria en *continuum* de la práctica y resultado de su historia (Bourdieu et al., 2011; Burke, 2000, 2012; Chartier, 1992; Dosse, 1988; Ginzburg, 1999; Serna & Pons, 2005).

3.1.2 Epistemología del pensamiento crítico

(...) “porque la razón humana ha podido pensar en contra de la razón”, porque el hombre ha sido capaz de pensar en contra de sus propias verdades, porque ha podido pensar en contra de sus certezas (Zemelman, 2005, p. 67).

Cuando nacemos estamos carentes de conocimiento y de conceptos, no tenemos nociones históricas, no sabemos la forma en la que debemos de comunicarnos en la sociedad, no conocemos el lenguaje, los símbolos, las creencias, las costumbres y los códigos de conducta, y es precisamente a través de la construcción del pensamiento³⁶ que comenzamos a conocer el mundo.

Aprendemos la función de nuestro cuerpo, las necesidades sociales que requerimos para comunicarnos y los significados que tienen cada una de las acciones, conductas, palabras y creencias; todo ello, lo adquirimos a través de la educación familiar y social con la que estamos en contacto. En la mayoría de los casos, las primeras enseñanzas están relacionadas con nombrar, para tener acceso a lo material y lo intangible; y regularmente, a partir de ese conocimiento comprendemos el orden social, aprendemos las normas que rigen nuestras acciones, las consecuencias que tiene salir de estas normativas, así como las costumbres y creencias que mantienen un equilibrio del poder a partir de nuestras conductas.

³⁶ El pensamiento, es “la actitud que cada persona es capaz de construirse a sí misma frente a las circunstancias que quiere conocer” (Zemelman, 2005, p. 65)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para Hugo Zemelman (2008) el pensamiento puede ser teórico, es decir, organizado, o epistémico³⁷. Agradadamente los sujetos cuestionamos este mundo, lo examinamos, reflexionamos y buscamos la forma de nombrar o renombrar todo aquello que va cambiando en nuestra realidad a partir del paso del tiempo. Son muchos los ángulos desde los que podemos cuestionar lo que conocemos, lo que consideramos la realidad, pero justo, es a partir de esta flexibilidad que las sociedades han avanzado en la configuración histórica de la concepción de esta.

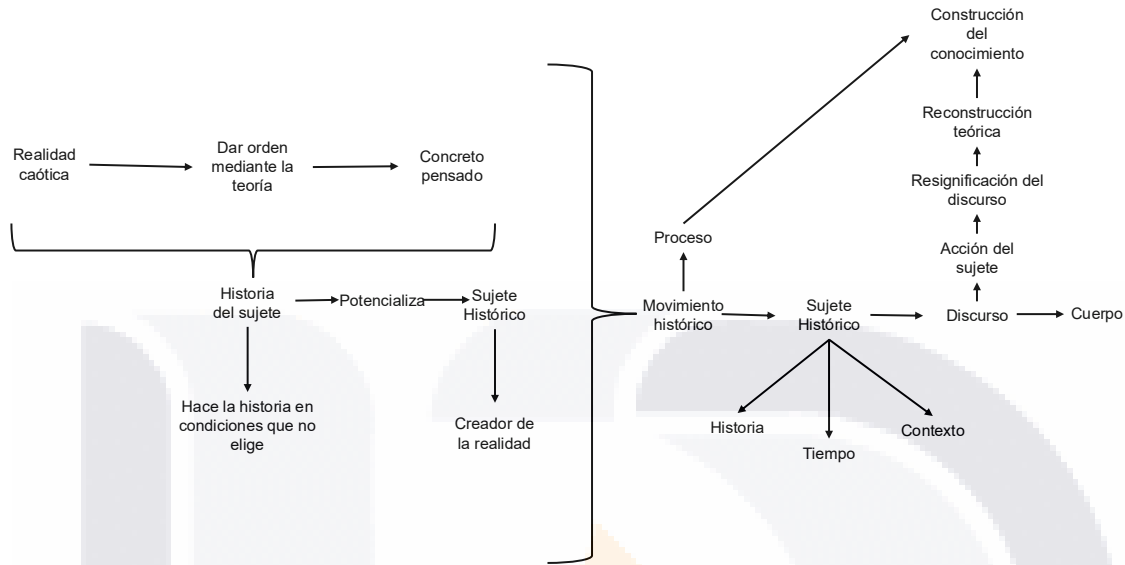
A lo largo de su obra, Zemelman presenta una propuesta epistemológica que nos permite concebir la realidad desde lugares inexplorados y que tiene como principal supuesto entender la realidad como un hecho histórico que se encuentra en constante elaboración, donde la acción del sujeto es el principal móvil de la historia y que a partir del entendimiento del tiempo, el contexto y el espacio, forja el conocimiento, es decir, a través de su movimiento, potencializado por el pasado (experiencia) y la necesidad del futuro (utopía), construye el presente (experiencia) y con él, transforma la realidad (Figura 10).

La realidad entendida como un *“conjunto de ámbitos de sentido en los que los sujetos pueden reconocer sus espacios para desarrollarse y transformarse”* (2005, p. 11), se presenta como una consecuencia de la acción de los sujetos, quienes somos los hacedores de la realidad y creadores de la historia en un contexto que no elegimos, pero que está determinado por la historia, el tiempo y el contexto.

Así los sujetos se encuentran inmersos en una realidad caótica que a través del lenguaje dan un orden mediante la teoría, es decir los pensamientos ordenados y es a partir del cuestionamiento de esta que se reconfigura y transforma, generando un movimiento histórico (proceso) que propicia la apropiación del conocimiento a partir de una dialéctica en la que podemos observar nuestro movimiento a través de la conceptualización, es decir, a partir del concreto pensado.

³⁷ Capacidad que tenemos los sujetos de reflexionar sobre nuestro conocimiento, sobre lo que consideramos razonable, verdadero o real (Zemelman, 2008).

Figura 10: Epistemología del pensamiento crítico



Fuente: Elaboración propia con información de Hugo Zemelman (1992, 2005).

La acción es un factor que potencializa la creación de la realidad y que a través del movimiento histórico genera discursos que nos apropiamos a partir de su materialización en el cuerpo, llevando a una resignificación discursiva que reconstruye teóricamente el pensamiento y por tanto se construye el conocimiento. Así, los sujetos somos conscientes, pensantes y capaces de transformar la realidad a partir de nuestras necesidades, deseos y posibilidades, siendo el cuerpo el primer espacio que se materializa en la apropiación de los discursos que configuran la realidad a través del *performance* (Butler, 2002b; Muñiz, 2010; Zemelman, 1992).

Comprendo la realidad como histórica, política, compleja, multifactorial, temporal, espacial y dimensional que a través de nuestras acciones se construye, se transforma y transcurre. Esta perspectiva pone en el centro de la discusión el tiempo y el contexto como factores determinantes en la acción de los sujetos, potencializa el cuestionamiento del conocimiento y propicia la creación de un pensamiento teórico a partir de su problematización. Frente a esta concepción de los sujetos y de la realidad es posible utilizar la teoría como una herramienta que nos ayuda a interpretar y cuestionarla.

Así, la función epistemológica, delimita campos de observación, al implicar campos de posibilidades contenidos en lo formal-abstracto, la función teórica sirve para establecer un orden de jerarquías determinables en el plano de lo concreto real (Zemelman, 1992, p. 146).

La teoría no es la realidad, es su representación y se materializa a través de un proceso hermenéutico ante su comprensión. Es importante tener claro que la teoría y los conceptos no son finitos y están en un permanente proceso de reconfiguración como consecuencia de nuestras acciones y, por lo tanto, es útil para construir y explicar el problema de investigación, ya que problematiza las acciones de los sujetos en su andar en la sociedad y nos permite mirar el movimiento que la realidad tiene a partir de sus prácticas.

De esta manera la propuesta de Hugo Zemelman para la investigación social, parte de la postura epistemológica de la construcción del pensamiento crítico, en los sujetos somos conscientes y actuantes ante el orden social, es decir, que tenemos la posibilidad de cuestionar nuestras funciones y roles para concebirnos como sujetos creadores de la realidad y que ello nos permita potencializar nuestras necesidades y enriquecer el pensamiento a través de la capacidad de cuestionar el presente para visionar el futuro, tomando en cuenta la memoria que nos lleva al pasado colectivo y que nos permite identificar las formas en las que los sujetos podemos construir realidades en espacios que se encuentran indeterminados, que beneficien y potencialicen al colectivo.

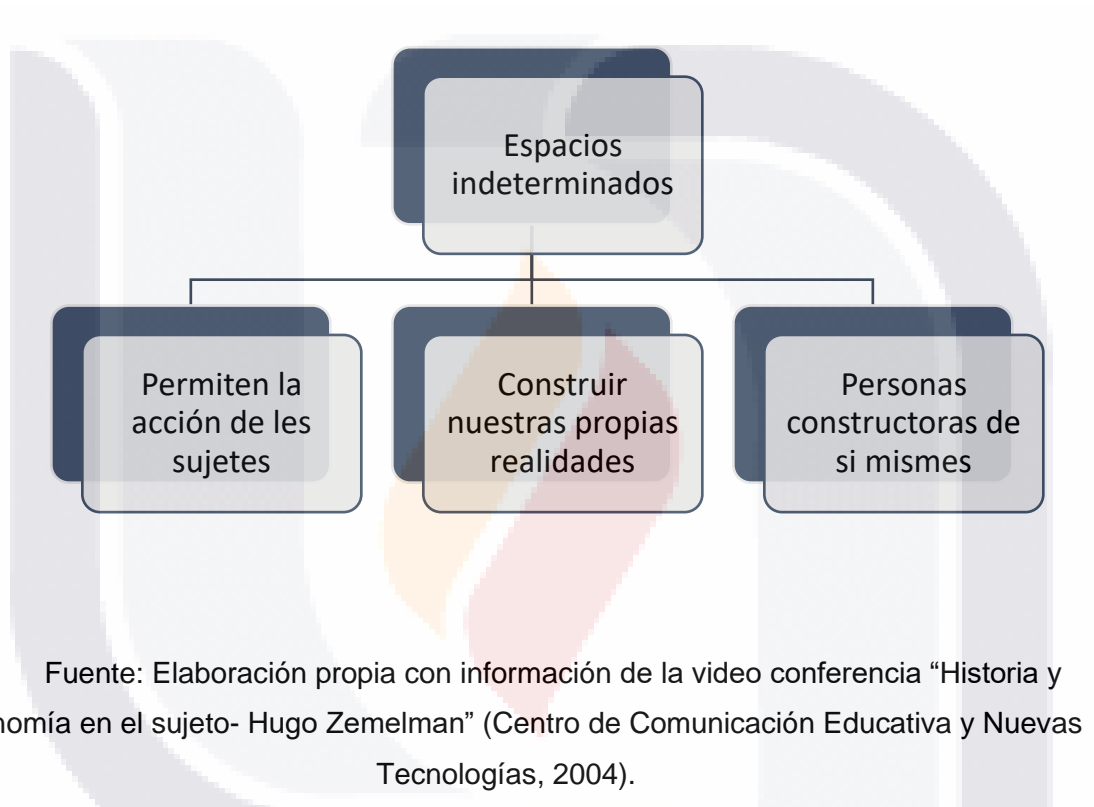
La principal herramienta que nos propone es utilizar y entender el lenguaje como una forma de construcción de la realidad, la cual, se convierte en el conductor al pensamiento y a la vez el instrumento para crear la realidad en la que nos encontramos, potencializando a partir de nuestras necesidades el pensamiento para erigir realidades que no han sido imaginadas.

Para llegar a este entendimiento es indispensable comprender la episteme de la que partimos, por tanto, el orden, que nos subordina y que de una forma jerárquica, a través del uso del poder nos indica quienes tienen que desempeñar determinadas funciones y roles, en palabras Zemelman (...) *el poder es ubicar a la gente en funciones dentro de un conjunto de redes que tienen relaciones entre sí, diferentes relaciones, generalmente jerárquicas o complementarias y eso es lo que llamamos orden* (Centro de Comunicación Educativa y Nuevas Tecnologías, 2004).

Algo que resulta indispensable entender es que la realidad se construye en la cotidianidad y es parte de la experiencia, es decir, es nuestro comportamiento cotidiano, y es a partir de nuestra subordinación a esos roles que cumplimos, que terminan siendo instrumentos de esos mismos roles o funciones, es decir, nos convierten en objetos del mismo discurso que nos ordena.

Así, es que a través del mismo pensamiento que en un ejercicio de salir de esta subordinación, es que comprendemos que espacios de nuestra propia realidad se encuentran indeterminados, y es en estos espacios que podemos construir nuestras realidades (Figura 11).

Figura 11: Espacios indeterminados



Por tanto, es importante entender que los sujetos no estamos acabados, sino, que todo el tiempo están en constante construcción, lo que nos permite construir las circunstancias que nos determinan, lo que propicia que las sociedades funcionen con estabilidad, pero es justo en esta estabilidad que se encuentran los espacios de indeterminación, es decir, aquellos que permiten la creatividad y posibilitan la conciencia de lo que nos rodea y, por tanto, adquirimos subjetividad en ese contexto.

“Necesitamos un humanismo que rescate al hombre no como un canto lírico, no, como un desafío de voluntad y conciencia para rescatarnos como personas constructoras de nuestras propias circunstancias y en la medida que estamos con otros, en tanto como sujetos situados en relación con otros sujetos, también colaborar con los otros a que

construyan su propia circunstancia y entonces construimos realidad” (Universidad Tecnológica de Tulancingo, 2012).

Observar la inclusión laboral formal de las personas trans* como un simple acontecimiento causal de la realidad, nos llevaría a comprender el mundo desde una lógica positivista donde los sujetos nos encontramos determinados por las estructuras con individuos sin agencia. Sin embargo, el repensarnos como hacedores de la realidad, así como de las instituciones y los espacios sociales, nos permite concebirnos como agentes transformadores y por tanto propicia la visualización de las utopías y potencialidades.

3.1.3 Sociología figuracional

En esta lógica de pensamiento en la que los sujetos somos creadores de la realidad, retomo los principios epistemológicos de la sociología figuracional que propone Norbert Elias (1970), que como podemos observar en la figura 12, muestra que partimos desde una concepción egocéntrica del sentido común que concibe a la sociedad y a los individuos como una capa estructural que nos sobre pasa y determina, a través de las instituciones, dejando a los sujetos fuera de toda posibilidad de acción.

Figura 12: Epistemología de la Sociología Figuracional



Figura 1: Esquema básico de la imagen egocéntrica de la sociedad

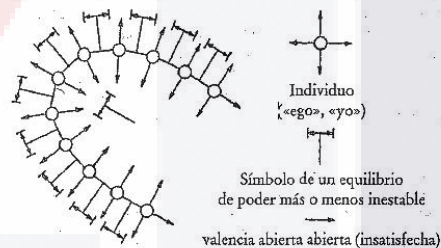


Figura 2: Una figuración de individuos interdependientes* («familia», «Estado», «Grupo», «Sociedad», etc.)

Fuente: Sociología Fundamental (Elias, 1970, p. 15).

Sin embargo, su propuesta (del lado derecho de la imagen) es comprender la estructura de la sociedad conformada por nuestras interrelaciones, lo que propicia la formación de redes que en conformidad establecen un orden y equilibrio del poder y, por lo tanto, posibilita la acción colectiva y el cambio de las estructuras que nos determinan, por lo que constituimos figuras sociales que nos albergan, aunque parecieran ser estructuras que se encuentran fuera de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

nosotros, somos nosotros a través de la objetivación y deshumanización, lo que fortalece el sentido común y sociológico de las figuras sociales.

En lugar de esta visión tradicional aparece, como se ve, la imagen de muchas personas individuales que, por su alineamiento elemental, sus vinculaciones y su dependencia recíproca están ligadas unas a otras del modo más diverso y, en consecuencia, constituyen entre sí entramados de interdependencia o figuraciones con equilibrios de poder más o menos inestables de tipo más variado como, por ejemplo, familias, escuelas, ciudades, capas sociales o estados. Cada uno de estos individuos es, como se expresa en términos objetivadores, un ego o un yo. Uno mismo se cuenta entre estos individuos (Elias, 2008, p.16).

Lo que retomo del pensamiento figuracional es precisamente la objetivación y deshumanización por la que pasamos los sujetos en este proceso de estructuración de las sociedades, pareciera que olvidamos en algún momento de nuestra existencia que somos nosotros quienes conformamos y establecemos las normativas que brindan y posibilitan la estructuración de la sociedad, es decir, somos quienes reforzamos a través de nuestras acciones estos acuerdos y es a través de las representaciones que establecemos conductas, deberes y normativas que regulan y determinan nuestras acciones.

En el caso específico de esta investigación resultan determinantes para la concepción de la realidad, ya que justamente es a partir de estas lógicas conductuales y sociales que ejercemos prácticas violentas, discriminatorias y excluyentes hacia los otros que deciden no continuar con las lógicas establecidas a través del común acuerdo de las sociedades.

Representaciones como la de una causalidad puramente mecánica o la de una legalidad natural no intencional, carente de finalidades y de plan, que una larga serie de generaciones humanas han ido lenta y trabajosamente desarrollando, en una dificultosa labor intelectual y de observación y al precio de duras luchas en las que no pocas veces se ponían en juego la propia vida, a partir de representaciones y modos de pensar antropomórficos y egocéntricos y que finalmente a partir de elites limitadas han invadido el pensamiento y el lenguaje cotidianos de colectivos sociales enteros, aparecen a los ojos de las generaciones posteriores sencillamente como las representaciones y los modos de pensar “correctos” “racionales” o “lógicos” (Elias, 2008, p.20)

Este supuesto de objetivación y deshumanización es el que establece el sentido común y nubla la visión para creer que las transformaciones sociales son posibles. Elias propone que los cambios sociales se llevan a cabo a través de largos procesos históricos que abrazan a muchas generaciones, se propician bajo determinadas condiciones y suelen imponerse a través de la violencia, con el objetivo de generar cambios en la interrelación social, a través de

conflictos, que requieren una reorganización del pensamiento de las redes sociales y del equilibrio del poder.

El autor propone que existen tres pensamientos determinantes en estos cambios sociales: el pensamiento fantástico, el mito nacional y la racionalidad. El pensamiento fantástico es aquel que es resultado del cúmulo de inestabilidades psicológicas que expresan inquietudes y motivos de depresión, que son explicadas a través de la fantasía en el orden social, sin embargo, estos atributos a acciones inexplicables que llevan a cabo los sujetos a partir de sus necesidades, suelen ser determinantes para pensar que se encuentran fuera del sentido común, como pueden ser las personas de la diversidad sexual y de género en la actualidad.

El pensamiento nacionalista, o mito nacionalista, es la homologación del pensamiento que justifica sus acciones en un bien común, que se descarga a través de la acción y que se justifican a partir de la razón (pensamiento racional) que establece los lineamientos que parecieran innatos para determinar nuestras acciones y que por tanto aparecen como los principales argumentos de los gobiernos, que buscan cubrir las brechas de conocimiento, invisibilizadas en la mayoría de los casos a través de doctrinas basadas en la fe.

Toma como punto de partida la construcción del pensamiento social ya que los sujetos regimos nuestras conductas a través de pensamientos lógicos que se encuentran fortalecidos por creencias que se instauran en el pensamiento o sentido común, blindando y controlando nuestras acciones a través de las normativas legales y sociales que establecen y preservan el orden social y el equilibrio del poder.

Cuando nos insertamos las personas trans* en el mercado laboral formal, resulta determinante el reconocimiento legal y legítimo de nuestra existencia en el Estados-Nación, ya que es a través de este, que adquirimos un carácter que establece nuestra existencia en la lógica racional y del sentido común, lo que posibilita la configuración de una figura social que nos represente y legitime en las sociedades, sin embargo, esto resulta problemático para las creencias y configuraciones establecidas socialmente, ya que implica reconocer el cambio social, llevar a cabo una reorganización y equilibrio en el poder.

3.2 Propuesta epistemológica metodológica para el estado del movimiento del sujeto

La dificultad de teorizar a los sujetos sociales reside, principalmente, en poder resolver la posibilidad de reflejar adecuadamente su naturaleza de proceso, pues, como hemos observado, la tendencia es a definirlos como productos históricos y no como

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

producentes. Sin la exigencia del movimiento, el análisis de la subjetividad termina por reducirse al ámbito de sentido que impone el discurso cuya visión de la realidad actual y de su devenir se ha convertido en el marco de referencia único y, en consecuencia, obligado (Zemelman, 1996, pp. 117–118).

En el libro *“Problemas Antropológicos y Utópicos del Conocimiento”* (1996), Zemelman lleva a cabo una reflexión metodológica que me parece lo más próximo a tener una guía para identificar las recomendaciones, premisas y paradigmas, que posibilitan estudiar a los sujetos en movimiento (en colectividad o de forma individual). En las siguientes líneas, expondré lo que ha mi parecer son los principales preceptos y conceptos que brinda Zemelman como estrategia metodológica de observación y análisis de la realidad, su construcción y de sus creadores.

El objetivo de la estrategia metodológica del pensamiento crítico consiste en *“establecer una discusión metodológica centrada en la idea de conjugar objetividad con sentido de realidad, en tanto el análisis siempre responde a ángulos de lectura que representan diferentes “para qué” del conocimiento de los sujetos”* (1996, p.124). El gran reto de este desafío epistémico-metodológico es subordinar la discusión con significaciones cerradas a uno que permita captar las potencialidades del *“ángulo de lectura del movimiento constitutivo de las realidades concretas”* (p.129).

Es decir, tener la apertura para identificar las necesidades, movimientos, potencialidades, articulaciones, momentos y tiempos en las que contamos con la capacidad de construir una realidad que nos permita establecer nuevos horizontes de vida, desde la observación de la subjetividad individual y social, en la ejecución de la resolución de problemas mediante la construcción de la realidad social, desde la desestructuración del pensamiento común y el establecimiento de visiones utópicas posibles.

Existen claves necesarias para comprender la epistemología del pensamiento crítico, pero específicamente la de su metodología, ya que parte de concepciones fuera de todas las normas establecidas por el discurso científico, es como abrir la realidad y observarla para poder construir un esquema que nos permita articular los conceptos, pero principalmente observar las determinaciones e indeterminaciones que nos permiten avanzar en la transformación de la realidad, a partir de su ordenamiento y articulación.

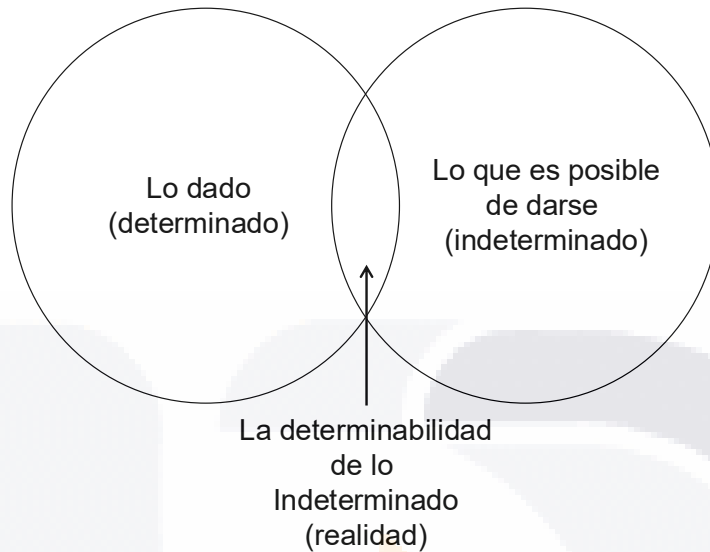
La tesis central del autor es la conjugación de dos dimensiones: ser histórico y sujeto, es decir, producto y productor; y por lo tanto articular conocimiento y futuro para tener como

resultado una construcción social. Con tal expectativa propone pensar dialécticamente, es decir, comprender la realidad desde una postura incierta e inédita, rescatar aquello que parece disuelto o que se encuentra fragmentado, entendiendo siempre la realidad en movimiento, ya que nos enfrentamos a un proceso inacabado y por tanto que da cabida a la historicidad.

“La historicidad es, epistemológicamente, la articulación de cualquier hecho en un contexto, lo cual cumple con la función de establecer la pertinencia del problema. Es decir, la historicidad supone asumir y abrirse a lo posible” (Zemelman, 1996, p.16). Uno de los conceptos fundamentales para el entendimiento del pensamiento crítico es la historicidad, la cual implica la articulación de distintos niveles de la realidad que, en su movimiento o secuencia, posibilitan la comprensión de momentos a partir de la contextualizar las determinaciones válidas en ese tiempo específico; esto nos muestra la realidad como un hecho maleable, en la que existen planos determinados y sometidos a regularidades y otros que se encuentran indeterminados y posibilitan la construcción de la realidad.

Así, entendemos la realidad como *“una articulación específica entre el límite de lo dado y lo que es posible de darse”* (1996, p.17). La realidad se presenta como pensamientos que se materializan a partir de la objetividad en productos, por lo que es importante identificar los dinamismos estructuradores de la realidad que incluyen prácticas sociales y que la reconocen como una construcción histórica-cultural (Figura 13). La historia nos ayuda a entender cómo se determina el contenido de lo devenido, cuando eres consiente de la historia te conviertes en un sujeto y eso permite que exista movimiento en la sociedad, es decir, que se cree la realidad.

Figura 13 : La realidad



Fuente: Elaboración propia con información del libro Problemas Antropológicos y Utópicos del Conocimiento (1996) de Hugo Zemelman (2025).

La relación que se construye de la realidad con la subjetividad es dinámica y abre las puertas para entender la vida social como una serie de alternativas, que llevan al desarrollo humano, es decir, a conceptualizar el desarrollo como una ampliación de las alternativas de vida, a la transformación de la realidad y por tanto al desarrollo de la sociedad.

La tesis de Zemelman cuestiona la constitución de la relación entre estructura y prácticas sociales (productor-productente) y para ello es necesario entender cómo es que ambas dimensiones se construyen en diferentes planos de la realidad social, es decir, en lo micro y macro, pero en un mismo sujeto, es justo aquí en donde se genera el movimiento.

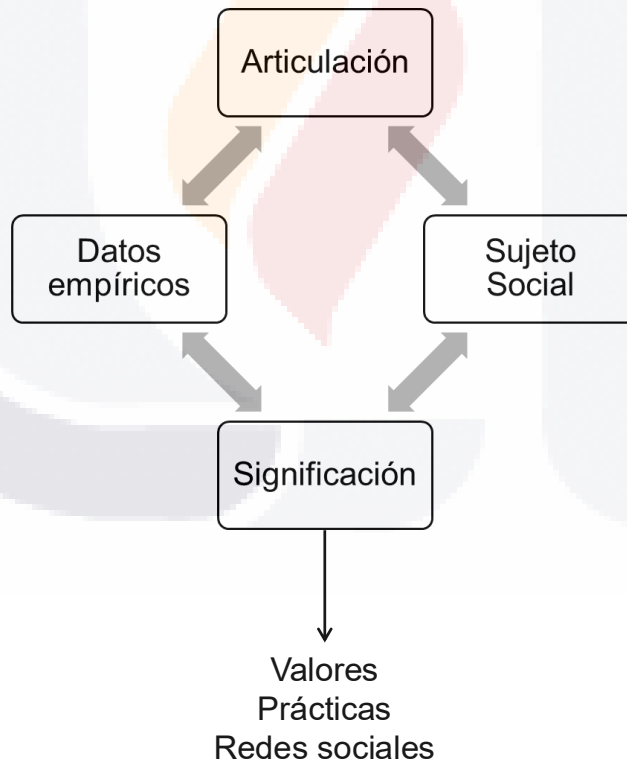
¿Qué es lo que se requiere para observar este movimiento? El autor propone que es necesario definir modos específicos de observación, delimitar los observables y su universo, y determinar procesos o fenómenos específicos. Los procesos se refieren a las estructuras, a lo normativo; los fenómenos a las prácticas sociales, lo cual busca la realidad, que es creada por el sujeto y por tanto requiere de indicadores que le permitan incorporarse y *“den cuenta del modo en que los diferentes planos de la realidad aparecen articulados en su praxis”* (1996, p. 20). Estos indicadores son la *episteme* que propicia y explica el orden social, la visión

articulada descansa en su praxis y es a partir de ella que se construye la relación entre lo micro-macro en lo temporal y social.

Sin embargo, para que esto tenga un significado es necesario que el sujeto social signifique a partir de los valores, prácticas y redes sociales que comprendan el dato empírico. Así la teoría del objeto en su conjunto es elaborada a partir de la articulación de los datos empíricos, el sujeto social y la significación (Figura 14).

No se trata de interpretar la realidad desde la visión que nosotros tenemos, sino de entender su lógica (*episteme*) e interpretarla, por lo que vamos a observar la realidad, no a extraer o buscar aquello que queremos encontrar. El pensamiento teórico nos sirve como una guía que nos permite nombrar la realidad, más no para preconceptualizarla, es en este momento en el que debemos de comprender la importancia de contar con un pensamiento teórico y un pensamiento epistémico.

Figura 14 : Teoría del objeto en su conjunto



Fuente: Elaboración propia con información del libro Problemas Antropológicos y Utópicos del Conocimiento (1996) de Hugo Zemelman (2025).

3.2.1 Consideraciones metodológicas y analísticas para el estudio de las comunidades

En la propuesta metodológica hace una diferencia entre el estudio de las comunidades y los sujetos, en el caso de esta investigación, centraremos nuestra atención en el estudio de los sujetos, sin embargo, es importante rescatar que también podría ser empleado el análisis a través de las comunidades debido a que los participantes nos encontramos, o estábamos, contenidos en centros de trabajo formal, por lo que las condiciones en las que nos interrelacionamos son muy parecidas a las de una comunidad.

El autor apunta que es necesario tomar en cuenta que la descripción detallada de la comunidad no debe de ceñirse exclusivamente a las determinaciones, sino, que es necesario hacer una descripción del contexto y la realidad de forma articulada. El objetivo sería encontrar una visión que permita establecer campos de explicación posibles, no se trata de realizar una explicación, ni de prejuzgar el orden a través de determinaciones teóricas: *“se trata de una forma de razonamiento constructor del conocimiento que replantee la cuestión de la empiricidad de la formación en función de la “dinámica constitutiva de la realidad”* (Zemelman, 1996, p. 80).

Y argumenta que el trabajo es una relación básica y necesaria para la caracterización de los diferentes modos de interacción social; partimos de la premisa de que el trabajo ha sido un fenómeno determinante, sin embargo, no es la única forma de relación social o categoría de análisis, pues *“no se puede pretender agotar la comprensión del hombre reduciéndola únicamente al plano de sus determinantes estructurales”* (1996, p.62). Por ello propone iniciar el análisis a partir de una detallada descripción de los estratos ocupacionales de la comunidad.

La visión debe de reflejar una manifestación de la vida cotidiana. Debido a ello es necesario tener una conciencia histórica de lo cotidiano, es decir, que nos permita identificar o reconocer el impacto que tiene la vida cotidiana en el *continuum* de la vida, ya que los datos empíricos solo tienen sentido a partir del significado que le damos los sujetos, por lo que se propone el rescate de planos microespaciales como una forma de análisis que vaya más allá de la fragmentación empírica como pueden ser los momentos en que nos encontramos en convivencia con los otros al comer, al practicar algún deporte, al tener una reunión social, o incluso en el momento en que estamos eligiendo nuestra vestimenta, cuando entramos al baño, a las regaderas o espacios que implican una reafirmación de nuestro género, pues es

justo en estas elecciones cotidianas que reafirmamos el orden social, y reproducimos las estructuras, determinaciones y figuras sociales.

No se persigue conclusiones a partir de un caso exhaustivamente analizado, sino de buscar los puntos de articulación entre los diferentes aspectos problemáticos de la sociedad para con base en ello, construir un análisis que, sin requerir el detalle de los estudios de caso, permita rastrear estos puntos de articulación (en distintos planos espacio-temporales) (Zemelman, 1996, p.84).

Se entiende como punto de articulación el resultado de la reconstrucción del estrato ocupacional y las dinámicas comunitarias. Esto nos permite ordenar campos de observación, sin hacer afirmaciones de la realidad. Se trata de buscar la articulación entre indicadores que permitan observar la realidad sin categorizarla, es decir, separar el pensamiento teórico del epistémico sin romper su vínculo con los planos macrosociales.

3.2.2 Consideraciones metodológica y analísticas para el estudio de los sujetos sociales

El entendimiento de las dinámicas de los sujetos encuentra su complejidad en la temporalidad y la constitución de la subjetividad, ya que es la desembocadura de diferentes planos de realidad, los cuales además se entrelazan con el contexto histórico. En el estudio del sujeto es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos fundamentales:

- La realidad sociohistórica obliga a distinguir lo dado y lo que está dándose.
- La construcción del conocimiento tomando en cuenta la distinción entre lo dado y lo que está dándose.
- La realidad como movimiento es epistemológica.
- La función epistemológica se divide en lo cognoscente basado en la crítica de lo dado y la apertura a la razón para objetivar el movimiento (lo no dado).
- La teoría se subordina a la reconstrucción del problema.
- La reconstrucción define las opciones de teorización y transforma el problema en un objeto teórico de estudio.
- Es necesario recuperar la historicidad para evitar la reducción del problema a un esquema predeterminado. La adecuación histórica es la forma en que se articula una realidad particular en un tiempo y espacio determinado; y sus potenciales de transformación.
- Es necesario distinguir entre el pensar teórico y el pensar constitutivo del razonamiento teórico, ya que este último se refiere a la formación de las categorías de análisis, lo

cual adecuaba la teoría a la historicidad del problema y representa el esfuerzo por aprehender el cambio de la realidad en sus formas, temporalidades y espacios.

- Es imperante separar los tipos de procesos acumulativos de la historia de las ciencias sociales: la acumulación sustantiva y la forma de organización del razonamiento y sus recursos analíticos.

Cuando un sujeto es productor es necesario destacar las dimensiones del movimiento interno por encima de las condiciones externas, es decir, tenemos que distinguir entre las necesidades del sujeto y sus posibilidades de viabilidad, de esta manera podemos rescatar al sujeto como producto y productor. Por ello es necesario comprenderle desde sus dinámicas constitutivas y *“estudiarlo en función de las potencialidades y modalidades de su desenvolvimiento temporal”* (1996, p.104).

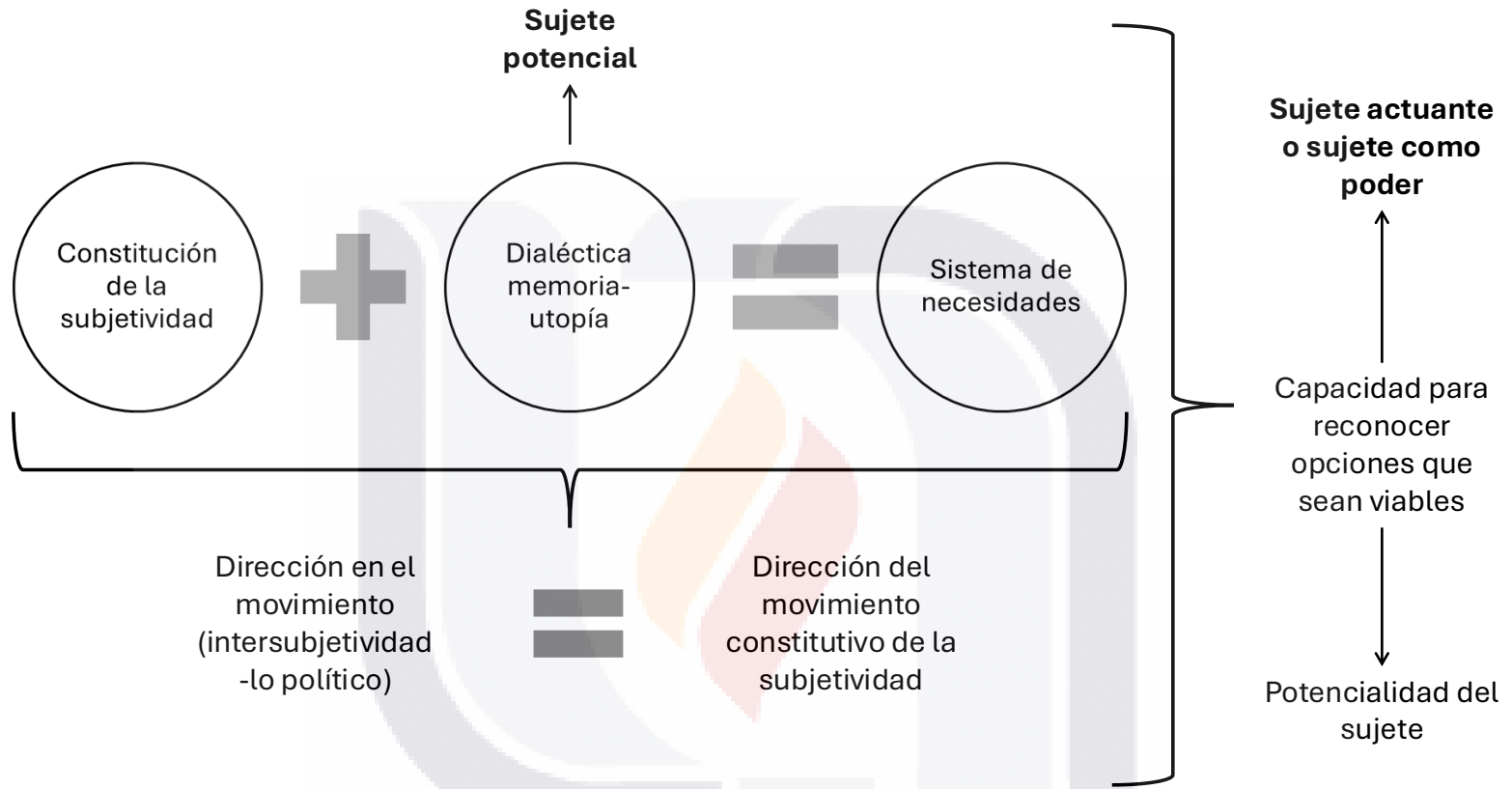
Con relación a la subjetividad social que le constituye, se tiene que observar a través de distintos recortes, desde su objetividad, como la forma de concreción de la subjetividad, esta última, tiene distintos planos de manifestación desde la vida cotidiana, los planos temporo-espaciales y desde el sistema de necesidades. De esta manera la subjetividad es un campo que conjuga en una dialéctica las dimensiones micro y macrosociales.

Así establece que el mundo se encuentra conformado por dos necesidades: la memoria (tradición, inercia) y la utopía (visión del futuro); por lo que la potencia está moldeada por factores externos que alteran su dinámica interna:

La utopía se convierte entonces en una meta externa al movimiento constitutivo de la subjetividad, respondiendo a una ideología acerca de lo que significa trascender la realidad dada, en vez de ser un mecanismo de reconocimiento de la potencialidad que se contiene en dicha situación dada (1996, p.107).

Al estar frente a la constitución de la subjetividad y la dialéctica memoria-utopía (*sujeto potencia*) se traduce en un sistema de necesidades al cual agregamos la dirección en el movimiento constitutivo de la subjetividad, pasando del plano de la intersubjetividad a lo político, dando como resultado la dirección de un proceso constitutivo que tiene como resultado un *sujeto actuante o sujeto como poder*, y es quien tiene la capacidad de reconocer opciones que sean viables, es decir las potencialidades del sujeto (Figura 15).

Figura 15: Construcción de la subjetividad



Fuente: Elaboración propia con información del libro Problemas Antropológicos y Utópicos del Conocimiento (1996) de Hugo Zemelman (2025).

De esta manera expone que existen tres modalidades de construcción de la subjetividad: le sujeto potencial (que es en el momento de la formación de la subjetividad hasta convertirse en sujeto actuante o como poder), le sujeto actuante (quien trasforma la realidad) y le sujeto movilizado (que actúa a través de lo establecido).

Ahora bien, ya que se estableció como se construye la subjetividad, es necesario identificar como es que se construye la realidad ya que le sujeto al ser le hacedor de la realidad, encuentra en sí la articulación del plano micro y macrosocial a través de diferentes temporalidades que permiten su construcción. Zemelman nos dice que en la articulación del plano micro y macrosocial se encuentran tres temporalidades: la necesidad (le sujeto como una expresión de lo cotidiano individual), la experiencia (delimita el tiempo de una idea del presente detenido en el tiempo) y la utopía (realidad inexistente que es diferente a la cotidianidad). Y encontramos estas tres temporalidades en diferentes planos de la realidad (Figura 16):

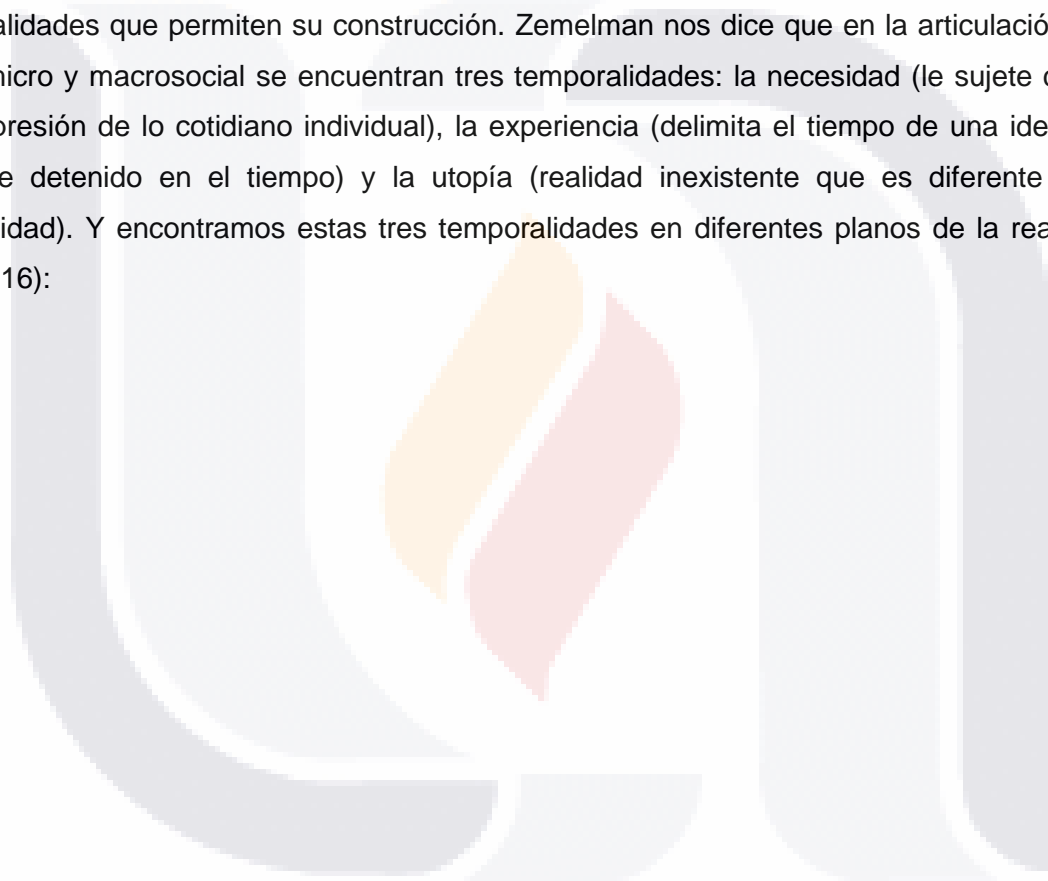
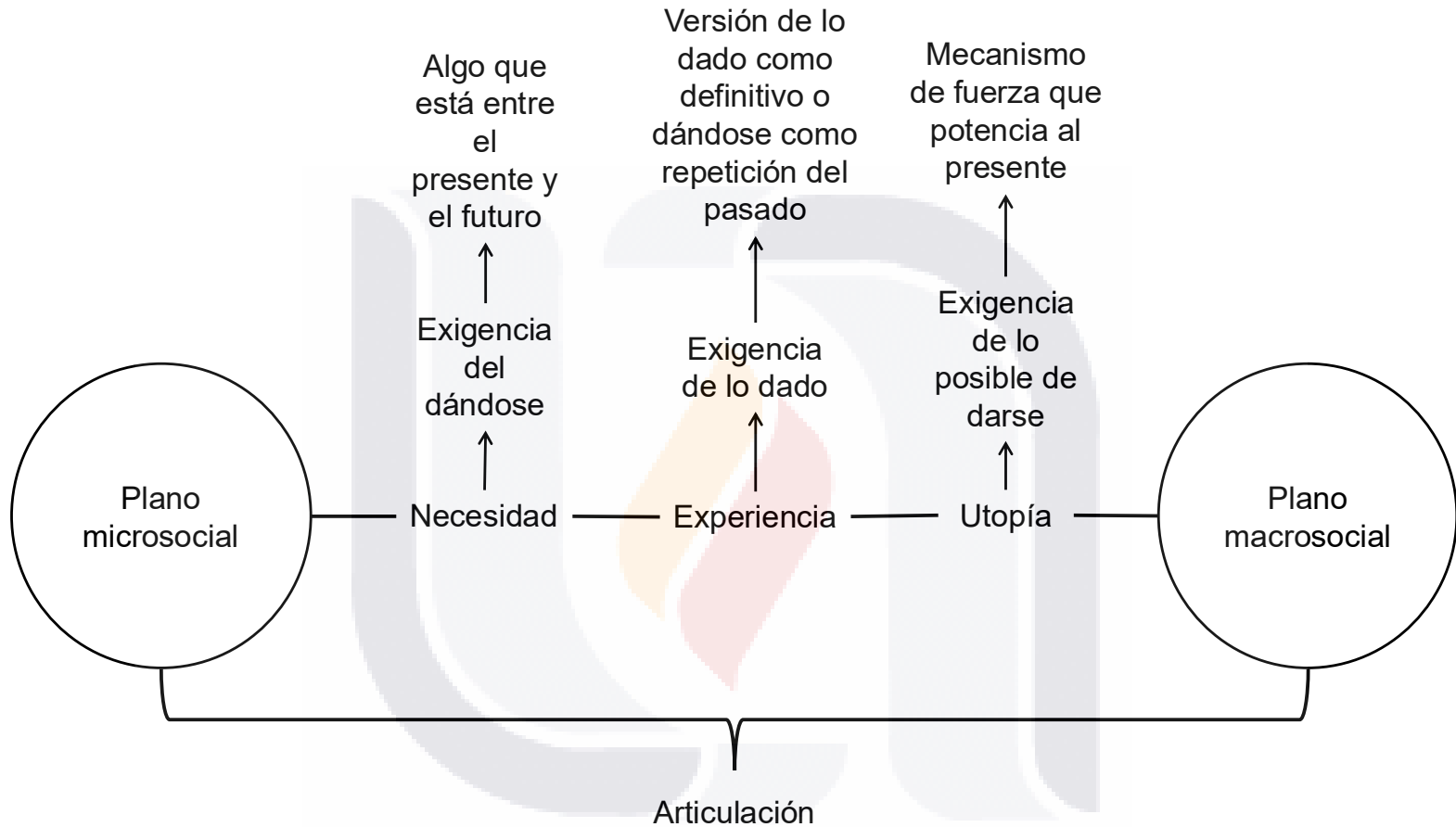


Figura 16: Articulación de la temporalidad con los planos micro y macrosociales



Fuente: Elaboración propia con información del libro Problemas Antropológicos y Utópicos del Conocimiento (1996) de Hugo Zemelman (2025).

Por lo tanto, es imprescindible interpretar la realidad a través de la visión crítica, en la que el sujeto es el hacedor de la realidad a través de su vida cotidiana, a pesar de que se encuentra determinado por las condiciones macrosociales, tomando en cuenta la temporalidad, el espacio y las determinaciones e indeterminaciones, así como la constitución de la subjetividad, en una dialéctica histórica-subjetiva.

3.3 Técnicas de recolección de información

A partir de las posturas epistémicas antes mencionadas, decidí, que la forma más adecuada para llevar a cabo un acercamiento a la realidad y lograr captar su movimiento, era permitir que los participantes de esta investigación, fuéramos quienes contemos nuestra historia, ya que a través de nuestras narrativas, sería posible identificar los puntos de articulación que crean la realidad, los procesos de sujeción y las configuraciones institucionales, que a través de las determinaciones de la realidad, que fueron expuestas en el marco teórico, sería posible identificar los espacios de indeterminación que los participantes toman en la búsqueda de las utopías, especialmente, las que están relacionadas con la constitución de las identidades trans* que se materializan en cuerpos discordantes de la cisnorma y el capitalismo.

Por tanto, las técnicas que se utilizaron para el desarrollo del trabajo de campo fueron tres (Anexo A): entrevista en profundidad sobre trayectoria laboral e inclusión en el mercado laboral formal, línea del tiempo de la trayectoria laboral/corporal y cartografías corporales de discriminación y violencia laboral en los centros de trabajo. A continuación, llevaré a cabo la descripción de cada uno de ellos, sin embargo, me parece importante apuntar que cada una de estas herramientas son de mi autoría y fueron creadas pensando en las necesidades que se tenían para cumplir con los objetivos planteados en la investigación:

- Entender los costos que tenemos las personas trans* al insertarnos en el mercado laboral formal y específicamente:
- Describir los cambios que tenemos las personas trans* ante el proceso de disciplinamiento que se lleva a cabo en la inserción en el mercado laboral formal
- Entender los cambios que llevamos a cabo las personas trans* en nuestros comportamientos, creencias y emociones a partir de la inserción en el mercado laboral formal

- Entender las consecuencias física, emocional y psicosocial que tenemos las personas trans* ante la inserción en el mercado laboral formal.

Cada una de las informantes al participar del trabajo de campo firmamos una declaración de consentimiento informado (Anexo B) en la que se especifica que los datos que se recaben son totalmente confidenciales y solo serán utilizados para los fines de la investigación, por lo que no se anexan a este documento en el cumplimiento de los términos de confidencialidad y anonimato que se contemplan para resguardar la seguridad y privacidad de los participantes.

3.3.1 Cartografías corporales de discriminación y violencia laboral en los centros de trabajo

“Nuestros cuerpos son lugares plagados de significados e historias, también de restricciones, de violencias, de traumas que vamos cargando desde la infancia, muchas veces sin entender el porqué de esas apreciaciones, costumbres, cánones. Recorrer nuestro cuerpo y observarlo como un territorio nos permite entender que la relación que mantenemos con este y con el de las demás personas pasa muchas veces por historias y percepciones ajenas a nuestra experiencia. Al mismo tiempo, al ir mapeando territorios nos vamos apropiando de ellos, sentimos sus conexiones con nuestro entorno, con otros cuerpos, con otros seres sin los cuales nuestra supervivencia sería impensable” (Garza & Derbez, 2023, pp. 3590–3597).

Las cartografías corporales permiten a las personas apropiarse no solo de sus narrativas, sino, de generar una imagen que muestre las experiencias y en el caso específico de esta investigación, las corporalidades que hemos construido a partir de todos los elementos que nos conforman y constituyen como sujetos. Nuestros cuerpos son la materialidad que encarnan los discursos con los que nos instruyen desde la infancia a través de las instituciones y colocan las normativas para ser tornados conforme a los lineamientos sociales establecidos a través de las creencias.

Podemos comprender que “nuestros cuerpos son un territorio maleable, flexible, cambiante, que se presenta y es percibido de múltiples maneras de acuerdo con el lugar y la posición en donde se sitúa” (Garza & Derbez, 2023, p. 11) y es por ello que resulta imprescindible entender cuáles son las trayectorias que hemos experimentado a lo largo de nuestras vidas, pues es a partir de las creencias y experiencias que hemos marcado un mapa que nos debela el camino que ha transitado en su constitución.

“El cuerpo es una entidad política que coloca a los sujetos en condiciones fronterizas de privilegios o de marginalidad extrema de acuerdo con las creencias hegemónicas que prevalezcan” (Rodríguez & López, 2022, p. 521). Los cuerpos son la materia prima de investigación, pues es a través de su constitución y materialidad que las personas trans* experimentamos prácticas de violencia, discriminación, inclusión o exclusión, no solo en los espacios laborales, sino, en la sociedad en general, y es a partir de la irrupción de nuestros cuerpos que se llevan a cabo las interrelaciones que nos permiten o no formar parte del mercado de trabajo, pues su constitución impacta directamente en nuestra empleabilidad.

“Al hablar del cuerpo como un territorio, nos referimos a que es un espacio impactado por diversos problemas, un lugar en donde se inscriben una serie de normas y discursos culturales que lo fraccionan y establecen sus regiones y bordes, mapas a través de los cuales nos leemos y leemos a las demás personas” (Garza & Derbez, 2023, p. 35).

La construcción de nuestros cuerpos esta influenciado por los estereotipos y modelos que se establecen a partir de los discursos de clase (capitalismo) y de género (cisnorma), muestran nuestra identidad, o son moldeados para aparentar una identidad que nos permita formar parte de las sociedades, ocupar un espacio y con ello, ser incluidos en la organización de las sociedades y de las culturas.

A través de las cartografías corporales podemos dar cuenta del impacto que han tenido los procesos de civilización en nuestras conductas, creencias y emociones, pues a partir de la adquisición de símbolos y códigos es que comprendemos el ordenamiento de la sociedad; lo que nos brinda la posibilidad de adquirir atributos físicos, generar deseos, establecer las determinaciones y construir utopías, que a partir de nuestras acciones, moldean nuestras trayectorias de vida y se ven directamente materializados en nuestra forma de comportarnos en la sociedad.

Es por ello por lo que es importante comprender que el cuerpo se encuentra en constante tránsito, desde que nacemos hasta el momento de nuestra muerte, existen modificaciones que se van generando a partir de nuestras experiencias y los cambios que se generan en la sociedad propiciados por los procesos civilizatorios.

El modelo metodológico de “Los mapas corporales” permitirá reivindicar la agencia del sujeto: este texto es mío, porque este cuerpo es mío, subvertido mecanismo de sujeción de la experiencia semiótico-material propios de la práctica científica, como el silenciamiento del sujeto que habla, la codificación en categorías de la subjetividad y la

subalternización en el proceso de interpretar la experiencia del otro. De modo que mediante este modelo se abre una vía para que el cuerpo “se obstine en ser”, lo que significa, que “el cuerpo es y se sale con la suya a pesar del poder y de los estereotipos de género” (Silva et al., 2013, p. 165).

Utilicé las cartografías corporales para rescatar nuestras experiencias como personas trans* o con una expresión de género discordante. Para el desarrollo de esta técnica dibujamos las consecuencias físicas, emocionales y psicológicas que hemos sentido en nuestros cuerpos derivado de las prácticas de discriminación, violencia y exclusión al insertarnos en el mercado laboral formal, incluimos las consecuencias psicológicas y psicosociales en la narrativa escrita, y concluimos narrándolo verbalmente.

Esta técnica a parte de mostrar los costos, consecuencias y efectos de las prácticas de discriminación, violencia, exclusión e inclusión que tenemos las personas trans* al insertarnos en el mercado laboral formal, permite mirar el proceso de sujeción, así como la subjetividad que adquirimos a partir de las decisiones que tomamos en la construcción de la realidad contemplando la temporalidad (pasado, presente y futuro), las necesidades, determinaciones y posibilidades que tenemos al constituirnos como sujetos en el hacer cotidiano.

3.3.2 Entrevista en profundidad sobre su trayectoria laboral e inclusión en el mercado laboral formal

Les participantes a través de la aplicación de una entrevista en profundidad (Kvale, 2011; Rapley, 2014; Vasilachis, 2019) relatamos cuales han sido nuestras experiencias laborales tanto en la formalidad como en la informalidad y como nuestros cuerpos han ido transicionando su constitución de género a la par de nuestra trayectoria laboral. La guía de entrevista se encuentra conformada por 125 preguntas. Las secciones que conforman el cuestionario son los siguientes:

1. *Información sociodemográfica:* Cuestionamientos que permiten identificar su constitución de género y social, se les pregunta por sus datos personales, de constitución de género, estado civil, diversidad relacional, condición de crianza, nivel de escolaridad y algunas condiciones socioeconómicas.
2. *Trayectoria laboral:* En este apartado se desarrolló una serie de preguntas cronológicas que abarcan desde el primer empleo hasta el actual. Se retomaron las etapas que comprende el ciclo del empleo: demanda, incorporación, desarrollo, permanencia en el

empleo, prácticas de violencia y discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género y desincorporación.

3. *Centros de empleo trans-incluyentes*: Aquellos participantes que refiriéramos a lo largo de la entrevista estar insertes o haber pertenecido a un centro laboral transincluyente se nos aplicó un cuestionario que remite a particularidades de estos centros de trabajo como son: el nombre de los protocolos o manuales transincluyentes con los que cuenta, las normativas o certificaciones que le abalan, capacitaciones respecto a los protocolos, manuales, certificaciones o normativas, procesos sociales de transinclusión que experimentaron, procesos de contratación, condiciones estructurales (físicas) de los centros de trabajo y sus experiencias de interrelación dentro de los mismos.
4. *Centros de trabajo formales (no transincluyentes)*: En caso de no haber estado insertes en algún centro de trabajo transincluyente, se aplicó un cuestionario que cuenta con las mismas características que la sección *Centros de empleo trans-incluyentes* con el objetivo de identificar las características de estos centros de trabajo con relación a la transinclusión, así como reafirmar nuestras experiencias de discriminación, violencia, exclusión e inclusión con las que contamos.
5. *Costos y beneficios de la inclusión en el mercado laboral formal siendo una persona trans* o con una expresión de género discordante*: Se busca identificar las razones por las que les participantes decidimos insertarnos en el mercado laboral formal, así como los costos y beneficios que implica pertenecer a este sector, así como al sector informal.
6. *Implicaciones de la inserción de las personas trans* o con una expresión de género discordante en el mercado laboral formal*: Por último, se cuestiona sobre los costos que nos implica a las personas trans* o con una expresión de género discordante insertarnos en el mercado laboral formal, las modificaciones en nuestras conductas y cuerpos, la complejidad que tiene la inclusión en el mercado laboral formal y los beneficios que tenemos las personas trans* al contar con protocolos o manuales de transinclusión.

3.3.3 Línea del tiempo de la trayectoria corporal

Al mismo tiempo que se llevó a cabo la entrevista se registró una *línea del tiempo de la trayectoria corporal* que muestra la transición en nuestra orientación sexual, identidad y expresión de género, es decir, cómo el contexto en el que nos desarrollamos los participantes influyó, o no, en la modificación de nuestra constitución corporal a partir de las interrelaciones que experimentamos en los centros de trabajo. Lo cual nos permite dar cuenta del movimiento, la historicidad, la transformación y la construcción de la realidad.

3.4 Desarrollo del trabajo de campo

La selección de los participantes fue muy particular, ya que a partir de las diferentes formas de difusión que ha tenido esta investigación (pláticas, conferencias, ponencias, talleres e incluso entrevistas de radio y televisión) fue que llegaron a mí personas interesadas en participar, entre ellas, se encuentran activistas por los derechos de la comunidad LGBTQ+ en el Estado de Aguascalientes, así como personas que no tienen una vida política pública. Sin embargo, era imposible que todas las personas participaran, por lo que decidí realizar una selección que a partir de su autopercepción cumplieran con los siguientes criterios:

- Autodeterminarnos como personas trans* o con una expresión de género discordante
- Que se identificaran como: Mujeres trans, Hombres trans, personas no binarias, personas queer, lesbianas masculinas u homosexuales femeninos.
- Estar trabajando o haber trabajado en un empleo formal que contara o no con protocolos de transinclusión.
- Tener más de 18 años.

El número de participantes no ha sido una característica determinante para comprender las problemáticas sociales, por lo que a partir de la saturación de la información he decidido llevar a cabo dos entrevistas por cada una de las categorías antes propuestas. El trabajo de campo se realizó de agosto a diciembre del 2024, en sesiones de trabajo que resultaron sumamente ricas por toda la información que compartieron de una forma generosa. En las sesiones, dependiendo del tiempo que podían dedicar al trabajo, se aplicaron todas las herramientas para la recolección de información descritas en el apartado anterior, por lo que de las sesiones de trabajo se obtuvieron:

- Una o dos entrevistas que oscilan entre las 2 y 4 horas de duración aproximadamente por cada una de las participantes.
- Un ejercicio de Líneas del tiempo laborales y corporales por cada una de las participantes.
- Un dibujo de la cartografía corporal de cada una de las participantes.

El *corpus* de participantes estuvo conformado por dos mujeres trans, dos hombres trans, una persona no binarie, una persona queer, dos lesbianas masculinas y dos homosexuales femeninos. Las sesiones de trabajo se realizaron en espacios seguros para las participantes, por lo que nos encontrábamos regularmente en espacios públicos o en sus domicilios. Antes de comenzar las entrevistas, todas las participantes firmamos en conformidad las declaraciones de consentimiento informado.

En todos los casos es imprescindible considerar que la autodenominación y autopercepción de su identidad o expresión de género fue un factor determinante para participar de esta investigación, ya que, se parte del supuesto ético de no categorizar a los sujetos con fundamento en los estereotipos sociales que se tienen respecto a las identidades o expresiones de género no normativas, por lo que la selección de los participantes fue a través de un acercamiento cuidadoso, respetuoso y libre de prácticas discriminatorias, violentas o excluyentes. Por ello, es importante considerar que no todas las personas trans* nos vemos como el imaginario social cisnormativo estipula y no es necesario tener una imagen específica para poder ser considerade dentro del espectro trans*.

Creo importante informar que yo forme parte del corpus de entrevistades, pues considero que mi constitución como sujeto, las condiciones contextuales, económicas, sociales, políticas y culturales en las que me desarrollo, contribuyen al análisis y entendimiento de las condiciones y experiencias laborales en las que nos desenvolvemos las personas trans*, especialmente, porque sería imposible desprender mi subjetividad de las narrativas que las personas que participaron de este proyecto expresaron con relación a las prácticas de discriminación, violencia, exclusión e inclusión. Por lo que al igual que todas las participantes tuve sesiones de trabajo con una colega que me ayudó en la aplicación de los instrumentos, buscando con ello rescatar mis experiencias laborales.

En general no considero que existiera ningún factor que interfiera de manera determinante en los relatos que las participantes brindaron, muy por el contrario, se llevó a

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

cabo las entrevistas con cordialidad, confianza y respeto, por lo que la información que aportamos es sumamente valiosa y enriquecida debido a nuestra amplia disposición y necesidad de expresar nuestras experiencias de inserción laboral.

3.5 Análisis de los datos desde el pensamiento crítico y la sociología figuracional

La pretensión de hablar de un desarrollo humano plantea la tarea de generar una división del trabajo que no sea base de ninguna relación de dominación, lo cual supone entrar en un terreno no transitado por la historia y obliga a una reflexión histórica sin apoyo en ningún pasado (Zemelman, 1996, p.59).

A lo largo de los escritos, conferencias y ponencias que realiza Zemelman hay algo que deja muy claro para la comprensión del pensamiento crítico: *“el rompimiento con los parámetros dados del pensamiento para no negar la posibilidad de nuevas condiciones de cognoscibilidad”* (1996, p. 42) es la idea central de su planteamiento epistémico. Entender la realidad como algo que se encuentra en transformación nos da la posibilidad de cambiar las estructuras dadas en lugar de solo reproducirlas y, por tanto, reordenarlas, esto lo plantea también Norbert Elias con el proceso de la civilización, sin embargo, Zemelman profundiza en la idea del sujeto como productor de la realidad, y Elias se queda en un pensamiento más social y estructuralista.

La propuesta para el estudio de las prácticas corporales y sociales de las personas trans* ante la inserción en el mercado laboral formal, parte de comprender que lo que aquí se propone es identificar el movimiento que realizamos los sujetos para construir nuestra realidad a pesar de no elegir las condiciones en las que nos encontramos y con la posibilidad de desarrollar una conciencia que posibilite y potencialice nuestro pensamiento teórico y epistémico en la vida cotidiana para la materialización de nuestras utopías, considerando nuestra experiencias y memorias.

Algunas consideraciones que expresa Zemelman que hay que tomar en cuenta en la construcción de la estrategia metodológica y de análisis son:

- Existen obstáculos cuando se aprende el movimiento de la realidad, especialmente con los micro y macrodinamismos.
- Las representaciones de la realidad obedecen a sistemas de información basados en metas y condiciones para su logro.

- Es necesario buscar un sistema de observables que no respondan estrictamente a derivaciones teóricas.
- Se establece un modelo de la realidad teórico que impide el razonamiento articulado sobre la realidad como totalidad. Existe una diferencia entre el enfoque teórico o normativo (requiere de un listado de procesos previamente definidos); y el enfoque procesual en el que solo existen ciertos universos de observación. Este último, tiene una mejor armonía con la postura que coloca al sujeto consiente en el análisis para la comprensión de los procesos sociales y contempla los contextos históricos que expliquen lo normativo, pero requiere de indicadores que propicien lo producido y al sujeto como productor de la realidad.
- Lo normativo es opuesto a lo posible, mientras que lo posible contiene a lo potencial que se da en una situación dada, a las alternativas viables.
- Existen diferentes niveles de análisis:
 - Lo normativo: a través de un sistema de información se establece se existe un progreso en lo que es deseable. Este razonamiento es regularmente el que corresponde al económico y recurrentemente se proyectan indicadores cuantitativos (normativos) que muestran el progreso y derivan de alguna teoría del desarrollo.
 - Lo que es posible: contiene indicadores de proceso que están relacionados con la capacidad de visión de lo real, con una conciencia crítica de los sujetos sociales, por lo que conduce al análisis de una situación concreta en fusión de las políticas alternativas.

Zemelman postula que existen dos tipos de análisis, lo que corresponde a lo *normativo* que comprende todo el sistema de información que es determinado, es decir, aquello que no se encuentra dentro del campo de lo posible, en este campo encontramos lo relacionado con temas económicos, indicadores cuantitativos, teorías del desarrollo y por supuesto el campo del Derecho. Por otro lado, se encuentra el análisis de lo que es posible, que contiene indicadores que refieren a nuestras posibilidades, es decir, a nuestra posibilidad de visionar la realidad, desde una conciencia crítica, que lo posiciona como un sujeto histórico y hacedor de la realidad, lo que conduce al análisis a situaciones concretas de análisis que se relaciona con las alternativas viables de su hacer.

En esta investigación, lleve a cabo los dos análisis: normativo y de lo posible a través de nuestra experiencia laboral como personas trans*. Por lo que dentro del análisis no solo se retoma los insumos que se obtuvieron de las sesiones de trabajo con los participantes previamente descritos, sino, que consideré necesario mostrar el recorrido de rupturas y construcciones del pensamiento teórico y epistémico que llevé a cabo para lograr entender el problema de investigación que se plantea en este proyecto, pues este camino implicó una serie de rupturas epistemológicas, teóricas y metodológicas que no solo se quedaron en el plano de las ideas, sino, que impactaron determinadamente en mi visión de la construcción de la realidad y por tanto, del uso del pensamiento crítico y figuracional en el proceso de investigación.

Los objetivos de esta investigación consisten en Identificar, cuestionar y explicar cómo han sido las experiencias laborales que tenemos las personas trans* para comprender, a través nuestras narrativas, las consecuencias que tiene este cambio cultural para todas las personas, lo que nos permite mirar las transformaciones en las prácticas corporales, conductuales y emocionales que tenemos las personas trans* que implica el proceso de construcción identitaria como trabajadores de las empresas formales, pero también, entender los costos y consecuencias que tenemos las personas trans en nuestra salud física, psicológica y psicosocial para la construcción de un estado de “bienestar” y las implicaciones económicas, sociales y culturales que representan esta inserción.

Las personas trans* al tener prácticas corporales transgresoras rompemos con la cisnorma lo que conlleva experiencias de discriminación, violencia y exclusión como consecuencia del desacato de los mandatos hegemónicos. Al realizar el trabajo de campo establecí como objetivo recuperar la experiencia que vivimos las personas trans* en las interrelaciones que se entablan en los centros de trabajo formales, para observar, ordenar y comprender cuáles han sido los costos físicos, emocionales y psicosociales en el proceso de inserción.

A partir de determinar el uso del posicionamiento epistémico-metodológico del pensamiento crítico y la sociología figuracional, la perspectiva con la que realicé el trabajo de campo fue enriquecedora ya que la propuesta del pensamiento crítico me permitió liberarme de toda la carga teórica que me predisponía a llevar a cabo acercamientos sesgados y que en muchas ocasiones buscaban encontrar determinadas condiciones predispuestas por la

construcción teórica y empírica en la que me encuentro inmerso al ser parte de la comunidad LGBTQ+.

Sin embargo, a la vez que me permitió acercarme a la realidad de una forma más abierta y flexible, me llevó a escuchar a los participantes desde el desconocimiento y por tanto sorprenderme por sus experiencias, narrativas y determinaciones, en el momento de realizar el análisis de los datos ha resultado sorprendente la cantidad de información que se encuentra oculta tras las narrativas predispuestas por el pensamiento adoctrinado que hemos construido a partir del orden social preestablecido, permitiéndome así mirar realidades que no han sido exploradas y que forman parte de las propuestas de construir horizontes nuevos, que permitan no solo sobrevivir, sino transformar la realidad.

A través de la continua reflexión epistemológica me propuse llevar a cabo preguntas que me permitieran cuestionar la realidad de las personas trans* que trabajan o han trabajado en centros laborales formales para responder a los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cuáles son los puntos de articulación de lo micro y lo macrosocial?
- ¿Cómo construimos la realidad día a día?
- ¿Qué alternativas (indeterminaciones) o potencialidades tenemos a partir de lo determinado?
- ¿Qué utopías tenemos para construir un futuro?
- ¿Qué utopías construimos al ser sujetos trans?
- ¿Cómo construimos nuestra subjetividad?
- ¿Cuáles son las posibilidades que tenemos para la construcción de utopías?

La mirada en este análisis no se encuentra solo en la construcción de significados, sino, en tomar la realidad y organizarla para comprenderla, problematizarla y entonces a través de su propia *episteme* explicarla. La forma en la que presento los resultados obtenidos es a partir de una estructura que nos permita conocer a los participantes, así como sus experiencias a través de la descripción de sus constituciones comunitarias y subjetivas, por lo que los resultados se expresan en una narrativa densa que permita el ordenamiento de la realidad y su comprensión.

Y argumenta que el trabajo es una relación básica y necesaria para la caracterización de los diferentes modos de interacción social; partimos de la premisa de que el trabajo ha sido un fenómeno determinante, sin embargo, no es la única forma de relación social o categoría

de análisis, pues “no se puede pretender agotar la comprensión del hombre reduciéndola únicamente al plano de sus determinantes estructurales” (1996, p.62). Por ello propone iniciar el análisis a partir de una detallada descripción de los estratos ocupacionales de la comunidad.

Capítulo 4: Discusión de Resultados

La información que obtuve a partir del relato de nuestras experiencias laborales, vistos desde una perspectiva crítica y figuracional, muestran el movimiento conceptual que se ha generado en las creencias, conductas y emociones que nos moldean en la construcción de nuestra subjetividad a partir de diferentes factores (trayectorias amorosas, laborales, educativas, sociales, religiosas, entre otras) que impactan directamente en la constitución de nuestro cuerpo, especialmente, en la materialización de los discursos que a través de la educación (familiar, social y académica) permiten proyectar nuestra constitución de género.

Los objetivos que se plantearon para llevar a cabo esta investigación son: 1) entender los costos que tenemos las personas trans* al insertarnos en el mercado laboral formal, 2) describir los cambios que tenemos las personas trans* ante el proceso de disciplinamiento que llevamos a cabo en la inserción en el mercado laboral formal, 3) entender los cambios que llevamos a cabo las personas trans* en nuestros comportamientos, creencias y emociones a partir de la inserción en el mercado laboral formal y 4) entender las consecuencias físicas, emocionales y psicosociales que tenemos las personas trans* ante la inserción en el mercado laboral formal.

Afortunadamente la información que conforma el *corpus* de los resultados no se limita a la que se requiere para cumplir con los objetivos planteados, por lo que esta investigación me permitirá continuar profundizando y generando productos que visibilice y posibilite identificar los falsos discursos de inclusión que impiden la construcción de espacios laborales incluyentes en los que sean las estructuras y no les cuerpos los que se tengan que transformar.

El trabajo de campo mostró los principales costos y consecuencias que hemos tenido las personas trans* a partir de experimentar prácticas de violencia, discriminación y exclusión en el ciclo del empleo en el mercado laboral formal e informal, siendo la hipervigilancia del género lo que particulariza nuestras experiencias como trabajadores.

La información se ordene en función de las dos propuestas de análisis de Hugo Zemelman, teniendo en cuenta tanto las consideraciones epistemológicas del pensamiento crítico como de la sociología figuracional. A continuación, presento los siguientes apartados:

- 4.1 El origen: proceso de problematización de la realidad

A través de la descripción de mi experiencia de inmersión en la feria del reclutamiento trans, hago un análisis de pequeñas entrevistas de sondeo que llevé a cabo en el evento y que me mostraron una perspectiva preliminar que tenemos las personas trans* ante la inclusión en el mercado laboral formal.

Derivado de esta experiencia, comprendo que las personas nos encontramos inmersas en configuraciones cisnormativas y capitalistas que son parte del proceso de civilización, por lo que buscamos adaptar nuestros cuerpos para ser incluidos y formar parte de la clase social privilegiada que cuenta con acceso al consumo, la explotación y la calidad de vida.

- 4.2 Lo Normativo: análisis de leyes laborales y protocolos de transinclusión

En este apartado presento un análisis de las leyes laborales y de los protocolos de inclusión trans existentes en México. Muestro cómo el marco normativo nacional (Ley Federal de trabajo) no contempla la existencia de personas trans* dentro de los artículos que la componen, además de que está elaborada desde una visión cisnormativa y capitalista, por lo que su formulación se encuentra encaminada a la construcción de un aparato funcional que permita la reproducción del capitalismo y la cisnorma.

Los protocolos de transinclusión se han construido como una forma de protección institucional para agilizar los trámites administrativos que involucran a los centros de trabajo ante la falta de legitimidad y de respaldo del Estado respecto a la reasignación de género en los procesos administrativos que el Estado-Nación mexicano ha establecido como necesarios para la construcción de una personalidad jurídica y fiscal.

- 4.3 Lo posible: experiencias corporales y laborales de personas trans*.

Por último, muestro los costos, beneficios y cambios que presentamos las personas trans* de forma material y subjetiva en la construcción de nuestras identidades, cuerpos y conductas a través de la descripción de cada una de las participantes, en ellas pormenorizo sus

transiciones corporales en correlación con sus trayectorias laborales y de esa manera identifiqué las consecuencias físicas, psicológicas, económicas y sociales que han experimentado al formar parte del mercado laboral formal e informal, así como las estrategias de empleabilidad que llevan a cabo para sobrevivir al mercado laboral.

4.1 El origen: proceso de problematización de la realidad

Derivado del reconocimiento de los Derechos Humanos de las diversidades sexuales y de género (Asamblea General, 2008; Naciones Unidas, 2014; Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2007) las Naciones Unidas se comprometieron a llevar a cabo investigaciones y acciones que les permitieran conocer y mejorar las condiciones de vida de esta población; haciendo un especial enfoque en la despenalización y descriminalización de las diversidades sexuales y de género en todos los países³⁸.

Las Naciones Unidas (ONU) y otras organizaciones internacionales, llevaron a cabo una serie de recomendaciones a todos los países para propiciar la inclusión laboral de las personas con una diversidad sexual y de género, especialmente de las personas trans* e intersexuales, ya que al romper con la cisheteronorma, nos encontramos en una situación de vulnerabilidad y precariedad, afectando directamente nuestra calidad de vida; lo que nos orillaba a insertarnos en el mercado informal³⁹, privándonos de la posibilidad de acceder a un empleo digno y decente⁴⁰, es decir, al mercado formal (OIT, 2021; Organización Internacional del Trabajo/ OIT, 2015; United Nations Human Rights, 2015).

Resultado de la movilización social, empresarial y gubernamental, a nivel nacional e internacional, ante los problemas que presentamos en el ciclo del empleo las personas trans*, diferentes países legislaron acuerdos que garantizaran nuestra contratación en empleos formales de manera obligatoria (cuotas trans) (Argentina, 2021; Comisión Interamericana de

³⁸ La despenalización y descriminalización de la homosexualidad y la transexualidad, aun no es una realidad en todo el mundo, según los informes más recientes de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (o) al menos 12 países aún consideran la pena de muerte como el castigo idóneo para las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ (ILGA, 2024).

³⁹ El espacio laboral en el que se han desempeñado históricamente las personas trans* es el mercado laboral informal debido a que existen otras normativas y códigos sociales que están relacionados con una mayor flexibilidad en la construcción de la imagen, el cuerpo y el género de sus integrantes (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Pérez et al., 2013)

⁴⁰ El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2024c).

Derechos Humanos, 2020) y se comenzaron a elaborar protocolos, manuales y normativas para motivar, regular y establecer los lineamientos en los que se llevaría a cabo nuestra incorporación e inclusión en las empresas y centros de trabajo de una forma respetuosa, amable y humana.

Comencé esta investigación convencido de que las certificaciones, manuales y protocolos de inclusión laboral de las personas con una diversidad sexual y de género propiciaban el surgimiento de centros de trabajo transincluyentes⁴¹ y eran un rayo de esperanza para mejorar la calidad de vida social y laboral de las personas de la comunidad LGBTQ+, especialmente de les que nos encontrábamos más desprotegidos, vulnerables y empobrecidos: las personas trans* (Valencia Arcos, 2023).

Estas acciones, por lo tanto posibilitarían la disminución de las desigualdades (culturales, sociales, económicas, políticas, educativas, de género, entre otras) a partir de los procesos de civilización (Elias, 2009) y les sujetes, transformaríamos nuestras conductas, emociones y creencias con relación al género, lo que consecuentemente llevaría a cambiar las leyes y normativas del Estado-Nación y de los centros de trabajo, logrando homologar esta racionalidad (*habitus*) para el desarrollo de las personas en los diferentes espacios sociales. Los manuales y protocolos de transinclusión laboral parecían una llave a la transformación de la sociedad.

Así, las personas trans* nos insertaríamos en los centros de trabajo arropados por normativas que harían legítima nuestra estancia y las interrelaciones con las personas cis⁴², independientemente del acceso que tuviéramos a la reasignación de género nuestras actas de nacimiento, lo abyecto que fuera nuestra imagen con relación al género, propiciaría un equilibrio del poder y un cambio social.

Derivado de este planteamiento me cuestionaba principalmente ¿Cómo se transformaba el comportamiento en las interrelaciones laborales de las personas trans* y cis al incorporar normativas transincluyentes en los centros de trabajo? y específicamente ¿cómo

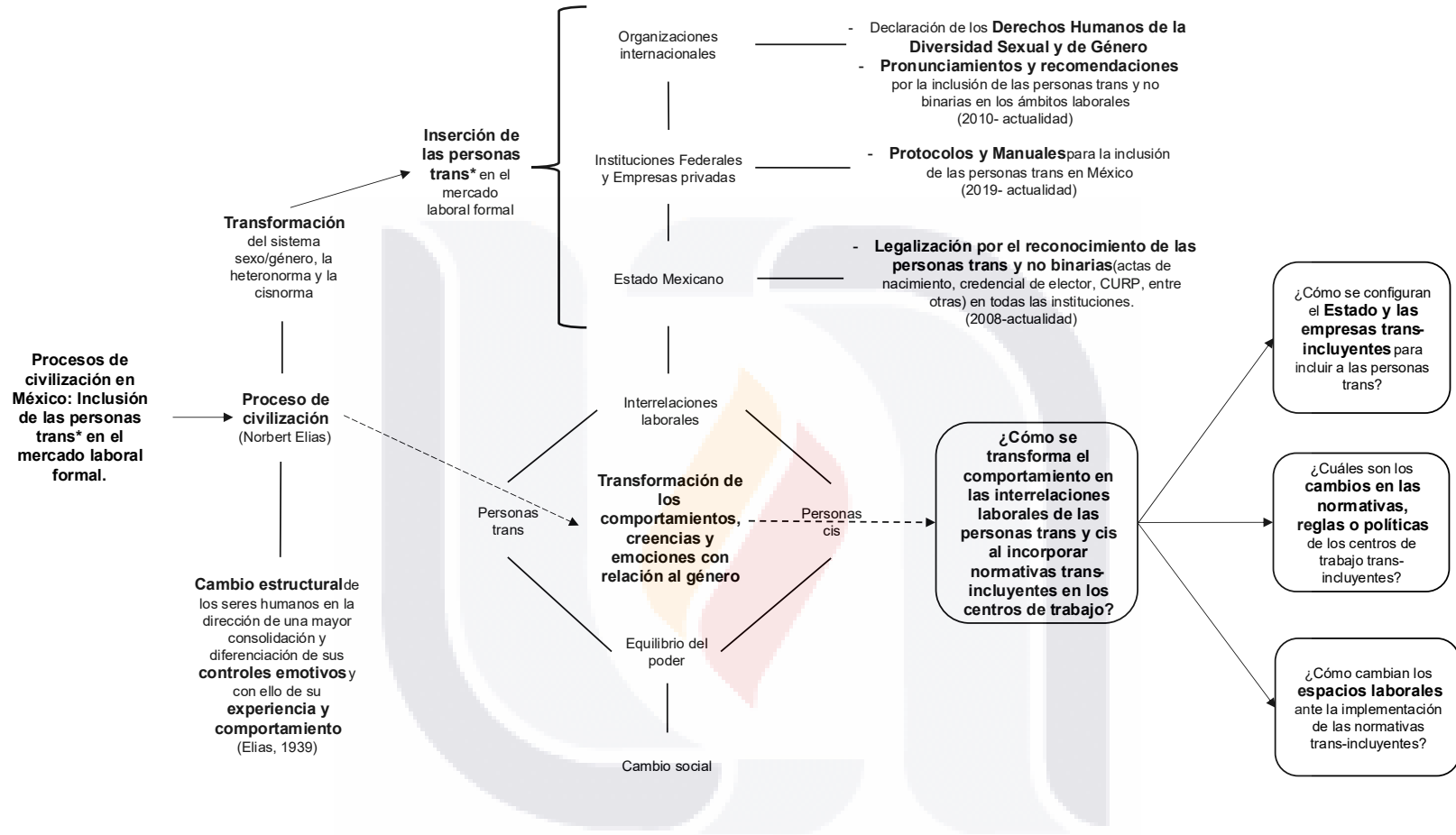
⁴¹ Se denominará centros de trabajo transincluyentes a todas aquellos, privados o públicos, que cuenten con un manual, protocolo o políticas que cuentan con políticas de reclutamiento, contratación, sensibilización, espacios físicos y normativas sin estereotipos de género. Y que en cuyos objetivos se encuentre incluir en los ámbitos laborales dinámicas de interrelación incluyentes con las personas trans y de respeto a los derechos humanos laborales que les posibiliten a las personas trans contar con calidad de vida social y laboral

⁴² Es la creencia por la cual todas las personas son cis, es decir, no son trans*; por extensión, incluye concebir que lo mayoritario o más saludable, y por tanto mejor, es no ser trans* (R. (Lucas) Platero, 2014, p. 400).

se configura el Estado y las empresas transincluyentes para incluir a las personas trans*?
¿cuáles son los cambios en las narrativas, reglas o políticas de los centros de trabajo transincluyentes? ¿cómo cambian los espacios laboralmente ante la implementación de las normativas transincluyentes? (Figura 17).



Figura 17: Problematización inicial de la investigación



Fuente: Elaboración propia (2023).

Al tener un problema de investigación definido y planteado, procedí a realizar una inmersión en campo, por lo que acudí el 30 de marzo del 2023 a la “2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX” organizada por la Federación Mexicana de Empoderamiento LGBT+ (FMELGBT+) en coordinación con la Unidad de Salud Integral para Personas Trans del Gobierno de la Ciudad de México.

Ilustración 1: Cartel de la 2da feria de reclutamiento Trans CDMX



Fuente: Retomado de la Página de Facebook de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT+ (Federación Mexicana de Empresarios LGBT, 2023).

Durante mi estancia en el evento realicé entrevistas a las personas responsables de su organización, representantes de las empresas participantes y participantes (hombres trans,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

mujeres trans y personas no binarias) por lo que logré realizar en total 50 micro entrevistas de entre 2 y 8 minutos de duración. La metodología para realizar esta inmersión en el campo fue exploratoria, por lo que las entrevistas se basaron en un cuestionario semiestructurado dependiendo del sector al que me dirigía.

Derivado de esta aproximación redacté un “diario de campo” en el que describo mi experiencia en las interrelaciones que se suscitaron en el espacio donde se llevó a cabo la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX, tanto con personas trans* como cis, a continuación, incluyo un fragmento de este, ya que lo considero un insumo relevante para problematizar la realidad (Ilustración 2)⁴³:

Cuando me enteré de que se realizaría una Feria de Reclutamiento Trans en las Ciudad de México, supe que era un evento importante para el desarrollo de mi investigación doctoral ya que podría observar y tener a mi alcance la información necesaria para conocer cuáles eran las condiciones en las que las empresas ofertaban, contrataban y establecían los lineamientos para la inclusión de las personas trans* en sus centros de trabajo, los objetivos y motivaciones para realizar una feria de reclutamiento por parte de los organizadores del evento e indagar en las necesidades, deseos y expectativas que tenemos las personas trans* al buscar empleo en las empresas transincluyentes; particularmente acercarme de una forma orgánica al campo y observar cómo les sujetos nos interrelacionamos en uno de los procesos laborales más importantes del mercado de trabajo: el reclutamiento y la oferta laboral.

Previo a mi asistencia, me comuniqué con las organizadoras del evento: la Lic. Oyuki Ariadne Martínez Colín, Coordinadora Comunitaria de la Unidad de Salud Integral para personas Trans de la Ciudad de México, lugar en el que sería la sede del evento y con la Mtra. Ari Vera Morales, presidenta de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT, mismas que me pidieron que hiciera una intervención discreta y respetuosa, por lo que me solicitaron que me registrara como cualquier otro participante del evento.

Tanto en el oficio como en los mensajes aclaré que me encontraba realizando el Doctorado en Estudios Socioculturales y que mi tesis estaba encaminada en comprender los cambios estructurales que se generan en las creencias, conductas y comportamiento de las personas cis y trans* ante el fenómeno de la inclusión de las personas trans*, en todo momento me presenté como Grecia y me identifiqué con un pronombre neutro, haciendo referencia a que mi identidad es No Binarie.

Así emprendí mi viaje a la Ciudad de México para sumergirme en la realidad que vivimos las personas trans* en busca de empleo y conocer los protocolos,

⁴³ En la ilustración 2 podemos observar una fotografía en la que de izquierda a derecha me encuentro yo (vestido con camisa gris, pantalón de mezclilla y botas) y a mi lado derecho se encuentran los representantes de la empresa HSBC, quienes accedieron de forma voluntaria a tomarse una foto conmigo.

manuales, políticas o iniciativas afirmativas que utilizaban los centros de trabajo para incluirnos de una forma respetuosa en las empresas, no solamente en sus procesos de contratación o convocatoria, sino, en el desarrollo laboral y social, especialmente para mirar como son las interrelaciones de las personas cis y trans*.

Al llegar a la Unidad de Salud Integral para Personas Trans, ubicada en la Delegación Miguel Hidalgo de la Ciudad de México, las personas que se encontraban en la recepción (tres mujeres trans) me pidieron que esperara afuera 15 minutos en lo que terminaban de acomodar todo para el registro, sin embargo, aun siendo mujeres trans* se refirieron a mí en masculino, asumiendo por mi expresión de género que me trataba de un hombre trans.

Dejé pasar ese hecho como muchas otras veces, esperé los 15 minutos que me habían indicado en la entrada del establecimiento y tras mirar que otras personas estaban siendo registradas, me volví a aproximar a la mesa de registro. Una de las mujeres trans que se encontraban en la recepción me pidió mi nombre y yo contesté "Grecia", volteó y me dijo -aquí no hay problema, me puedes decir tu nombre- yo reafirmé que mi nombre era Grecia y entonces con una risa (no de burla, sino de nerviosismo) volteó con una de las mujeres trans que se encontraba atrás de ella y me dijo - ella es Grecia ¿tú cómo te llamas?- volví a contestar con seguridad- me llamo Grecia, soy una persona no binarie-, asombradas me buscaron en las hojas de registro y me pidieron que firmara en donde se encontraba mi nombre y concluyeron diciendo: Bienvenido, que tengas suerte buscando empleo.

En seguida me aproximé a la Mtra. Ari Vera para saludarla y realizarle una entrevista, le comenté que era Grecia Valencia y que había estado en comunicación con ella semanas atrás por el tema de mi tesis doctoral y me dijo: bienvenido, pasa, apenas se están terminando de acomodar; le expresé mi interés por hacerle una entrevista y me comentó que tenía poco tiempo. En el cierre de la entrevista se despidió de mí en masculino, femenino y neutro.

Durante mi recorrido, al entrevistar a los representantes de las empresas, me percaté que aquellos que pertenecían a centros de trabajo con una mayor estructura de inclusión de la diversidad sexual y de género, era común que al presentarme ellos comprendieran que me trataba de una persona diversa, sin embargo, las empresas que tenían un menor avance en la materia, me hablaban en masculino y podía observar su cara de incógnita cuando me presentaba y descubrían que no era un varón.

En general, pude observar que el problema que les cruzaba al mirarme e interrelacionar conmigo era la incongruencia que existía entre mi nombre y mi expresión de género, ya que esto les imposibilitaba categorizarme para saber cómo tratarme, por lo tanto, la ruptura en sus mentes era referente a la genitalidad que me constituía y su imposibilidad de ubicarme en el lugar que ellos tenían predispuesto para mi cuerpo y existencia.

En ningún momento recibí una muestra de discriminación o exclusión dentro del espacio en el que se desarrollaba el evento, e incluso, podría asegurar que todos estaban muy preocupados por no discriminar, violentar o excluir a ninguna persona que se encontraba en ese lugar, sin embargo, percibí la incomodidad que experimentaban al no poder leer de una forma clara mi cuerpo, pero sobre todo que mis identificaciones correspondieran a un nombre femenino como Grecia, que mi

expresión de género fuera masculina y yo me identificara como una persona no binarie.

Comprendí que todes, cis y trans*, estamos atravezades por el discurso cisnormativo y civilizamos nuestros cuerpos a partir de una visión cisnormativa y capitalista, queriendo encontrar en cualquier persona que conocemos los símbolos necesarios y pertinentes para otorgarles un lugar en el orden social (Fragmento de diario de campo de Valencia, 30 de marzo, 2023).

Ilustración 2: Fotografía del autore en la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX



Fuente: Fotografía tomada por le autore (2023).

A partir de esta experiencia comprendí que mi expresión de género discordante influyó en la forma en la que fue interpretada mi cuerpo e identidad de género por los participantes y organizadores del evento, que la lógica cisnormativa forma parte del sentido común y es un concepto fundamental para la comprensión de la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal.

Ilustración 3: Vista panorámica de la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX



Fuente: Fotografía tomada por le autore (2023).

Durante mi estancia no solo recabé el testimonio de los participantes, sino, que documenté de forma fotográfica el evento⁴⁴, el objetivo de estas fotografías era precisamente ilustrar la ruptura de la cishorma a través de los cuerpos trans* que se encontraban ahí reunidos en busca de un empleo.

⁴⁴ En el Anexo G, pueden encontrar algunas fotografías que ilustran las corporalidades de las personas que nos encontrábamos reunidos en este espacio. Las fotografías que se tomaron fueron consentidas de forma verbal por las personas que me permitieron entrevistarles.

Ilustración 4: Buscadores de empleo en la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX



Fuente: Fotografía tomada por le autore (2023).

De las personas organizadoras de este encuentro retomo el testimonio de la Mtra. Ari Vera Morales, presidenta de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT, quien comenta que el objetivo de la 2da Feria de Reclutamiento Trans-CDMX es:

(...) como en muchas investigaciones es conocido, el acceso al trabajo digno y bien remunerado, sobre todo para las personas trans* que buscan un lugar donde laborar, es un rezago histórico que se tiene en las poblaciones trans*, por lo tanto la Federación Mexicana de Empresarios LGBT a través de su programa talento diverso crea diversas ferias de empleabilidad, sin embargo, en muchas ocasiones la mayoría de las ferias estaban dirigidas a personas LGBT, a todo el acrónimo, pero las personas trans, seguíamos quedando atrás, atrás, atrás y muchos factores responden esa pregunta, por un lado, la mayoría de las ferias LGBT priorizaban las personas reclutadoras o las empresas priorizaban a las personas cisgénero, es decir, los hombres gay, las personas lesbianas, las personas bisexuales y las

personas trans seguíamos quedándonos atrás; entonces esta acción afirmativa de solo hacer una feria exclusivamente para personas trans es con la intención de reducir la brecha de desigualdad y la brecha de oportunidades a un grupo que históricamente ha sido violentado, discriminado y excluido.

Muchas personas han dicho ¿por qué se tiene que hacer una feria a parte? O ¿por qué tendría que ser de manera segmentada? Lo que tenemos que pensar es que cuando se crea una feria con empresas que tienen políticas que garantizan o protegen y respetan la identidad de género y la expresión de género de las personas trans, entonces, se vuelve un espacio seguro y al volverse un espacio seguro se vuelve un espacio mucho más amigable, mucho más fácil que la persona pueda ser contratada(e) como un talento de la empresa, entonces, este es un esfuerzo de compromiso que las empresas que están aquí están buscando las habilidades, están buscando el conocimiento, están buscando el talento de las personas trans porque entienden perfectamente que la experiencia de vida de las personas trans aporta a los objetivos de la empresa, entonces ese es el objetivo de esta feria (marzo, 2023).

También comentó que todas las empresas que participan de esta feria debían tener mínimo una política que respete la diversidad humana:

Es decir, en donde no se puede discriminar por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, que no se discrimina a nadie, mínimo deben de tener algunas, tendrán muchos más avances, por ejemplo, hay algunas empresas que sus seguros médicos cubren el acompañamiento de la salud de las personas trans, otras tienen protocolos que, independientemente del reconocimiento de la identidad de las personas trans hacen los procesos del cambio del correo electrónico, el gafete, aunque no tengan un cambio de identidad legal pero reconocen el nombre social, entonces, hay empresas que tienen mejores prácticas hay otras que no tienen tan mejores prácticas, pero mínimo, todas tienen un piso de salvaguardar los derechos de las personas trans y respetar la identidad de las personas trans (Ari Vera, marzo, 2023).

Pareciera que el discurso que manejan las empresas, así como los organizadores de este tipo de eventos, es que se propicien las condiciones necesarias para que todas las personas trans*, independientemente de nuestra orientación sexual, identidad o expresión de género, nos aproximemos lo más posible a la cisnorma, no solo a través del acceso los medios necesarios para la atención hormonal y quirúrgica, sino, a través de la creación de una imagen social que nos permita insertarnos a la normativa con tecnologizaciones corporales y de género (De Lauretis, 1987) que propicien una convivencia que nos inserte e incluya en la normativa a las personas trans*, es decir, al facilitar los cambios administrativos en relación a los aditamentos tecnológicos de identificación (virtuales y materiales) les sujetos que se adhieren (personas trans*) somos provistes de todas las características necesarias

para ser parte de estas estructuras e instituciones, como si fuera una cuestión de capitalización del cuerpo y la identidad para formar parte de la lógica cisnormativa.

De la mano de esta feria de empleo para las personas trans, los organizadores realizaron un foro para las empresas en el que se buscaba incidir en la cultura organizacional con acciones afirmativas de inclusión con el objetivo de que las empresas contemplaran todas las ventajas que se desprenden de incluir a la diversidad dentro de sus centros de trabajo, lamentablemente, no tuve acceso a ese evento porque era solo para personas empresarias o titulares de los centros de trabajo, sin embargo, considero importante tomar en cuenta esta acción ya que refiere una estrategia de educación que incide directamente en las creencias de la parte directiva y de supervisión de los centros de trabajo.

Ilustración 5: Cartel del evento Primer Foro Transformación cultural en las empresas



Fuente: Retomado de la Página de Facebook de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT+ (Federación Mexicana de Empresarios LGBT, 2023).

Otro de los comentarios que rescato de esta entrevista es relacionado con el nivel educativo de las personas que acuden a esta feria de empleo, Vera comenta que “más del 60%, casi el 70% de las personas trans inscritas, tienen una educación formal” (marzo, 2023) y las personas registradas son mujeres trans, hombres trans y no binaries.

Con relación a las empresas e instituciones que accedieron a brindarme una entrevista fueron: *Natura & Co, LLYC, Beso by LLYC, Kelloggs, Fundación Manpowergroup, Walmart México y Centro América, DAIMLER BUSES México, Pfizer, SporOn, NIQ, Nestle, Grupo Axo, Syngenta, Sports World, Jugos del Valle-Santa Clara, Doordash para clientes, Givaudan, 3M, LVMH, Grupo Modelo, Citibanamex, Pentafon, Cinepolis, General Motors (GM), Clawd, Scotiabank, HP, HSBC, AutoZone, Ford Motor Company, Charles Tylor, Media Monks, Grupo Asea, AVERY DENNISON, Unidad de Salud Integral para Personas Trans, SERVIAP GLOBAL y American Express. Global Business Travel.*

De las entrevistas realizadas a los representantes de las empresas e instituciones participantes comprendí que: mientras más grandes son las empresas más estructurado tienen los comités, departamentos y cambios normativos referentes a la inclusión de las personas trans*, es decir, las grandes empresas de cualquier sector (principalmente se encontraban del sector secundario y terciario) tienden a emplear políticas de inclusión hacia la diversidad sexual y de género y por lo tanto, llevan a cabo una adaptación en el lenguaje y las conductas, durante el desarrollo de las entrevistas era notable su manejo del lenguaje incluyente y existía una conducta de respeto al dirigirse a mí al identificar que mi expresión de género y mi nombre no tenían una concordancia.

En el caso de las medianas, pequeñas y microempresas es notorio que cuentan con menos información que las grandes empresas, por lo que, al cuestionar respecto a las normativas, leyes y políticas de transinclusión, no sabían a que me refería o en su defecto, expresaban no tener estos cambios en sus empresas. Al distinguir que me trataba de una persona trans*, se notaba nerviosismo al dirigirse a mí y su manejo del lenguaje incluyente era deficiente y torpe.

Las empresas ofertan todo tipo de vacantes, desde puestos directivos hasta operarios, es decir, las personas trans* a contratar no solo se dedican a tareas a distancia

o en espacios donde se encuentren ocultos⁴⁵ para las personas con las que comparten centro de trabajo, los consumidores o clientes de estos establecimientos. Respecto al proceso de contratación todas las empresas entrevistadas comentaron que no se llevaba a cabo un proceso diferenciado para las personas trans* y cis, por lo que todas las personas pasan por los mismos filtros de contratación desde una lógica cisnormativa.

Sobre los solicitantes de empleo que entreviste contestaron a cinco cuestionamientos: ¿qué es lo que buscas y qué representa insertarse en un trabajo formal? ¿qué posibilidades te brinda tener un empleo formal? ¿has estado inserte en otras empresas transincluyentes? y en caso de ser afirmativa su respuesta ¿cuál fue tu experiencia? ¿cuáles son tus expectativas respecto a la feria de reclutamiento trans? y ¿consideras que el tener un protocolo o manual de transinclusión garantiza el respeto a tu identidad de género, expresión de género u orientación sexual? (Anexo F).

Sobre lo que buscan y representa insertarse en el mercado laboral, comentan que lo que se encuentran buscando es una empresa que les brinde una posibilidad de ser más que una persona trans*, es decir, que su identidad de género no sea un factor que limite sus oportunidades laborales y de desarrollo profesional, y por lo tanto desempeñarse libremente en un trabajo incluyente, libre de discriminación, así como las prestaciones que como trabajadores tienen derecho.

Pues muchísimo, tener las prestaciones, tener reconocimiento y pues el “mira no solo soy trans, sino que soy profesionalista” y no es por menospreciar a nuestras hermanas y hermanos que llegan a trabajar en el sexo servicio, pero tenemos más oportunidades, se puede encontrar ahora sí que diferentes áreas de oportunidad y llegamos a contribuir muy bien dentro de las organizaciones (Mujer Trans, 30 años, 2023).

Una oportunidad para ser yo y saber que la parte trans no es todo lo que soy, sino, una parte de mí y que todas las personas trans somos capaces de hacer las cosas y tener esta oportunidad de un empleo formal, nos ayuda a que la misma sociedad no nos relegue por quienes somos (No Binarie, 23 años, 2023).

Yo soy entrenador físico y no hay muchos trabajos respecto a esta área, entonces, lo que yo estaba buscando pues eran áreas de oportunidad donde pudiera desenvolverme como de lo que fuera, básicamente (Hombre Trans, 26 años, 2023).

⁴⁵ En algunos documentos se establecía que las personas trans* ocupaban espacios donde no fueran visibles o se les asignaban tareas relacionadas con lo oculto, lo feo, lo insalubre, derivado de los estigmas, mitos y creencias que se tiene sobre las personas trans* (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Pérez et al., 2013).

Representaría para mi tener un empleo del cual recibir un honorario y tener todas las prestaciones de ley que establece la misma (Mujer Trans, 33 años, 2023)

Que se respeten los pronombres y el nombre y que no haya tanto problema con lo legal con respecto al nombre (No Binarie, 19 años, 2023).

Tener estos derechos, que como todos, son indispensables para tener una vida digna, alimentos, ahora si todo lo que se necesita para hacer sostenible una vida, el tener todas las prestaciones de ley por supuesto, muchos podemos hablar desde el ámbito gubernamental y no contamos con las prestaciones y por eso digo, hay muchos desafíos que van desde la cultura, desde lo que implica el trabajo, la fuerza de trabajo, lo que implica todas estas cosas que deberían ser indispensables para que todas las personas podamos tener una vida tranquila, una vida que no se base únicamente en el forzarse en el tener que dar de más o simplemente porque creen que los trabajos que nos dan es como lo único que hay, creo que es importante el que podamos pensar que no nada más nos pertenece desde lo individual, es una lucha colectiva (Mujer Trans, 29 años, 2023).

Un empleo formal para mi es ya encaminarme a ejercer mi carrera y tener mi independencia y un mejor futuro laboral. Busco una estabilidad económica y un crecimiento profesional (Hombre Trans, 26 años, 2023).

Al cuestionar las posibilidades que les brinda contar con un empleo formal, ellos expresan que lo más importante es la oportunidad de tener acceso a la seguridad social de salud, el ahorro, la oportunidad de tener un retiro digno y la seguridad laboral:

Pues para empezar la necesidad de tener un seguro, un acceso al IMSS (*Instituto Mexicano del Seguro Social*) que me permita cotizar, que me permita ahorrar dinero para mi retiro, que a pesar de que la esperanza de vida de una persona trans no sea tan larga, pues muchos de nosotros no queremos ser tan pesimistas y quisiéramos llegar un momento en que pudiéramos retirarnos y que no quedáramos pobres y otra cosa sería pues justo tener el acceso a diferentes servicios que en mi caso, por ejemplo, yo soy una persona neurodivergente que al tener el acceso al IMSS puedo tener acceso al medicamento que me recetan mis doctores particulares o de otras instituciones y del cual pues obviamente si no tuviera este servicio tendría que gastar muchísimo más y me saldrían las cuentas pues mal y pues no sé, tendría que decidir si comer o tomar medicamento y es que eso mucho de lo que pasa también (No Binarie, 30 años, 2023).

Pues justo las prestaciones de ley, el acceso a la salud y pues básicamente es lo más importante para mí. Buscaba empleo en una empresa formal por este tipo de cosas, porque necesitaba un seguro, obviamente y pues el acceso a la salud que fuera gratuita, la verdad es que he tenido como mala experiencia por personas cercanas que van obviamente a este acceso, que van al IMSS o al ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado), pero no han sido del todo bueno, aun así, pero es un colchoncito que supongo más adelante puede beneficiarme en muchos otros aspectos (Hombre Trans, 26 años, 2023).

Al cuestionarles sobre su experiencia en la inserción en empresas formales que son transincluyentes las opiniones varían, derivado de sus puestos de trabajo, educación, condición socioeconómica e incluso por su identidad de género. Algunas de les participantes comentan que han encontrado un espacio seguro en el que pueden desarrollarse profesionalmente y que se sienten incluidos, sin embargo, algunas otras comentan que sus experiencias no han sido de inclusión, ya que las empresas como institución cumplen con los lineamientos que les piden para ser empresas transincluyentes, sin embargo, las personas que se encuentran dentro de las empresas no cuentan con las capacitaciones o información necesaria para no ejercer prácticas discriminatorias, violencia, exclusión o inclusión en el ejercicio de sus actividades laborales:

Fue interesante al inicio, pero después se fue poniendo pesada, yo al principio me presente como *nombre social*⁴⁶ que es mi nombre e hice publica mi identidad no binaria, pero ellos defienden ser una empresa inclusiva y tener el premio Best Place to Work, que es realmente una falacia, ya que las empresas realmente lo pagan para tenerlo, no es que una asociación se los dé y pues justo me fui dando cuenta que hay mucha discriminación al punto en que la supervisora que me llevo a tocar como jefa directa ya en las operaciones no respetaba mi nombre, ni mi expresión y pues justamente eso fue como llevando a cierta parte a un punto de acoso y hostigamiento laboral en el cual me fui poniendo mal, incluso de salud y terminé renunciando y desde entonces he estado buscando y buscando trabajo y pues no lo he podido encontrar y es por eso que vengo aquí (No Binarie, 30 años, 2023).

Fue en una cafetería, y de hecho pues le encargade es una persona NB y tuve la verdad que ya facilidades en cuanto pues al acceso a trabajar ahí, uno, porque es una persona allegada a mí y pues no presente como mayor problema respecto a mis papeles porque yo ya hice todos mis cambios, mi cambio de nombre, creo que ser una persona pues binaria me genera más facilidades en ese aspecto, en el trato igual, pues fue bueno, porque pues es una persona NB para la cual trabajo, pues no tuve ningún otro inconveniente con los clientes o con los mismos compañeros de trabajo porque se conoce como una cafetería amigable con ese aspecto, y nada más esa es la única (Hombre Trans, 26 años, 2023).

Bueno ha sido sumamente interesante, me ha abierto los panoramas completamente, donde pues ahora sí que no solo ha sido la cara de la empresa en algunas cuestiones, sino que también he apoyado algunos negocios como HSBC, incluso promoví la feria de Reclutamiento Trans el año pasado, se contrataron dos personas que ya están casi cumpliendo el año y ahora estamos aquí nuevamente donde puedo no solo buscar talento, sino, apoyar a la comunidad (Mujer Trans, 2023).

⁴⁶ Para proteger la identidad de les participantes que me brindaron entrevistas no revelaré los nombres sociales.

Un desafío para poder hablar de un trabajo formal, es que en sí las políticas no nos ayudan, pero en una manera general, no nos exhortan a que haya prestaciones, a que haya seguridad, evidentemente contemplando que aún existe mucha desinformación, creo que culturalmente hay un desafío en todo lo que implica el trabajo y también como personas LGBT, sobre todo como persona trans, pues todavía, a pesar de que hay empresas que se llaman “incluyentes” y que no cuentan con esta seguridad de manera general, aún sigue habiendo muchos estigmas, sigue habiendo mucha desinformación, o sea ha sido una cuestión de educar, desde el simple hecho de que te ven y ni siquiera tienen dudas, dan cosas por entendidas, las mal entienden y pues ha sido como más desgastante, a pesar de que se pronuncien desde la inclusión sigue habiendo mucho esta falta cultural (Mujer Trans, 29 años, 2023).

Su opinión sobre las implicaciones que tiene para las personas trans* estar empleadas en un espacio con un protocolo o manual de transinclusión garantiza el respeto a tu identidad de género, expresión de género u orientación sexual, les participantes comentan que no es una garantía y que en muchas ocasiones solo es una estrategia para tener más mano de obra, ya que el personal que forman parte de estas empresas no cuenta con la información necesaria para dejar de realizar prácticas de discriminación, violencia y exclusión.

No creo que eso me garantice nada, ya que muchas empresas pueden tener ese título de Best Place to Work o bien muchas empresas, de las mismas que están en esta feria pueden tener altos estándares de inclusión, pero eso no nos garantiza absolutamente nada de que no nos puedan, algunas personas dentro de dichas empresas justamente, o del nivel que vayamos subiendo o no, podamos tener el apoyo, creo que es muy difícil como que asegurar que todas las personas van a respetarnos dentro de estas empresas, porque muchas veces es una inclusión forzada pero de su parte ya que por tener cierto número de empleados vienen a estas ferias para buscar gente y a fin de cuentas no contratan realmente a mucha gente y de la que contratan, pues, la terminan de alguna forma, pues justo poniendo de ejemplo de que ellos si son incluyentes y usándolas de mascotas incluso, cuando realmente pues no es lo que buscamos, buscamos ser un empleado más con los derechos que nos corresponden (No Binarie, 30 años, 2023).

Ahorita hay una empresa de deportes, es un empleo muy mal pagado, o sea, quieren que vivas como para ellos y te pagan una miseria, tienes que vender más la palabra que el beneficio del mismo ejercicio, justo en la entrevista que tuve me dijeron que no le importaba las preferencias sexuales que tuviera, la identidad de género, y todas esas cosas, pero que no las demostrara justo en el trabajo, que en el trabajo fuera totalmente pues a parte. Entonces pues no, sigue siendo algo como meramente administrativo, es un trámite como cualquiera que solamente buscaría como el renombre de las empresas, para que puedan generar, obviamente tengan un poco más de mano de obra para desenvolverse ellas. La verdad es que todo cambio necesita ser personalmente para que pueda ser incluyente algo, o sea, si una persona no tiene a lo mejor los mismos ideales que tú, pues siempre te vas a encontrar trabas, discriminación, malos comentarios, muchas cosas dentro de las

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

mismas empresas, aunque tengan este protocolo de inclusión (Hombre Trans, 26 años, 2023).

La importancia es tener un ambiente seguro donde uno pueda ser uno mismo, y dice una amiga que el talento de las personas se explota más cuando la persona puede ser ella misma, entonces yo creo que esa es la importancia de tener espacios seguros para poder trabajar (Mujer Trans, 33 años, 2023).

La discriminación en tanto los trabajos está aumentando ¿qué es lo que está pasando? Que al que empieza a haber mayor visibilidad, empieza a haber una respuesta social que va desde la violencia, va desde la discriminación, que va incluso del acoso, si bien, no hay que olvidar que todavía hay todo un reclamo, por ejemplo desde los feminismos, desde todos estos cuerpos que van más de la mano de la diversidad o de la feminidad, pues aún sigue habiendo mucho, pues sí, esta discriminación, estos tratos diferenciados que ha hecho que estas personas asuman ciertos cargos, que asuman, digamos a veces contratan a las personas pero ocupan estos puestos que son mínimos, a lo mejor infravalorados y que mucho menos hay un pago justo, entonces yo creo que sigue habiendo mucha falta, pues el que las empresas de verdad lleven estas políticas de equidad, no nada más de género, sino de la diversidad, por una parte hay una visibilidad de la importancia de llevarla a cabo, pero sigue habiendo una serie de dinámicas como respuesta al desconocimiento, a la desinformación y estos estigmas (Mujer Trans, 29 años, 2023)

Pues no creo que tengan un manual trans, pero con el hecho de que ya se estén abriendo y estén incluyéndonos como en esta feria pues creo que es muy importante que empiecen a promover este tipo de ferias para personas trans, porque pues sí es algo difícil, yo creo que, para mí, bueno los hombres trans que pasamos un poquito más el cispasing, pero por ejemplo hay muchas mujeres trans que no encuentran mucho trabajo y creo que este tipo de ferias es muy importante (Hombre Trans, 26 años, 2023).

Respecto a las expectativas que tienen de la feria de reclutamiento trans, la mayoría de les entrevistades contestaron no tener una expectativa, sin embargo, algunas de les participantes que sí respondieron comentan que esperarían tener un mayor catálogo de sectores que oferten vacantes; también consideran que el que existan estas ferias de empleo para personas trans* visibiliza nuestra existencia y necesidades.

Yo como soy del área médica, si me hubiera gustado que hubiera como más empresas farmacéuticas o médicas, porque creo que está muy enfocada a cuestiones administrativas y vacantes como de márquetin, a lo mejor un poquito más de diversidad de empresas (Mujer Trans, 33 años, 2023).

Creo que es un impacto cultural grande, muchas empresas se acercan desde esta sinceridad que les cuesta trabajo, pero creo que el simple hecho de venir, al contemplar que vienen a conocer persona trans que se quieren insertar en el mundo laboral, que quieren empezar a colaborar desde diferentes espacios, habla de que si hay un interés, pero sobre todo una respuesta por todos estos activismos, por todas estas luchas de calle, por todos estos movimientos que ha proporcionado que

como persona trans tengamos derecho a un trabajo estable y sobre todo desde esa parte digna que todas, todos, todes merecemos (Mujer Trans, 29 años, 2023).

Busco sentirme con esa confianza y comodidad de mostrarme como soy en las empresas que es algo que a veces da como un poco de miedo y los empleos en los que he estado y me han hablado, si me han mostrado ese respeto e integridad para encontrar un trabajo (Hombre Trans, 26 años, 2023).

Tras analizar todas estas narrativas y recuperar mi propia experiencia dentro de la feria del reclutamiento trans*, concluí que las personas trans* nos hemos insertado históricamente en el mercado laboral formal como una estrategia de supervivencia e incluso como respuesta a las creencias que giran en torno a la formalidad y la posibilidad de contar con prestaciones, así como las garantías laborales, las cuales, en la mayoría de los empleos formales no se encuentran reguladas en su totalidad, o que incluso, las instituciones que las brindan los servicios, garantías y derechos están constituidas desde lógicas cisnormativas y por tanto, no están contextualizadas desde una lógica de inclusión trans*, ejemplo de ello es la atención que se brinda, o que no se brinda, en los centros de salud con relación a los procesos de tránsito de remplazo hormonal o en las intervenciones quirúrgicas de modificación corporal, o simplemente, el trato que se nos da a las personas que contamos con una expresión de género discordante.

4.2 Lo Normativo: análisis de las leyes laborales y protocolos de transinclusión

Derivado de los testimonios es posible identificar que el surgimiento de los protocolos y manuales de transinclusión no representa que exista una mayor inclusión en el mercado laboral formal, simplemente visibiliza la inserción de las personas trans* en este sector y en ciertas empresas que deciden hacer pública nuestra contratación y en muchos de los casos no garantiza la eliminación de las prácticas de discriminación, violencia y exclusión dentro de las empresas que se declaran, cuenten o no con protocolos, manuales o políticas, transincluyentes.

Por tanto, analicé los protocolos y manuales transincluyentes que existen en México, para identificar sus objetivos, estrategias y alcances. El primer protocolo que es creado por el Instituto Nacional Electoral en el 2019 y se titula *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*. Este tiene como objetivos:

Establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto siga siendo un espacio libre de discriminación, en el que la identidad y la

expresión de género de las personas trans que laboran y prestan sus servicios en él, sea respetada.

Para efectos de lo anterior, los objetivos específicos son los siguientes:

1. Establecer las acciones que se deberán seguir, al interior del Instituto, para la rectificación de datos y documentos institucionales de las personas trans que laboran o presentan sus servicios en él.
2. Identificar las actividades transversales para institucionalizar una cultura de respeto para las personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto, promoviendo medidas de inclusión y nivelación para eliminar los obstáculos que pudieran afectar sus derechos laborales (INE, 2019, p. 4).

El documento expone el contexto jurídico que enmarca el derecho que tenemos las personas trans* a gozar de una identidad, lo posiciona históricamente a partir del amparo Directo Civil 6/2008 publicado en enero del 2019 en el que se establece el derecho de las personas trans* a tener identidad, por lo que podemos exigir que nuestros documentos de identidad reflejen nuestra identidad de género, sin ninguna restricción injustificada, por lo que podemos solicitar que se expida una nueva acta de nacimiento(INE, 2019).

También nombra a instituciones nacionales e internacionales que reconocen los derechos y denuncias de los atropellos que experimentamos las personas trans* y reconoce que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la discriminación por razón de género, por lo que nos debería de garantizar a las personas trans* el acceso al trabajo. En este ejercicio identifica y nombra los protocolos y acciones afirmativas que se han creado y accionado para garantizar la no discriminación de la población LGBTQ+ en diferentes ámbitos en México, especialmente en las instituciones Electorales.

El protocolo expone tres puntos que parecen fundamentales para su ejecución en tres apartados: *7. Derechos de personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto*, *8. Procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto* y *9. Acciones para prevenir la violencia y discriminación por expresión e identidad de género*.

De manera general, presentaré el contenido de los apartados antes mencionados, ya que mi discusión no se centra especialmente en cada uno de los puntos que se enumeran en este, sino, en la percepción y necesidades que tenemos de las personas trans*. Dentro del primer apartado los derechos que se presentan son: respeto de transitar en los espacios laborales sin violencia y sin discriminación, el reconocimiento de la identidad de género deseada, apoyo para su tránsito legal, social y biológico, ser respetade

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

su identidad de género por el personal que labora en el Instituto y las unidades que contengan a les empleadas trans*, el libre acceso a los espacios sociales que impliquen la identificación del género que elija (como pueden ser los baños), a que durante todo el proceso administrativo de adhesión y permanencia en la empresa (contrato, gafetes, medios digitales, entre otros) se respete la identidad de género, la privacidad y a la denuncia.

En el siguiente apartado 8. *Procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto* comienza con el siguiente párrafo “Las personas trans que laboren o presten sus servicios en el Instituto y que decidan iniciar un procedimiento de rectificación de documentos y sistemas informáticos del Instituto, podrán:” (INE, 2019, p. 18), el cual retoma el procedimiento que involucra la homologación de los documentos de forma legal, fuera y dentro de la institución, para que tengan una concordancia administrativa.

Por último, en el apartado 9. *Acciones para prevenir la violencia y discriminación por expresión e identidad de género*, se propone llevar a cabo capacitaciones y formación que contribuyan con la no discriminación de las personas trans* en el entorno laboral, así como acciones de sensibilización en busca de promover la visión no binaria e incluyente de las personas, también se propone que se revise constantemente que los proveedores de servicios bancarios y de seguros del Instituto no sean un impedimento para nuestro desarrollo, acciones para garantizar que la identidad y expresión de género no sea un impedimento para la participación en los concursos públicos para ocupar cargos o puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa; y que sea cada vez más eficiente los procesos para el cambio de nombre y/o identidad de género.

Este protocolo se erige en el hecho de que el principal problema de las personas trans* es la legalidad de nuestros documentos civiles y laborales y conciben como un acto deseable el tránsito legal para que exista una concordancia con la expresión de género, nombre e identidad de género, es decir, que se pueda cumplir con la cisnorma, que su género tenga una concordancia con su sexo, aunque en la corporalmente no sea así.

Si bien, los derechos que se enuncian en el primer apartado son fundamentales para que las personas trans* contemos con la posibilidad de desarrollarnos en un ambiente laboral sin discriminación con motivos de identidad y expresión de género, no buscan la inclusión de las personas trans* en los procesos sociales que involucra el desarrollo laboral y a pesar de que existe la iniciativa de capacitar, sensibilizar e informar al personal que

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

labora en el instituto, somos las propias personas trans* quienes debemos de solicitar estas acciones a partir de una denuncia, sin considerar que el mismo hecho de denunciar es un ejercicio de empoderamiento que requiere contar con recursos económicos y una red de apoyo que ayude a sostener la denuncia y a la persona denunciante.

Las acciones que propone el Instituto “regulan”, así entre comillas, las acciones que tienen las personas que constituyen al instituto para promover la “no discriminación de las personas trans*”, sin embargo, a pesar de las muchas acciones que se proponen en la normativa, este no establece acciones claras con relación a la protección de nuestros derechos laborales, ni lineamientos o acciones claras que propicien nuestra inclusión sociolaboral dentro y fuera del INE, por lo que pareciera que se trata de un protocolo que protege de una manera muy sutil a los empleadores, para no contar con vacíos legales administrativos relacionados con las dobles identidades y por tanto es preciso que promueve y apoya el tránsito legal en busca de un beneficio para “las personas trans*”.

Por último, este protocolo no cuestiona en ningún momento los roles y estereotipos de género que establece la cisnorma y que incluso crean barreras en el desarrollo laboral como pueden ser la brecha salarial, los puestos que se asignan por razón de género y las actividades que se van a desempeñar dentro del Instituto.

En el 2021 se da a conocer el *Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales. Una herramienta para los empleadores y las empresas en México*, creado por la iniciativa privada y con la colaboración de las empresas Baker Mackenzie, Pepsico y la Fundación Human Rights Camping (Equidad MX, 2021). Al ser un manual, su estructura muestra una serie de recomendaciones que permite a las empresas e instituciones llevar a cabo una incorporación orgánica y respetuosa de las personas trans* a partir de la transformación de los procesos del ciclo del empleo y la construcción de una cultura organizacional incluyente a partir de la implementación de una estrategia de comunicación.

El documento cuenta con una introducción donde explica quiénes somos las personas trans* y el espectro de identidades de género que comprende, establece la posibilidad que tenemos de comenzar, o no, una transición biológica, social o legal, así como la necesidad de utilizar lenguaje incluyente para que todas las personas se sientan representadas, sin embargo, expone que el lenguaje incluyente no será utilizado en este documento debido a cuestiones legales y por lo tanto, es una área de oportunidad a desarrollar.

Al ser un instrumento administrativo y con perspectiva legal, hay términos de la relación entre puestos y jerarquías de una empresa que optamos por utilizar con sustantivos genéricos masculinos. Términos como *jefe*, *gerente*, *colaborador* y *empleado* no fueron modificados con alguna herramienta de lenguaje inclusivo, para apegarnos a su estricto uso administrativo, ya que la misma ley no actualizada en este sentido.

Reconocemos el área de oportunidad que nos queda al respecto para visibilizar, por medio del lenguaje, a todas las personas a quienes se pretende beneficiar con este documento (Equidad MX, 2021, p. 2).

La creación de este manual tiene la intención de ser una herramienta pública y gratuita para las empresas e instituciones con relación a los procedimientos y trabajos administrativos que estén vinculados con la transición de género social y legal de sus colaboradores trans*, ya que, el principal objetivo de los centros de trabajo es garantizar seguridad, dignidad, respeto y desarrollo saludable, potencializando su integración laboral y profesional a través de la prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso.

Buscamos que este recuso sirva como estándar empresarial para las entidades laborales en México que requieran un punto de partida en cuanto a procedimientos y trabajo administrativo, así como referencias legales, para atender los casos de transición de género social y legal de sus colaboradores y colaboradoras trans. Asimismo, esperamos que les sirva como fuente de apoyo en las estrategias de atracción, contratación y retención de talento de personas transvestis, transgénero, transexuales y queer (Equidad MX, 2021, p. 5).

De esta manera establece como un eje fundamental la transición de género, factor determinante para la construcción de este manual, ya que tiene implicaciones no solo para las personas trans*, sino, para los centros de trabajo que les albergan, debido a que existen vacíos legales que no pueden cubrir y que derivan de la discordancia de género que presentan nuestros cuerpos al romper la cisnorma.

Presenta estadísticas la población trans* y describe las principales problemáticas y retos a las que nos enfrentamos las personas trans*, después de ello, el documento se divide en cuatro secciones:

- Primera parte: Mejores prácticas laborales para la protección de la población trans en México dentro de las empresas
- Segunda parte: Herramientas para el negocio
- Tercera parte: Marco Legal
- Cuarta parte: Áreas de oportunidad y desafíos pendientes

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para el análisis del documento solo retomo a profundidad el primer apartado denominado “*Primera parte: Mejores prácticas laborales para la protección de la población trans en México dentro de las empresas*”, es en esta sección que se establecen todas las recomendaciones, lineamientos y acciones afirmativas que permitirán a la empresa la construcción de un ambiente laboral transincluyente.

La *Segunda parte: Herramientas para el negocio*, proporciona herramientas que pueden utilizarse para diagnosticar y evaluar las políticas y prácticas que tienen las empresas e instituciones en torno a la inclusión de género, así como una plantilla de acompañamiento en la transición de género, un glosario y herramientas que le permiten a las personas que no pertenecen a la población LGBTIQ+ ser aliade.

En la *Tercera parte: Marco Legal*, muestra la fundamentación normativa basada en leyes constitucionales, iniciativas y normativas nacionales e internacionales y por tanto, la pertinencia de este manual. Por último, en la *Cuarta Parte: Áreas de oportunidad y desafíos pendientes*, desglosan una serie de puntos relevantes a tratar en la gestión de mejoras laborales para las personas trans* como el tema de la cobertura de gastos médicos.

Retomaré el siguiente fragmento para puntualizar (antes de comenzar el análisis de las acciones afirmativas que presentan en el primer apartado) que la principal intención que muestran con relación al bienestar y la salud de las personas trans* y de los trabajadores en general, es mantener los niveles de estabilidad y de alta productividad del centro de trabajo:

El bienestar y la salud de cualquier persona, al igual que su productividad en el espacio laboral, están directamente relacionados con la capacidad de su empleador de proveer una cobertura de gastos médicos y que no se les niegue la atención médica. Si la intención con los servicios médicos cubiertos por el empleador es la de promover una fuerza laboral saludable y productiva, proveer coberturas transincluyentes ayudará a alcanzar la meta de promover la salud y el bienestar a todo el espectro diverso de la fuerza laboral y así mantener los niveles de estabilidad y alta productividad (Equidad MX, 2021, p. 83).

Una vez rescatado este punto, retomo el análisis del primer apartado. En esta sección del documento se despliega una serie de sugerencias de acciones afirmativas que pueden darse dentro de las empresas e instituciones para propiciar la inclusión de las personas trans* en todos los momentos del ciclo del empleo, especialmente en lo referente a las políticas de inclusión, procesos administrativos y del cambio de cultura organizacional.

Como parte de las recomendaciones que se sugieren es la creación de un código de conducta que tenga cómo pilar la integridad e incluya un apartado de diversidad e inclusión, establecer acciones, sanciones y un mecanismo de defensa en caso del incumplimiento del código de ética. Contar con políticas sobre: derechos humanos, discriminación y acoso, igualdad de oportunidad de empleo, diversidad e inclusión, violencia en el lugar de trabajo, prevención de riesgos psicosociales y escalación oportuna. También se propone la creación de un comité de ética y que existan personas neutrales en la toma de decisiones. Teniendo como objetivo la construcción de un ambiente de confianza para que las personas trans* podamos llevar a cabo denuncias libremente.

Este manual es muy puntual con relación a la confidencialidad y privacidad que requiere la identidad de género y el proceso de tránsito, por lo que dentro de los procesos administrativos se motiva para que se capacite y sensibilice a todas las personas que se encuentren involucradas en el ciclo de trabajo, se propicie el uso del lenguaje incluyente y de términos correctos para evitar las prácticas de discriminación. Proponen un amplio apartado respecto a las consideraciones necesarias con relación a la documentación legal, ocupación de espacios y los procesos de transición, en los cuales, se contempla en todo momento el respeto y la inclusión en todos los procesos.

Los cambios que se generan en la cultura organizacional resultan fundamentales para que exista un cambio real dentro de la empresa, por lo que uno de los puntos más importantes en este manual, de la mano de la comunicación.

Para construir una cultura sólida de respeto a los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización no basta con hacer esfuerzos aislados de capacitación y comunicación, sino que se requieren esfuerzos diarios que reflejen los principios rectores de respeto, empezando por el lenguaje corporativo de sus empleados, así como en las comunicaciones oficiales, en la participación de actividades diarias, en el trato de la gente, en los discursos de los líderes; además, se fomenta la apertura y transparencia en una comunicación libre de estereotipos y tabúes, así como el establecimiento de programas de inclusión no sólo reflejados en capacitaciones, sino materializados en oportunidades laborales e incluso en el diseño de roles y funciones (Equidad MX, 2021, pp. 25–26).

Al leer y analizar el manual pareciera que se encuentra frente a nosotres una forma de estandarizar los cuerpos y las conductas a favor de la “inclusión” y por lo tanto se establecen lineamientos que encaminan a las personas a acatar las normas conductuales necesarias

para contener la violencia que se vive ante las expresiones corporales transgresoras del género y el establecimiento de un nuevo orden social.

El tercer documento que retomo en esta investigación es el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Electoral de Aguascalientes (2023)*.

El objetivo de este es:

Establecer medidas vinculantes en el Instituto, para que quienes pertenezcan a la población de la diversidad sexual y de género, en particular de las comunidades trans y las personas identificadas como no binarias, se les dote de los procedimientos y ajustes razonables de acuerdo con las leyes contra la discriminación y los criterios de derechos humanos aplicables, con el objetivo de lograr su inclusión, atención y reconocimiento igualitario, procurando además un ambiente de igualdad y armonía, libre de toda discriminación.

A su vez, con las acciones y sensibilización, dirigidas a toda persona funcionaria pública que trabaje en el Instituto, se busca fomentar una cultura de respeto para quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular las poblaciones trans y las personas identificadas como no binarias, a fin de evitar cualquier acción u omisión diferenciada, actos de violencia o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, dentro del Instituto (IEE, 2023, p. 4).

Este protocolo contempla no solo la necesidad de incluir a las personas trans binarias, sino, que enuncia la existencia de personas no binarias. Como todos los protocolos, se encuentra conformado por un marco contextual y un marco normativo, en los cuales se nombran las leyes, acciones afirmativas y normativas que lo enmarcan a nivel internacional, nacional y local los derechos de las personas con una orientación sexual, identidad y expresión de género no normativa.

Desarrolla tres capítulos que muestran la postura del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes (IEE): 6. *Derechos de personas de la diversidad sexual y/o de género que laboran y prestan sus servicios en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes*, 7. *Procedimiento de rectificación de datos personales en la documentación generada, por identidad de género en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes* y 8. *Acciones para prevenir violencia y/o discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género*.

En el apartado 6. *Derechos de personas de la diversidad sexual y/o de género que laboran y prestan sus servicios en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes*, se establecen nuestros derechos como trabajadores con una orientación sexual, identidad o expresión de género no normativa al laborar o prestan nuestros servicios en el Instituto Estatal Electoral:

- Ser tratados con respeto, sin violencia, sin ser objeto de prácticas de discriminación por razones de su orientación sexual y/o identidad de género
- A ser llamados por el nombre y pronombres que elijan de forma verbal como en los medios de comunicación escrita y electrónica
- Al libre acceso a las instalaciones del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes
- A utilizar los sanitarios y servicios comunes, previamente acondicionados y con la libertad de elegirlo conforma a su identificación de género dentro de las instalaciones del Instituto y en los espacios que se encuentren arrendados o en comodato
- No ser discriminado por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género en el ciclo del empleo
- A un ambiente libre de discriminación y violencia y en caso de serlos, se procederá a una sanción conforme a los lineamientos del Instituto. Algunas de las faltas consideradas son: no ser nombrados por su nombre o pronombre, exigir justificación innecesaria de su condición legal con relación al género, impedir el acceso al sanitario de elección, cualquier acto de violencia, discriminación o exclusión, entre otros.
- Al acceso a los servicios administrativos, de salud y judiciales
- A la privacidad y a la protección de sus datos personales
- A que se comunique de manera social en caso de ser requerido su tránsito a todo el personal del instituto

En el siguiente apartado 7. *Procedimiento de rectificación de datos personales en la documentación generada, por identidad de género en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes* se establecen los lineamientos administrativos que deben de seguir las personas trans o no binaries para solicitar su ratificación de género. Estipula también que pueden solicitar orientación presencial o telefónica para realizar todos los trámites legales que involucre su transición a la Unidad de Género, y pueden apoyarse en la “Guía de

Trámite para el Cambio de Identidad de Género”. Para los mismos fines, el IEE deberá publicar en los diferentes medios electrónicos del propio instituto un folleto informativo, así como propagar a través de medios materiales (carteles) la información para lograr un mayor alcance.

Por último, en el apartado 8. *Acciones para prevenir la violencia y discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género* refiere que dentro de sus comisiones de capacitación se transversalizará la no discriminación de quienes tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género no normativa y la ejecución específica en el mes de junio acciones de sensibilización, capacitación y distintivos que aludan al “mes del orgullo LGBTTTIQA+.”

En general las recomendaciones que presentan estos protocolos y manual se encuentran cruzados por la división sexual del trabajo y los usos y costumbres con relación al género, es decir, los cambios que se proponen en los procesos administrativos, se encaminan a tener un reconocimiento social de la identidad de género y nombre social que se ha adquirido, ya sea a partir de un tránsito legal o no, propiciando, que sea reconocidas las personas por sus habilidades, capacidades y competencia y no por aquellos detalles sociales que, aunque parecen insignificantes estructuran el orden social de los sujetos en la sociedad, acciones tan cotidianas como ir al sanitario, resultan problemáticas, ya que requieren la adopción de un género determinado y por tanto revela las discordancias que pueden existir en los sujetos con relación a la cisnorma.

La discordancia de género (tanto en la expresión como en la identidad) se ve reflejado laboralmente en los usos que tiene el género en el mercado de trabajo y que es tangible a través del sueldo (brecha salarial), el puesto a desempeñar (techo de cristal) y las formas en las que nos vamos a conducir socialmente con las personas (roles y estereotipos de género). Al no poder identificar visualmente nuestra genitalidad, aunque contemplo que no es el mismo caso para todas las personas trans*, el orden social se rompe y se desestabilizan todos los procesos sociales de socialización establecidos en las interrelaciones.

La principal estrategia que presentan estos manuales, están relacionados con los procesos administrativos y de acompañamiento en la transición legal, acompañado de una

serie de capacitaciones que buscan el cambio de cultura organizacional para la construcción de un ambiente laboral saludable y de bienestar.

Al cruzar el análisis de las entrevistas que realicé en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX y el análisis de los manuales y protocolos de inclusión de las personas trans* en el sector formal, me percaté que los protocolos eran una salida del sistema para normar los cuerpos diversos y marcar una ruta de no discriminación, más no de inclusión, ya que están limitadas por reglas morales y sociales que no rompían con los roles y estereotipos de género, muy por el contrario, generan una serie de acuerdos que limitan la salida de las normativas de género.

Por lo tanto, las interacciones dentro de las empresas entre personas cis y trans* no es un hecho histórico reciente, sino, que ha sido a lo largo del tiempo que las persona trans* y cis se han ido adaptando, así como las creencias, comportamientos, conductas y emociones, es un hecho que históricamente se ha dado y por tanto la creación de los protocolos y manuales de transinclusión son el resultado de una gestión empresarial o de los centros de trabajo, ante los problemas y las interrelaciones que su presencia ha generado en los procesos administrativos y humanos.

Derivado de este análisis concluí que lo que me estaba preguntando *¿Cómo se transformaba el comportamiento en las interrelaciones laborales de las personas trans* y cis al incorporar normativas transincluyentes en los centros de trabajo?* no me llevarían a construir conocimiento y explicar la realidad que experimentamos las personas trans* al insertarnos en el mercado laboral formal, ya que, la discusión respecto a la inclusión e inserción de las personas trans* en los centros de trabajo formales, así como las interrelaciones que se presentan con las personas cis y las personas trans* que ya se encuentran establecidos dentro de los centros de trabajo, solo mostraría los procesos históricos y que han tenido como resultado la creación de protocolos que regulen las interrelaciones con el Estado-Nación y los centros de trabajo como instituciones, desde un carácter administrativo, así como con les otros dentro de las empresas.

Lo que me interesa mirar son los procesos que experimentamos las personas trans* para ser incluídas en los centros de trabajo y de esa manera poder observar los costos que tenemos las personas trans* al ser parte de las empresas transincluyentes, como resultado de un proceso de estandarización de los cuerpos alineados a la cisnorma.

4.3 Lo posible: experiencias corporales y laborales de personas trans*

La realidad cuando es concebida como una articulación entre producto y producente, constituye una relación de conocimiento que sirve para ubicar el problema del sujeto. Se parte de que hay sujetos que, como tales, son capaces de construir realidades, sin restringirse a la condición de producto histórico, ya que constituyen una expresión particular de la subjetividad social; de ahí que permanezca, como trasfondo del desafío cognitivo, la dialéctica entre determinismo y voluntad humana, creadora o rutinaria, transformadora o reproductora, de un orden socioeconómico y cultural establecido (Zemelman, 1996, p.98).

En el estudio de los sujetos, Zemelman propone algunas consideraciones muy importantes para la observación de las interrelaciones, pero especialmente para el entendimiento del sujeto. En primer momento es importante recordar que el sujeto es considerado desde el pensamiento crítico como un producto-producente, de igual forma que en la sociología figuracional, sin embargo, es en el pensamiento crítico que existe un mayor desarrollo y una especial atención a su papel en la construcción de la realidad.

De esta manera, encontramos que resulta fundamental poner atención en las necesidades y posibilidades de viabilidad del sujeto, sin dejar de considerar la subjetividad social que le constituye. Derivado de esto, en el presente apartado se desarrollan tres puntos nodales para la comprensión del movimiento del sujeto.

En el subapartado *4.3.1 Articulación de la realidad: la utopía*, posiciono desde una fundamentación teórica el papel de la utopía en la construcción de la realidad trans*, ya que considero que es el concepto que articula la realidad para todos los sujetos, pero especialmente para aquellos que deciden transgredir con sus cuerpos las determinaciones sociales y, por tanto, a través de esta potencialidad, es que dibujan y constituyen sus cuerpos desde sus pensamientos.

Prosigo mi narrativa con la presentación de los participantes en el subapartado *4.3.2 Construcción de la subjetividad*, en este apartado es mi intención mostrar que todas las personas somos sujetos, sin embargo, a partir de nuestras acciones es que deriva nuestra constitución en diferentes tipos de subjetividad, es decir, partiendo de nuestra potencialidad es que decidimos cumplir con las normas de las configuraciones sistémicas o desistimos de ellas.

Mi objetivo en este apartado es mostrar desde una perspectiva interseccional como es que los sujetos nos constituimos y a través de la subjetividad social, las necesidades y

posibilidades de viabilidad es que generamos una configuración discursiva que materializamos en nuestra corporalidad y con ello, transgredimos la realidad buscando la proximidad a los discursos normativos (cisnorma y capitalismo) o nos alejamos de ellos.

Por último, en el subapartado *4.3.3 Costos de la inclusión: estrategias de inserción en el mercado laboral*, a manera de cierre de los resultados se estructura la forma en la que la reconfiguración del pensamiento, es decir, la adquisición de conciencia de la realidad, nos lleva a generar estrategias de inserción en el mercado laboral, sin embargo, esta adquisición de conciencia se genera a través de las experiencias de vida, lo que se traduce en anécdotas de su vida cotidiana social y laboral que reflejan las prácticas de violencia, discriminación, exclusión o inclusión que hemos recibido y las consecuencias en la salud física, emocional, psicológica y los efectos psicosociales que hemos tenido como resultado de la construcción de una realidad que rompe las barreras de lo determinado y nos coloca en espacios indeterminados que posibilitan nuestras acciones y utopías corporales.

4.3.1 Articulación de la realidad: la utopía

He aquí el imperativo del futuro: la trascendencia ha de ser alegría de estar y sobreponerse. Alegría antes que trascendencia; pero sobre todo la voluntad de ser. El hombre como esperanza” (Zemelman, 2007, p.11).

A pesar de que existen muchas determinaciones que limitan o potencializan nuestras acciones, me centraré en entender dos que son fundamentales para la comprensión del contexto en el que existimos las personas trans*: la cisnorma y el capitalismo, que de forma subjetiva se expresan en el género y la clase. Les sujetos, aún antes de tener conciencia, aprender a caminar, e incluso tener autonomía para alimentarnos, somos determinados por estas configuraciones sociales que han sido establecidas por nosotros (y que sostenemos en nuestra cotidianidad) como mecanismos de control y ordenamiento social.

El género, se asigna a partir de la genitalidad, la clase, por otro lado, es determinada a través de la propiedad de los medios de producción, ambas funcionan como reguladores sociales que califican, clasifican, ordenan y asignan el lugar que ocuparemos en las sociedades. Estas determinaciones son condiciones que no elegimos y aparecen en la realidad caótica en la que nos desarrollamos, a través de ellas se justifican muchas de las desigualdades que vivimos y reproducimos en nuestras interrelaciones y son el motivo por el que experimentamos prácticas de discriminación, violencia, exclusión o inclusión.

El proceso civilizatorio a partir del aprendizaje dirige nuestras acciones en el hacer de la vida cotidiana y nos instruye para que aprendamos los símbolos y significados correspondientes a la cisonorma y el capitalismo, con ello construimos un pensamiento teórico basado en los preceptos, creencias, símbolos y significados que son atribuidos y enriquecidos por los lineamientos que socialmente se establecen en común acuerdo para el ordenamiento de las sociedades, de esa manera, adoctrinamos nuestros cuerpos para cumplir con estas determinaciones que se reproducen y perpetúan a través de la transmisión de creencias y que tienen el objetivo de construir un *habitus* social y personal que controla nuestras acciones en función de la conservación del poder, es decir, darle un orden a la sociedad a partir de la institucionalización de nuestro pensamiento, conductas y emociones.

Así, les sujetos adquirimos una *episteme* que nos permite formar parte de la sociedad, a través del disciplinamiento de nuestros cuerpos y la estandarización de nuestros pensamientos y acciones, sin embargo, en el proceso de construcción de la subjetividad, la constitución de nuestra identidad y la incorporación a los grupos sociales, buscamos actuar con base a nuestros deseos, necesidades y potencialidades, pero no es hasta la adquisición de conciencia que somos capaces de modificar nuestro futuro.

La utopía, es decir, lo visto como una meta externa al movimiento constitutivo de la subjetividad, como aquel futuro que es alcanzable y no como algo irrealizable, idílico, es la categoría que articula la realidad que vivimos los sujetos, especialmente en el caso de las personas trans*, es a partir de la potencialización de nuestras acciones y la adquisición de conciencia que transgredimos los discursos aprendidos desde la infancia para materializar nuestro futuro (Zemelman, 1996).

Tal como lo dice Zemelman, la utopía es fundamental para la construcción del presente, es lo que nos permite avanzar, mirar desde nuestras necesidades y potencialidades el camino que queremos recorrer en el futuro. La utopía se despoja de connotaciones morales, ya que es un espacio sin leyes, sin reglas, sin límites, es la expresión máxima de lo indeterminado y por tanto podemos construir, con toda nuestra creatividad lo que queremos hacer en un futuro, siendo está la puerta para la materialización de nuestras ideas a través de nuestro cuerpo, ya que articula la unión del presente, pasado y futuro.

Una vez establecido el proceso de construcción de la realidad en la que habitamos podemos mirar la articulación de conceptos que enmarcan, engarzan y organizan la existencia trans* ya que entendemos que la realidad se construye a partir de una serie de decisiones cotidianas que reafirman nuestra pertenencia a la sociedad, nuestro papel en ella y los roles que desempeñamos al asumir las creencias que establecen las normativas sociales hegemónicas para controlar las sociedades.

La realidad es diferente para cada persona, a pesar de tener coincidencias e incluso experiencias similares, cada una de las sujetes vive, observa y comprende la realidad de una forma particular, derivado de nuestra constitución como personas que desde una perspectiva interseccional se encuentra cruzada por regímenes de poder que determina las condiciones en las que experimentamos la existencia, sin embargo, es a través de la acción colectiva que es posible identificar concordancias y coincidencias en las narrativas de vida, y ello nos permite observar generalidades que propician la existencia de las sujetes en la sociedad, las cuales, pueden estar enmarcadas por condiciones que benefician o dificultan (orgullo, igualdad, equidad, libertad, riqueza, bienestar, vergüenza, desigualdad, opresión, vulnerabilidad, precariedad, pobreza, entre otras) nuestra experiencia en las sociedades, siendo estas resultado de una constante toma de decisiones que visiblemente nos alejan o aproximan al “deber ser” sistémico.

Por lo que es a partir de las utopías que podemos visualizar lo que queremos hacer, aquello en lo que nos queremos convertir, las normas que estamos dispuestos a transgredir, o no; la utopía es algo inalcanzable con razón de que se va reconfigurando y potencializando. Ahí, en la utopía es posible pensar en la transgresión del cuerpo y se visualiza lo que parece imposible, en nuestros pensamientos, es donde podemos encontrar las primeras semillas de la existencia trans*, en un espacio indeterminado en el que nace la posibilidad de transgredir la cisonorma.

Habitar un cuerpo trans* implica la ruptura de las creencias, símbolos, significados, conductas, roles, estereotipos y ordenamientos que fueron establecidos en un sistema disciplinado para representar a partir de nuestras acciones cotidianas, desde lo micro hasta lo macrosocial, en una constante reproducción del sistema normativo en el que habitamos los espacios y las sociedades.

Las prácticas corporales que fueron aprendidas desde la infancia se irrumpen por nuestros deseos y a través de las indeterminaciones, adquirimos la posibilidad de observar

la realidad y cambiar aquello que fue establecido en el continuo hacer de la vida cotidiana. Las prácticas corporales transgresoras se presentan como el resultado de una ruptura cognitiva (discursiva) que se materializa a través del performance en nuestros cuerpos y construye una realidad distinta a la establecida socialmente, descolocando de esta manera nuestra existencia, subjetividad e identidad de lo que fue establecido, lo que posibilita existir desde la resistencia o la incorporación en un lugar que se crea a partir de nuestras acciones, construyendo así el presente (la realidad) en los espacios indeterminados, creando una realidad inexistente en el sistema mundo.

Cuando los sujetos decidimos nombrar nuestra inconformidad, visibilizar nuestras desigualdades, experimentar la diferencia; el sistema a través de sus dispositivos y mecanismos de control nos presiona para regresar al ejercicio de la normativa, para buscar así nuestro disciplinamiento y sometimiento a través de las violencias (en sus diferentes formas) en un constante ejercicio de poder que se potencializa con la resistencia, misma que se encuentra nutrida a partir de nuestro contexto, tiempo e historia.

Los cuerpos trans*, así como los cis, no son iguales, existe una enriquecida diversidad de corporalidades, sin embargo, todos los sujetos, cis y trans*, transicionamos a lo largo de nuestra vida y adquirimos diferentes cuerpos e identidades. En el caso de las personas trans* es más visible ya que se transiciona nuestra expresión de género, lo que conlleva, en algunos casos, la transición social y jurídica, para lograr una concordancia y ser sujetos de derecho, sin embargo, no todos los países, ni figuras de gobierno o representantes del Estado reconocen la transición de nuestra expresión de género como un derecho legítimo, ni todos los trans* queremos llevar a cabo transiciones jurídicas.

El modelaje material utópico de nuestro cuerpo se encuentra determinado principalmente por nuestra clase, la capacidad financiera, de adquisición y de consumo. En el caso de las personas trans*, este ejercicio, se encuentra acompañado de una serie de prejuicios, mitos y estigmas que ensombrecen nuestra visión, posibilidades y deseos a partir de las creencias que giran en torno a la existencia trans*, a la transgresión del ordenamiento social, de los roles y estereotipos de género, principalmente porque implica un cambio social y un equilibrio en el poder.

Estas limitaciones y determinaciones imposibilitan, en algunos casos, nuestro ejercicio corporal, por lo que cada una de las personas, a partir de su contexto, historia y constitución transitan al cuerpo más próximo a su utopía, lo que propicia una ruptura en la

realidad social a partir de la creatividad de los sujetos actuantes que buscan las formas y recursos para cumplir sus sueños, provenientes de nuestro pensamiento e imaginación. Esto activa movimientos sociales que implican un cambio en los procesos de civilización, refinamiento en las formas de control y en la configuración de las determinaciones normativas.

Actualmente, las personas trans* formamos parte de las sociedades, contamos con un reconocimiento legítimo y legal, en algunos Estados-Nación, en el caso de México, aún no se homologan las leyes de las 32 entidades federativas con razón del reconocimiento de las identidades trans*, sin embargo, existen recursos legales que posibilitan la materialización jurídica de las personas trans* para la recuperación del reconocimiento de su identidad como ciudadanos y sujetos de derecho ante el Estado.

Poco a poco se ha formado un pensamiento común que nos trata de incluir o excluir a las personas trans* en la sociedad. En el caso de los centros de trabajo existe un avance derivado de la protocolización que se ha generado como consecuencia de las acciones afirmativas de los organismos internacionales que reconocen la precariedad, pobreza y vulnerabilidades en las que nos encontramos las personas trans*.

Las personas trans* siempre hemos formado parte del mercado laboral, tanto formal como informal, sin embargo, no fue hasta la institucionalización de la inclusión trans* que el mercado laboral formal ha tomado cartas en el asunto, pues muchos centros de trabajo se encuentran obligados por instituciones y organismos internacionales a apropiarse de la problemática para acceder a financiamientos, certificaciones e incluso la posibilidad de realizar transacciones transnacionales.

Actualmente en México existen tres protocolos de inclusión para las personas trans* en centros de trabajo públicos y privados, sin embargo, el cambio social y el equilibrio en el poder, es más tardado que la elaboración de documentos que buscan legitimar la existencia trans*, ya que estos no cuentan con ninguna facultad legal para garantizar su inclusión, pero principalmente, la inclusión de las personas trans* conlleva generar cambios en las determinaciones sociales que nos han culturalizado hasta la actualidad, es decir, es necesario transgredir el sentido común y formar nuevos pensamientos que desmitifiquen y libren de prejuicios y estigmas la transgresión corporal del género, principalmente que busquen derrocar la legitimidad del dimorfismo sexual que justifica científicamente, desde un discurso biologicista, las diferencias de los géneros.

La inserción de las personas trans* en el mercado laboral es una práctica cotidiana, por el simple hecho de que los sujetos nos encontramos determinados por el capitalismo, todas las personas que no somos propietarias de los medios de producción, tenemos la necesidad de formar parte del mercado de trabajo, sin embargo, nuestra posición en este espacio se encuentra determinado por múltiples factores que construyen nuestra empleabilidad.

La expresión de género, es uno de los factores más importantes en la adquisición de empleabilidad, a pesar de que no nos dota de habilidades o competencias, nuestra expresión de género funciona como un mecanismo de control, que a partir del supuesto de nuestra genitalidad, nos asigna una identidad de género y entonces conforme a la división sexual del trabajo se establece cual será nuestro puesto (que funciones ejercemos), sueldo (cuanto ganamos) y trato (como se van a dirigir hacia nosotros).

Cuando las personas trans* no tenemos una identidad de género cisnormada creamos una confusión y no es posible identificar el puesto o sueldo que se nos debe de asignar, ya que rompemos con la división sexual del trabajo, sin embargo, existe un trato específico que debe de reproducirse hacia nosotros, el de la vergüenza, el odio y la culpa, ya que desacatamos las normas y no disciplinamos nuestros cuerpos, lo que genera una ruptura en el orden social, nos coloca en una situación de vulnerabilidad, desigualdad, precariedad y pobreza; y nos posiciona en la clase social expropiada.

La experiencia trans*, como he dicho más arriba, se encuentra condicionada por nuestra constitución, sin embargo, la mayoría de las experiencias coinciden en la descalificación social generada a partir del ejercicio de prácticas corporales transgresoras, por lo que vivimos bajo la sombra de una eterna vigilancia de género.

La potencialidad de las personas, especialmente de las personas trans* conlleva una utopía, la cual está directamente relacionada con la construcción de la subjetividad y los costos o beneficios que se adquieren a partir de la transición de nuestros cuerpos. Así las personas en nuestro andar cotidiano nos constituimos y adquirimos subjetividad, y a partir del entendimiento de las normativas, miramos las posibilidades que tenemos para construir la realidad y a la par cumplir nuestros deseos, con las limitaciones y determinaciones que nos enmarcan.

4.3.2 Construcción de la subjetividad

De ahí la idea del rescate: fortalecer al hombre que se oculta detrás de los atributos del desarrollo civilizatorio cuidando de no reducirlo al cumplimiento de los papeles que ésta le impone (Zemelman, 2007, p.11).

La subjetividad dota a las personas de la capacidad de ser conscientes del desarrollo de la historia, en palabras de Zemelman, es a partir de esta conciencia que los sujetos racionalizamos nuestro papel protagonista en la construcción de la realidad, de nuestras circunstancias y de nuestro destino. Justamente, cuando adquirimos esta conciencia es que comenzamos a tomar decisiones contemplando las necesidades, utopías y posibilidades que nos circundan, nos posicionamos en un espacio-tiempo y tenemos la opción de materializar los discursos que son impuestos como determinaciones o buscar alternativas (indeterminaciones) que nos permiten construir nuestro cuerpo desde las utopías que creamos en nuestra imaginación como una fuente que potencializa nuestro futuro.

Tal como se presentó en el apartado epistémico-metodológico, una de las formas de abordar el estudio de la subjetividad desde el pensamiento crítico es a través de identificar su construcción, por ello, a partir del análisis de las entrevistas, así como de las líneas del tiempo y las cartografías corporales, los sujetos describimos los procesos que atravesamos para llegar a la construcción de prácticas corporales transgresoras o normativas que contextualizaron y potencializaron nuestras acciones en la construcción idílica de nuestros cuerpos, adquiriendo así subjetividad y conciencia. La adopción de la subjetividad posibilita y conduce nuestras decisiones en la construcción de la realidad.

Para poder observar las determinaciones sociales que han sido establecidas a través de los discursos hegemónicos es necesario recordar algunos de los conceptos que fueron establecidos en el *Capítulo 2: Marco Teórico*. El entender los conceptos clave que han formado el sentido común de nuestro pensamiento abre la posibilidad de identificar las indeterminaciones que los sujetos trans* transgredimos al descolocar nuestros pensamientos y cuerpos a partir de nuestras utopías y con ello observar el movimiento de la realidad.

Es importante recalcar que las determinaciones e indeterminaciones han sido colocadas de forma abstracta a manera de conocimiento, científico y por tanto legítimo, que de manera general todas las personas (cis y trans*) tomamos para concretar (materializar)

a través del pensamiento nuestros cuerpos y constituir la *episteme* que fundamenta nuestras acciones.

La *episteme* capitalista y cisnormativa tiene como medio de conducción los procesos civilizatorios, es decir, los cambios culturales que se generan históricamente a través de nuestras conductas y emociones modelan un imaginario social que permite identificar cuáles son las conductas y cuerpos que corresponden de forma legítima al sistema de ordenamiento social y que, por tanto, tornea, tecnologiza y forma nuestros cuerpos para ser parte de la sociedad y la cultura.

4.3.2.1 Síntesis teórica: le sujeto estandarizado

Los sujetos somos interseccionales (Crenshaw, 1989), es decir, nos encontramos comprendidos por una serie de vértices que nos complementan como seres multidimensionales que particularizan nuestras experiencias dependiendo de las características de las que nos cruzan, dentro de las cuales se encuentran nuestra constitución sexogénica (sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género) y características culturales (clase, nivel educativo, afiliación religiosa o espiritual, estado civil, constitución familiar, ciudadanía, entre otras).

Como resultado de esta conjugación discursiva los sujetos tenemos un lugar en las sociedades y es a partir de esta configuración que nos enfrentamos al orden social en el que nos encontramos inmersos, mismo que se establece en sincronía con los discursos normativos que posibilitan nuestra interacción con los otros y a partir de los que establecemos la retórica que textualiza nuestros cuerpos a través de los órdenes sociales que marcan los lineamientos de nuestras acciones: el sentido común.

El sentido común se reproduce socialmente a través de la acción de los sujetos. Los encargados de nuestra crianza y cuidado, los medios de comunicación (incluidas las tecnologías y el internet), las instituciones sociales de ordenamiento (familia, escuela, centro de trabajo, gobierno, hospitales, iglesias, entre otras) reproducen las creencias y estructuras que erigen y ordenan a las sociedades que, resultado de la globalización, responden a un sistema mundo.

La civilización es un proceso dialéctico que nos permite controlar y autocontrolar la violencia, a partir de la cual somos capaces de contener nuestros impulsos y alinear

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

nuestros cuerpos, conductas y emociones a los mandatos establecidos por las normas legales y sociales que delimitan nuestras interrelaciones en las sociedades e instituciones, estableciendo así una estructura que rige nuestros comportamientos para mantener el orden social que es determinado por las configuraciones económicas, la cisnorma, la dominación de género, la opresión racial/imperial, la dominación política y la degradación ecológica (Ciccia, 2022; Elias, 2009; Fraser, 2023).

Este proceso de civilización se encuentra en sincronía con dos órdenes que establecen las determinaciones y limitaciones para nuestra acción, y por tanto puntualiza la forma en que nuestros cuerpos deben ser constituidos e interpretados ante los otros (cisnorma) y los lineamientos legales y normativos a partir de los cuales nos interrelacionamos como una consecuencia lógica del sistema económico que rige al Estado-Nación (capitalismo).

La cisnorma es una configuración social hegemónica que categoriza a los sujetos a partir del sistema sexo-género, basada en un supuesto genital binario (pene o vulva), es decir, nuestra experiencia social se encuentra regida por la identificación social binaria que se basa en nuestra expresión de género y que permite a los otros identificar el sexo y por lo tanto el género al que pertenecemos. A través de esta concepción binaria se establece un orden social que determina nuestra posición en los espacios sociales e institucionales con relación a los estereotipos y roles de género establecidos en la sociedad (Ciccia, 2022).

Por otro lado, encontramos el capitalismo, el cual históricamente ha sido concebido como un sistema puramente económico y coloquialmente interpretado como el determinante de nuestra clase social, sin embargo, siguiendo a Nancy Fraser, entenderemos el capitalismo como un orden social institucional que parte de una fundamentación estructural de opresión de género, degradación ecológica, opresión racial/imperial y de dominación política con relación a las dinámicas económicas de las sociedades (Fraser, 2023).

Al comprender el capitalismo como un sistema integrado por sujetos capitalistas, se vuelve indiscutible concebir que este sistema interviene de manera directa en nuestras interrelaciones, y desde una postura feminista, marxista e interseccional, establecen una jerarquía social que es determinada por su condición de clase, género, raza, ciudadanía y diferentes factores que configuran nuestra posición en el espacio tiempo.

Fraser propone una jerarquización que amplía el panorama de la estratificación por clases y visibiliza que estas no solo están compuestas por burgueses y clase trabajadora (explotados), sino, que existe otra clase social que ha sido invisibilizada a través de la historia y que permite sostener la acumulación originaria a partir de la expropiación de la naturaleza y los cuerpos no humanos, por lo que propone el reconocimiento de tres sujetos sociales en la jerarquía de clases: aquellos que sostienen la base son los trabajadores expropiados, sobre de ellos se encuentran los trabajadores explotados (que cumplen con una visión de dominación masculina) y en la punta encontramos a los burgueses o dueños de los medios de producción.

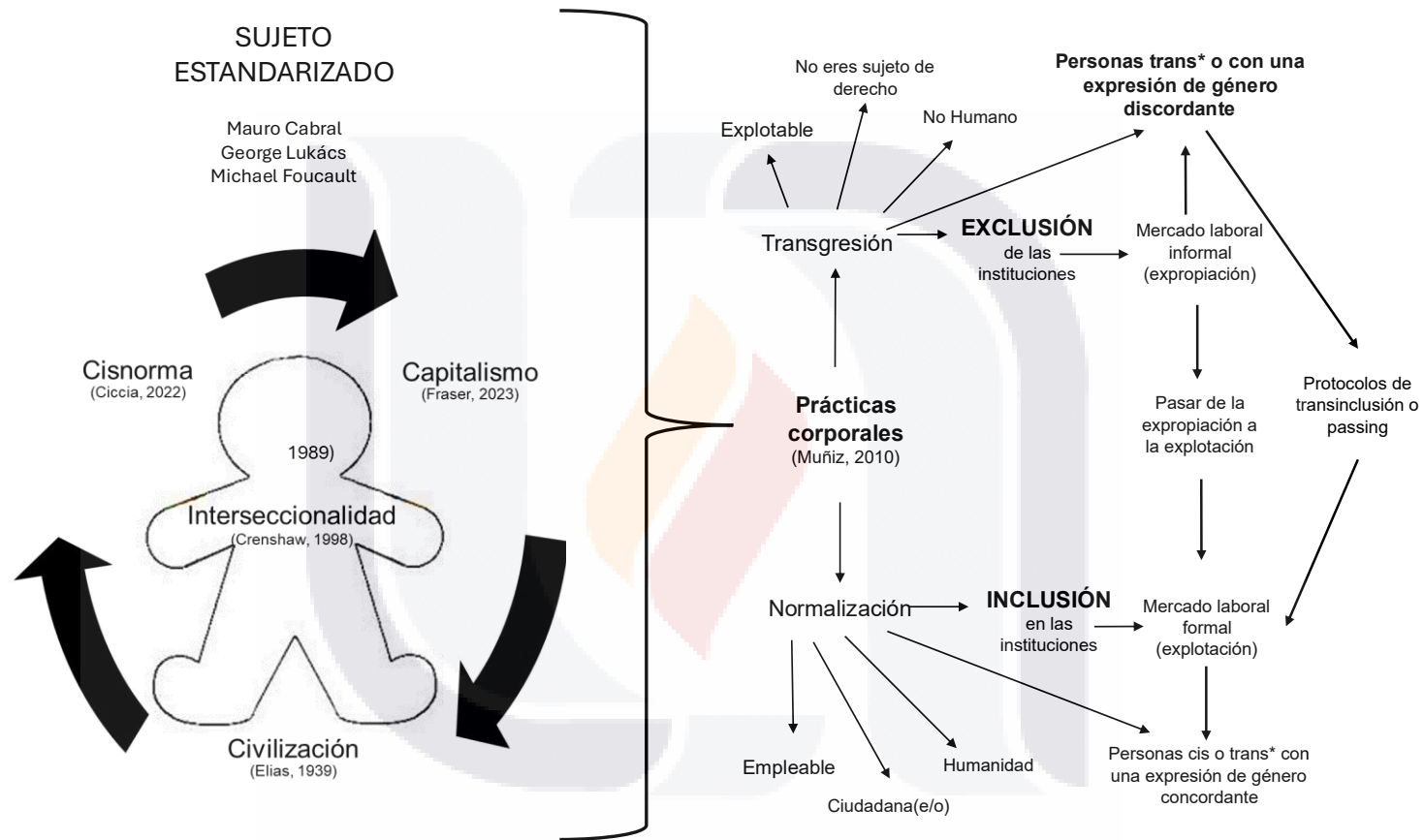
En esta lógica dialéctica, el capitalismo y la cishnorma forman parte de la configuración civilizatoria (el sentido común) en la que estamos inmerses, estableciendo normativamente nuestras conductas, emociones, creencias y comportamientos que son materializadas en el *performance* de nuestros cuerpos, es decir, es a través de estos discursos que los sujetos ordenamos las sociedades y establecemos un sistema de jerarquías que nos permiten acceder a los espacios e instituciones a partir de nuestras prácticas corporales (Muñiz, 2010).

Las prácticas corporales son procesos disciplinares del cuerpo, que permiten a los sujetos su culturalización y materialización de los discursos hegemónicos, en este caso, haciendo un especial énfasis en la cishnorma y el capitalismo, retomo dos categorías que propone Muñiz (2010): las prácticas de normalización y de transgresión (Figura 18).

Las prácticas de normalización son aquellas que llevan a cabo los sujetos para constituirse a partir de los lineamientos normativos hegemónicos y que les dotan de características específicas que les permiten ser empleables, ciudadanos y humanos. Estas prácticas se encuentran alineadas a la cishnorma y el capitalismo, por lo que el disciplinamiento de sus cuerpos les permiten ser incluidos en las instituciones.

Los sujetos cis o trans* binarios forman parte de la clase social burguesa o de clase obrera (explotable) y por lo tanto pueden ser incluidos en el mercado laboral formal. Ellos tienen una concordancia de género, por lo que pueden ser leídas a partir de la cishnorma como hombres o mujeres (sujetos con vulva o pene), sin embargo, esto no quiere decir que los cuerpos que cuenten con estas características tengan una determinación biológica concordante, sino, que cuentan con una expresión de género alineada a la cishnorma.

Figura 18: Esquema del marco teórico de la investigación Cuerpos trans* y su inclusión en el mercado laboral formal: Procesos de civilización.



Fuente: Elaboración propia (2024).

Por otro lado, se encuentran los cuerpos que cuentan con una práctica corporal transgresora y que, por lo tanto, son categorizadas como sujetos explotables, sin la posibilidad de contar con una ciudadanía (sujetos de derecho) y como humanas, y en su mayoría, son excluides de las instituciones y centros de trabajo formales por la falta de concordancia en su expresión de género.

Dentro de esta categoría encontramos a las personas trans* (hombres y mujeres trans, personas no binarias y con una identidad de género diversa) o con una expresión de género discordante (feminidades masculinas o masculinidades femeninas). Estes sujetos, transgresores de sus cuerpos, son parte de la clase social expropiada y por lo tanto forman parte, en su mayoría, del mercado informal, pero no se encuentra fuera del sistema capitalista.

Tal como postula Fraser, la mayoría de los sujetos, en el capitalismo financiarizado en el cual nos encontramos inmerses, no somos parte solo de una clase social, es regular que por las deudas financieras que tenemos, recurramos en muchas de las ocasiones a formar parte de una clase social expropiada y explotada.

Es posible observar que las personas que tienen una mayor propensión a formar parte de la clase expropiada son aquellas que no logran civilizar sus cuerpos para cumplir con los mandatos disciplinarios, así, los sujetos que cuentan con una práctica corporal transgresora son colocados estructuralmente en los espacios determinados para la expropiación debido a la configuración corporal de sus cuerpos.

En esta lógica, los sujetos transgresores debemos estandarizar nuestros cuerpos, a través del disciplinamiento, lo que posibilita ser parte de la clase social explotada al ingresar en el mercado laboral formal y adaptar nuestros discursos y cuerpos para ser incluidos, disminuir las desigualdades y apalear las prácticas de discriminación, violencia y exclusión que experimentamos día con día.

A pesar de que pareciera la única opción plausible la estandarización de la subjetividad para la inclusión, Zemelman (1996) postula que en el proceso de construcción del sujeto, este pasa por un momento que denomina *sujeto* potencial en el cual responde a la dialéctica memoria-utopía, pues es a través de la encarnación histórica transformada en

voluntad que la acción se restringe a los límites de la praxis y por tanto, plantea la posibilidad de trascender la unidimensionalidad a partir de las necesidades.

El sujeto es una potencialidad realizada (materializada) con relación de a las alternativas de sentido, por ello puede surgir la posibilidad de acción, lo que denomina *sujeto actuante* el cual puede verse influenciado por factores externos que modifiquen su constitución en relación a lo necesario y aparece entonces la potencialidad, es decir, el resultado de un proceso de pensamiento utópico que genera una meta externa al movimiento constitutivo de la subjetividad del *sujeto potencial* y responde a la necesidad de trascendencia.

El sujeto puede estar fuertemente influenciado por la estructura potencial de una situación dada (determinada) y responder al proyecto establecido por lo que surge una tercer posibilidad: *el sujeto movilizado o sujeto como proyecto*, en el cual su potencialidad se encuentra supeditada a lo que esperan de él otros agentes, lo que significa su transformación sin prestar atención a la capacidad de reconocer opciones y en función a las determinaciones de la construcción social impuesta, sin sentidos alternativos.

4.3.2.2 Análisis de las trayectorias corporales y sociales de los sujetos trans*

4.3.2.2.1 Contexto social, cultural y legal de la diversidad sexual y de género en Aguascalientes

“Las corporalidades de la diversidad sexual y de género trastocan el orden cívico-público porque, al aparecer en el espacio público generan tensión en el orden moral subyacente. Con su simple presencia, estas corporalidades- al igual que muchos otros grupos- desmitifican la ficción de la igualdad; así mismo, señalan las prácticas opresoras de la democracia liberal al evidenciar que el *demos* no es igual para todas las personas ciudadanas y que no todas gozan del mismo estatus cívico, político y social (Mouffe, 2003), es decir, que no tienen los mismos derechos a menos que cumplan con los términos y condiciones impuestos por esta forma de gobierno” (Rodríguez & López, 2022, p. 580).

En las décadas de los 80’s y 90’s, a nivel nacional y principalmente local, la comunidad LGBTIQ+ se encontraba inmersa en un panorama desolador. Las luchas por la liberación homosexual y trans* tenían escasos años de haber comenzado y el contexto legal, social, cultural y político prohibía las expresiones de afecto homosexuales y la libre expresión de género.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La existencia trans* era una utopía que tenía un costo muy alto, pues su propia ejecución, es decir, vestirse con ropa de un género que no era él asignado a nacer, demostrar abiertamente su necesidad de transicionar, o tener conductas que salieran de los parámetros establecidos para la masculinidad y la feminidad, eran considerados un delito y el estado, así como la sociedad a través de todas sus instituciones, infundían miedo, vergüenza y desagrado a través de prácticas de violencia, discriminación y exclusión como una forma de control y castigo hacia los cuerpos transgresores.

Aguascalientes, era, y sigue siendo, una entidad con creencias y prácticas tradicionalistas en el que las normativas son ortodoxas y las estrategias de control violentas hacia las personas que salen de las normas, especialmente, para las personas con una diversidad sexual y de género, ya que existe una hipervigilancia hacia el cumplimiento de la cisnorma. Las muestras de violencia atentan incluso con la vida de las personas, sin embargo, en ese momento histórico, no solo eran recurrentes, sino, que contaban con la legitimidad y legalidad necesaria para ejecutarlas, pues el desacato era una falta a la moral que debía de ser castigada y eliminada por completo. La tolerancia, respeto y dignidad de las personas de la comunidad LGBTIQ+, no formaban parte de las creencias y valores que se transmitían.

Hasta el año 2000 se realizó la primera manifestación pública a favor de la existencia, visibilidad y derechos de la diversidad sexual y de género en la plaza de armas de la cabecera municipal del estado⁴⁷, comenzaron a generarse reformas al Código Penal Estatal un artículo que invoca a la Protección de la dignidad de las personas, el Artículo 192, para prohibir la discriminación en cualquiera de sus expresiones, convirtiéndose Aguascalientes en parte de las pocas entidades del país que la incluyen.

“ARTÍCULO 192.- Discriminación. Comete el delito de discriminación quien por razón de raza, origen étnico, nacionalidad, idioma o lengua, sexo, género, origen o situación familiar, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, antecedentes penales, apariencia física, trabajo o profesión, o de cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos humanos y libertades de las personas mediante la realización de una de las siguientes conductas:

⁴⁷ A partir de una entrevista realizada al Mtro. Wilfrido Salazar y a la Mtra. Susan Rodríguez encargados de la mayoría de los casos de reasignación de género en actas de nacimiento, documentos fiscales, escolares, matrimonios, divorcios, demandas y trámites administrativos referentes a los conflictos legales, familiares y civiles de la comunidad LGBTIQ+ en el Estado de Aguascalientes, puede identificar las herramientas legales y los marcos normativos que protegen a las personas de la diversidad sexual y de género del Estado.

(REFORMADA, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

- I. Provocar o incitar al odio o a la violencia, negar o restringir derechos laborales;

(REFORMADA, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

- II. Vejar o excluir a alguna persona o grupo de personas cuando dichas conductas tengan por resultado un daño material o moral; y

(ADICIONADA, P.O. 18 DE JULIO DE 2022)

- III. Negar o restringir a una persona un servicio una prestación a la que tenga derecho” (Código Penal para el Estado de Aguascalientes, 2025, pp. 103–104).

Por lo que en la ley se puede identificar la protección por “preferencia sexual” y “apariencia física” sin embargo, no se nombra de forma explícita la identidad de género, categoría que protege a las personas trans*. La pena que dicta esta ley es:

“(REFORMADO, P.O. 11 DE JUNIO DE 2018)

- IV. Al responsable de Discriminación se le aplicará pena de 6 meses a 2 años de prisión y de 15 a 50 días multa, así como el pago total de la reparación del daño y los perjuicios ocasionados. Si las conductas descritas en este Artículo las realiza un servidor público se le aumentará en una mitad el mínimo y el máximo de la punibilidad descrita en el párrafo anterior. No serán punibles las conductas descritas en este Artículo, si se trata de medidas tendientes a la protección de grupos sociales desfavorecidos” (Código Penal para el Estado de Aguascalientes, 2025, p. 104).

La existencia de este artículo no garantiza su uso, ya que en el momento de ir a levantar las denuncias existen muchas prácticas de discriminación por parte de los funcionarios públicos y, por tanto, el proceso de denuncia se lleva a cabo en un contexto desprovisto del respeto y cumplimiento de los derechos humanos y la dignidad de las personas, por lo que las personas afectadas desisten de la ir a denunciar por temor a ser revictimizados durante el proceso de denuncia por los servidores públicos.

Esta contextualización es muy importante, ya que muchas veces el Estado contempla y legisla protección para las personas de forma plural y diversa, sin embargo, las prácticas de las personas en muchas ocasiones están permeadas por sus creencias y juicios morales y actúan conforme a los valores que les fueron inculcados, por lo que es inminente informar, capacitar y sensibilizar al personal estatal y municipal de todo el Estado, respecto a la forma adecuada de atender a las personas que van a levantar una denuncia.

Otra herramienta referente a la discriminación es la “*Ley para prevenir y erradicar la discriminación del Estado de Aguascalientes*” que tuvo su última reforma en el 2025. Esta

ley contempla dentro de las conductas discriminatorias las siguientes categorías como agravantes en su práctica: “orientación o preferencia sexual”, “apariencia física” e “identidad de género”.

Específicamente en los incisos tocantes a la vivienda, el acceso a la compra renta, transporte y la violencia física por razones de su orientación sexual, identidad de género o apariencia física:

“XXV. Negar a cualquier persona, por considerar su orientación sexual, alojamiento o iguales condiciones de alojamiento en cualquier lugar público destinado al hospedaje de personas, hoteles, moteles o en cualquier otro lugar público, inclusive centros de diversión o esparcimiento;

XXVI. Cualquier acto que, considerando la orientación sexual, propicien la restricción o la intención de restringir las opciones de cualquier comprador o arrendatario para comprar o rentar la vivienda;

XXVII. Impedir el acceso al transporte público, debido a su orientación sexual;

XXXII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su orientación o preferencia sexual, identidad de género, ideológica, política, religiosa o cualquier otra;

(REFORMADA, P.O. 31 DE JULIO DE 2017)

XXXIII. Impedir el acceso a establecimientos mercantiles por distinción, exclusión o restricción, basada en el origen étnico o social, nacionalidad o lugar de origen, color o cualquier otra característica genética, sexo, lengua, identidad de género, estado civil, ocupación o actividad;”(Ley para prevenir y erradicar la discriminación del Estado de Aguascalientes, 2025, p. 6).

Con relación a la ratificación de la identidad de género, el proceso estatal es a través de un amparo, por lo que el Estado se niega a reconocer la autopercepción de los ciudadanos y por tanto, falta a los principios de igualdad de las personas nacidas en este país, poniendo en una situación de vulnerabilidad, precariedad y pobreza a todas las personas que deciden de manera autónoma llevar a cabo una transición en cualquiera de sus variantes, especialmente, la que corresponde a los temas legales y fiscales; y por tanto, reafirma las creencias, estigmas y mitos que provocan una desigualdad social por razones de género, especialmente, las prácticas de discriminación, violencia y exclusión de las personas trans* en el Estado. En temas laborales, no se cuenta con ninguna ley que proteja a la comunidad LGBTIQ+ en caso de ser víctima de prácticas de discriminación o violencia laboral.

Existen muchos vacíos en materia legal para el Estado de Aguascalientes ya que se presenta una discriminación directa en varios espacios sociales y la población LGBTIQ+ no cuenta con el empoderamiento social para hacer valer sus derechos conforme a la *Ley para prevenir y erradicar la discriminación*, por lo que se presenta una constante negación de los servicios públicos y privados, discriminación laboral, educativa y muestras de violencia en espacios públicos.

En el caso de la violencia institucional, existe un mal trato por parte de los funcionarios que se encuentran en las dependencias gubernamentales en todos los niveles de gobierno (municipal, estatal y federal), aún persisten procedimientos judiciales discriminatorios, así como una falta de reconocimiento legal de las identidades genéricas.

Estos vacíos legales legitiman y reafirman prácticas sociales como es el rechazo familiar motivado por orientación sexual y la identidad o expresión de género, acoso escolar (bullying) por parte de autoridades académicas como de los compañeros, acoso laboral desde todas las direcciones de poder, es decir, por parte de compañeros, superiores directivos y clientes y por tanto, persisten los crímenes de odio, siendo el más nombrado y recordado en el estado el que sucedió el 13 de noviembre del 2023 con la muerte del magistrado Ociel⁴⁸ Bahena y su esposo Dorian Herrera.

Hay que recordar que aunque los marcos normativos de los Estado-Nación contemplan la inclusión, no discriminación o tipificación de los actos de violencia hacia la comunidad LGBTIQ+, esto no garantiza que las personas adopten estas normas de forma inmediata, es necesario llevar a cabo un proceso de deconstrucción y construcción de un discurso que permita adoptar, naturalizar y estructurar dentro del sentido común, las consideraciones que reestructuran el discurso social con el que se nos educó a partir de creencias biologicistas, discriminatorias, lgbtfóbicas, patriarcales, clasistas, entre otras; por lo que esperar que la legislación actué como un acto de magia y reconstruya la realidad es muy ingenuo, por el contrario, es necesario difundir e informar a la ciudadanía de los cambios discursivos que se van generando en materia de género, diversidad, inclusión y no discriminación, ya que son parte del sistema jurídico que armoniza los cambios generacionales y civilizatorios.

⁴⁸ Para más información puede consultar notas periodísticas que se han realizado a partir del crimen de odio que se cometió en el estado.

Ante la oleada de información que ha suscitado en la última década con relación a los derechos de la diversidad sexual y de género, se ha observado una reconfiguración en el equilibrio del poder, especialmente, en el que se encarga de distribuir la violencia, es común observar personas que se quejan porque ahora “los jotos”, “las machorras”, “las vestidas” y todos esos seres mitológicos y repudiados por la sociedad, somos sujetos de derechos y por tanto, no pueden ejercer prácticas de violencia, discriminación o exclusión ya que somos libres de adaptar, modificar o ejercer la libre acción en nuestros cuerpos y muy por el contrario, tenemos el Derecho Humano de ser parte de la sociedad.

A partir de esta modificación del sistema jurídico, es necesario observar cómo se vuelven parte del discurso civilizatorio y de la cishnorma, ya que recordando a Benjamin Walter, al pasar de ser una violencia divina a una mítica, los discursos adquieren poder y forman parte de la hegemonía, por lo que será necesario observar el discurso de la oposición (resistencia) y como es que se buscará equilibrar esta dialéctica.

4.3.2.2 Descripción de les participantes

“Somos un cuerpo junto con otros cuerpos. Juntas. Solo así existimos. El cuerpo como nexo y punto de partida” (Garza & Derbez, 2023, p. 19).

Todes les participantes residimos en Aguascalientes, enmarcando nuestra experiencia trans* o con una expresión de género discordante, en un contexto social conservador y tradicionalista, por lo que, es importante puntualizar que ha sido determinante en el desarrollo de nuestras trayectorias de vida y ha posibilitado, o no, llevar a cabo la construcción de una subjetividad que, siguiendo a Zemelman, nos permita ser sujetos *potenciales o movilizados*.

Es necesario mirarnos a les participantes desde una perspectiva interseccional, tomar en cuenta la generación a la que pertenecemos, la educación académica a la que hemos tenido acceso, las creencias familiares que nos han sido inculcadas (como es la religión), la clase social de la cual provenimos y la movilización social a la que hemos tenido acceso, nuestra constitución de género, así como nuestras trayectorias laborales, amorosas y económicas, para observar de esta manera los cambios corporales y conductuales que hemos llevado a cabo para construir una subjetividad que nos permita acceder a nuestras utopías.

En las descripciones es posible mirar a través de nuestras narrativas los procesos de civilización que fuimos adquiriendo a lo largo de nuestras crianzas, los cuales son influenciadas por nuestras historias personales, familiares e incluso sociales motivados por mitos y estigmas con relación a la orientación sexual y la identidad de género.

También se describe la constitución de nuestra subjetividad, que de forma interseccional, nos permite adaptar nuestro género a través del delineado de las experiencias de discriminación, violencia, exclusión e inclusión en nuestras trayectorias laborales contextualizadas a partir de diferentes experiencias familiares, amorosas, educativas, religiosas, entre otras; y así posicionarnos en un lugar del orden social, lo que marca y potencializa la toma de decisiones con relación a la construcción de nuestros cuerpos y de la empleabilidad en el sistema capitalista.

Les participantes describimos, en algunos de los casos, una subjetividad *potencial* que deviene de prácticas corporales transgresoras basadas en la ruptura de las creencias adquiridas en la crianza normativa, que a través de la detección de nuestras necesidades e indeterminaciones nos aventuramos a construir en nuestros cuerpos utopías basadas en la transgresión del género y las conductas.

Otros de les participantes actuamos como *sujetes movilizades* y tecnologizamos nuestros cuerpos y conductas por medio de prácticas corporales normativas, para estandarizar nuestros cuerpos, dejando de lado las indeterminaciones, sin embargo, esto no implica la ausencia de una utopía corporal y conductual, sino, las utopías se encuentran encaminadas en la inclusión capitalista y cisnormativa, por tanto, en la construcción de cuerpos civilizados.

A continuación, presento una descripción de la constitución subjetiva de cada una de les participantes de la investigación, en ella, relato la constitución de género, corporal, cultural, laboral e hitos de nuestras historias. En algunos de los relatos muestro fotografías de les participantes, y en todos los casos utilizo como identificador la identidad de género u orientación sexual con el objetivo de cuidar nuestro anonimato y seguridad.

Homosexual Femenino 1

¿Cambiaste tu imagen al ingresar a tu trabajo?

No, bueno mis conductas sí, no porque me lo pidieran, sino, era por una cuestión de socializar. Yo lo que siento es que la expresión de género o la jotería, no les caía bien a nadie en esa época. La adaptación de la expresión, del cuerpo pues nunca (Homosexual Femenino 1, 2024).

Ilustración 6: Fotografía de Homosexual Femenino 1



Fuente: Fotografía proporcionada por el participante (2024).

(Él) Hombre cis de 53 años, nacido con un género masculino, se identifica con una expresión de género andrógina, su orientación sexual es homosexual. Actualmente no se encuentra en una relación amorosa y siempre ha entablado relaciones monógamas, sin embargo, en los últimos meses se ha encontrado inmerso en ambientes poliamorosos. Es licenciado en Diseño Gráfico y en Derecho, actualmente se encuentra concluyendo la Maestría en Evaluación de Políticas Públicas. Reside en una casa propia de forma independiente y su estado civil es soltero.

Comenzó su vida laboral en la década de los 80's en empleos informales que se generaban durante el periodo vacacional en la empresa minera en la que trabajaba su padre. Sin embargo, su primer empleo fue a los 17 años como asistente de producción de un medio de comunicación local, lo que marca el inicio de su trayectoria laboral en empleos formales.

¿Cómo era tu imagen en la empresa?

Masculina pero no solamente en la empresa, era por un tema de supervivencia de la época, trataba de ser masculino, pero no sé si lo conseguía. Primero cualquier *jotería* me la cuestionaban en el núcleo familiar. Yo me acuerdo de que cuando era adolescente una tía me decía - ¡ay! ya no hables como Juan Gabriel, tienes voz de Juan Gabriel-.

Entonces cualquier expresión nata, del caminar, también me llamaban mucho la atención, caminaba bailando, no sé qué me decía, parecía torcida, entonces digamos que estaba este tema del señalamiento desde lo familiar, pero pues obviamente desde lo laboral (Homosexual Femenino 1, 2024).

Por supervivencia, salió del closet en otro Estado, ya que era imposible que lo hiciera en su estado natal, pues las consecuencias sociales y familiares eran devastadoras para las personas que se atrevían a decirlo abiertamente, por tanto, su orientación sexual era algo que no compartía con sus compañeras(os) de trabajo, ya que debido al contexto y la época en la que se encontraba, ser homosexual y además tener una expresión de género discordante, era peligroso, por lo que consideraba indispensable cumplir con la cishnorma para poder sobrevivir.

¿Cambiate tu cuerpo o modificaste tus conductas para conservar el trabajo?

Digamos que sí, cuidando la normatividad heterosexual, cuidando las formas. Cuidaba el vestir masculino, traer un corte de cabello masculino, eso, el tratar de modular la expresión (Homosexual Femenino 1).

Una vez que sale del mercado formal, a los 26 años, como consecuencia de un estigma social resultado de su acción política, se le etiquetó de *rojillo*, le cerraron las puertas para formar parte de los empleados gubernamentales. Este exilio laboral lo llevó a insertarse en la informalidad a través del autoempleo como socio fundador en una asociación civil por los derechos de la diversidad sexual y de género de Aguascalientes, en la que se desempeñaba como coordinador y vicepresidente.

Buscando la reubicación, nadie me reubicaba, hasta que el papá de una amiga me soltó la neta, era subsecretario de gobierno y ya lo que me dijo fue - nadie te va a dar chamba porque todo el mundo te tenemos identificado como rojillo, aquí en gobierno nadie te va a dar chamba- (Hombre Homosexual 1, 2024).

A partir de este momento comienza a vivir su orientación sexual y su expresión de género con más libertad y públicamente, sin embargo, este cambio laboral representó el percibir un menor ingreso e incertidumbre, lo que lo llevó a una situación de pobreza y vulnerabilidad, en la que disfrutaba de la libertad de expresar su subjetividad.

¿Qué fue lo que cambió?

Yo creo que, si hubo mayores libertades de expresión de género, o sea, me decoloré el cabello alguna temporada, o me planchaba el cabello, digo eso. Mayor apertura, mayores permisos.

¿Qué tipo de permisos te dabas?

A lo mejor jotear más, eso lo sigo haciendo, pero solo con mi círculo cercano (Hombre Homosexual 1, 2024).

No identifica que exista ninguna consecuencia física, emocional o psicológica pues no recuerda haber vivido prácticas de violencia y exclusión en el área laboral, a pesar de que existían prácticas de discriminación y burlas dirigidas a su expresión de género femenina, así como a los mitos y estigmas que existían y aún a la fecha existen sobre la experiencia homosexual.

Respecto a los costos que puede observar ante la inserción en el mercado laboral formal hace referencia al tiempo, frustración por las limitaciones, creatividad y hartazgo. Y los beneficios que reconoce son las prestaciones, especialmente las relacionadas con la salud, la vivienda, salarial, la jubilación y la certidumbre que esto brinda.

Sobre el trabajo informal cree que los beneficios están en el uso del tiempo, un mayor ingreso y más utilidad, sin embargo, los costos que tienen los relaciona con la precariedad y la incertidumbre.

Mujer Trans 1

¿Sabían que eras una mujer trans?

No, porque no conocíamos el termino trans, para ellos era un gay vestido de mujer, sí, no conocíamos el termino todavía (Mujer Trans 1, 2024)

(Ella) Mujer trans binaria de 47 años. Se identificó como una mujer trans hasta los 33 años cuando un activista de Aguascalientes le comentó que ella era una mujer trans. Se consideraba una mujer desde que tiene conciencia y recuerda que desde la adolescencia se le ha tratado socialmente como una mujer. Fue hasta los 39 años que comienza el trámite de reasignación de género en sus documentos legales y a los 42 años logra la reasignación de género en su acta de nacimiento. A los 45 años comienza con un tratamiento de remplazo hormonal debido a un desajuste que detectó el endocrinólogo, sin embargo, al momento de comenzar con el tratamiento descubrió que era una persona intersexual.

Ilustración 7: Fotografía de Mujer Trans1



Fuente: Fotografía proporcionada por la participante (2024)

Aunque nació con una genitalidad masculina, nunca se ha percibido como un hombre homosexual, al contrario, cuando se encontraba en la secundaria sus compañeros la discriminaban y le decían que era un “joto”, sin embargo, a ella no le afectaba porque nunca se asumió como tal y sus novios no la trataban tampoco como si fuera un hombre u homosexual.

Su orientación sexual es heterosexual, se encuentra casada y tiene tres hijos (sociales), su forma de relacionarse es abierta, sin embargo, para el resto de la sociedad es monógama. Vive en casa de sus papás y comparte la vivienda con ellos y su marido.

Siempre he sido mujer, ante toda la sociedad yo era una mujer, pero no tenía un cambio de nombre (legal), entonces era la machorrilla de la empresa automotriz en la que trabajaba.

Yo soy tornera, pero no me dieron trabajo de tornera, entré en administrativo por mis capacidades y que para ellos mi apariencia era frágil, no apta para un lugar rudo, para evitar riesgos (Mujer Trans 1, 2024).

Cuenta con una carrera técnica en tornería, es licenciada en Derecho y actualmente se encuentra estudiando la Maestría en Juicios Orales. A lo largo de su trayectoria laboral se ha empleado tanto en el sector informal como en el formal. Ha ejercido oficios como el

estilismo, como empleada y posteriormente como propietaria, también se ha desempeñado como gerente de bares. Por otro lado, en el sector formal se ha empleado en empresas de la industria automotriz y más recientemente en dependencias de gobierno municipal y estatal, en puestos administrativos debido a sus habilidades y por seguridad.

¿Tenías algún problema al ingresar a los sanitarios y a qué sanitarios ingresabas?

No, en su momento al de los hombres porque todavía no había esa integración al de las mujeres, que al fin de cuentas pues el de las mujeres quedaba quien sabe por dónde por la comodidad de dos o tres mujeres que estaban en planta. Y donde yo estaba, era un baño neutro, por eso no tuve conflictos, en planta me metía al de los hombres y la gente ni en cuenta.

Hubo un problema por parte de un proveedor y fue un escándalo, porque casualmente entró a un baño y el sí fue el que dijo porque dejan entrar a esa mujer al baño de los hombres y un supervisor dijo: es que es hombre, biológicamente- el sí utilizó ese término – biológicamente es hombre, que parece mujer es otra cosa, y entonces tiene que ocupar el baño de los hombres; pero de ahí dijo: imagínate pues es joto.

Eso fue lo que le calentó al personal, porque eso no se utilizaba dentro de la planta y dijo - imagínate que un joto me esté viendo cuando esté meando- y entonces el supervisor le dijo – ni que estuvieras tan bueno cabrón, teniendo toda la variedad que hay aquí, crees que se va a fijar en ti.

Entonces esa fue la expresión que usaron ellos, porque tuvieron esa forma de defenderme, no era un tema legal y le dijeron – ni te apures, no vuelve a suceder, ya no entras aquí- (Mujer Trans 1, 2024).

Comenta que a pesar de que existe un fuerte estigma con relación al ejercicio del trabajo sexual, como una profesión que ha sido asignada socialmente a las mujeres trans*, ella no lo desempeñó, aunque si recibió propuestas laborales.

¿Cambiaron tus conductas?

Claro, me volví más erótica para poder tener pues clientela, porque al fin de cuentas lo que se vende es la carne.

¿Fichabas?

Sí.

¿Era trabajo sexual?

Había, pero yo no lo ejercía, no, mis compañeras me cuidaban porque terminé organizando el bar (Mujer Trans 1, 2024).

Actualmente se encuentra laborando en una oficina de atención a la ciudadanía en una dependencia del Ayuntamiento de Aguascalientes. Otra de las actividades que desempeña de forma alterna a sus actividades laborales son las relacionadas con el activismo social.

Comenzó su carrera en el activismo a los 35 años cuando se da cuenta que es una mujer trans y a partir de ese momento vive desigualdades en la sociedad, ya que, en su contexto social más próximo, como en su casa y trabajo nunca había experimentado prácticas de discriminación o violencia por ser una persona transexual, sus experiencias de violencia y discriminación habían sido sexistas y misóginas.

¿Alguna práctica de discriminación?

No fue de discriminación, sino de advertencia, que no les gustaban los problemas, porque la comunidad LGBT, que en ese momento no les decíamos así – es que los jotos en su mayoría son problemáticos y para que te andes con cuidado- fue una advertencia desde que me contrataron.

Pero como no convivía con los gays, porque yo no me sentía gay, no era mi ambiente, yo andaba más con los bugas y me integraba con los bugas, siempre he sido buga. Yo nunca conocía el termino trans, y yo siempre fui mujer hasta los 33 años (Mujer Trans 1, 2024).

A partir de su reconocimiento como una persona trans* y comprender que era necesario tener una identidad legal que le permitiera acceder a los mismos derechos que las personas cis, comenzó a participar activamente en asociaciones civiles de la diversidad sexual y de género. En la actualidad es representante de varias organizaciones por los derechos de las personas trans* y de la diversidad sexual y se ha especializado profesionalmente en realizar trámites para la reasignación de género de las personas trans*, derecho laboral y familiar de la diversidad sexual y de género.

Eso es lo que hacia la diferencia yo era una personita más integrada a la sociedad y ellas eran personitas que se maquillaban con dramatismo y llamaban la atención (Mujer Trans 1, 2024).

Comenta que las afectaciones que ha tenido relacionadas con prácticas de discriminación, violencia y exclusión laboral, se han presentado hasta este último trabajo en el que le han presionado y menospreciado por ser una mujer trans*, por lo que en su cartografía corporal dibujó afectaciones relacionadas con el estrés de la hipervigilancia (gastritis, operación de la vesícula y del apéndice) y un fuerte cansancio por la intensa carga laboral que tiene y ya

que es la encargada de atender todas las dudas y denuncias en el municipio de Aguascalientes (Ilustración 10).

Es que no es que no pueda con el trabajo, solo que en mi área somos solo dos personas y yo soy la encargada de atender a todas las personas que tienen dudas o denuncias. Pero me ha tocado poner a todas y todos en su lugar en cuestión de atender al público, porque ni parecen servidores públicos. Con relación a las denuncias de las personas de la diversidad sexual y trans principalmente son por temas laborales, ya sea que los corren, que los discriminan, que los violentan, de todo hay (Mujer Trans 1, 2024).

Los principales costos que encuentra en la inserción en el mercado laboral es el “tener que exponer la imagen trans” y los beneficios que le parecen relevantes es la estabilidad económica, seguridad social, horario definido y prestaciones. Sin embargo, en los trabajos informales también encuentra beneficios y costos. Los primeros se refieren a tener un mayor ingreso y la flexibilidad en el horario, mientras que los costos los relaciona con la inestabilidad económica, no hay una regularidad en el ingreso y la falta de prestaciones.

Ilustración 8: Trayectoria laboral y corporal de Mujer Trans 1



Fuente: Elaborado con información de la participante (2024)

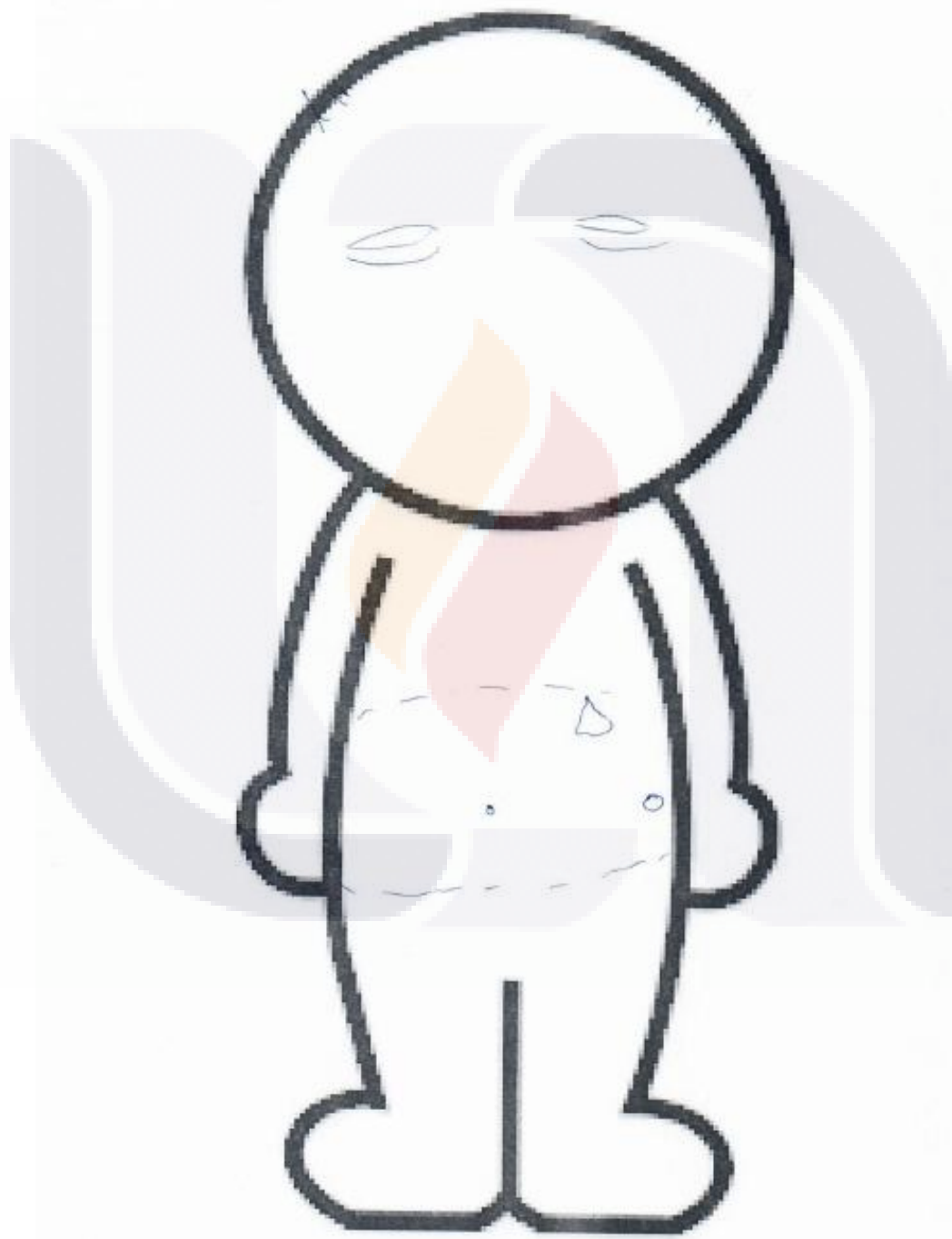
Ilustración 9: Trayectoria laboral y corporal de Mujer Trans 1



Fuente: Elaborado con información de la participante (2024)

Ilustración 10: Cartografía corporal de Mujer Trans 1

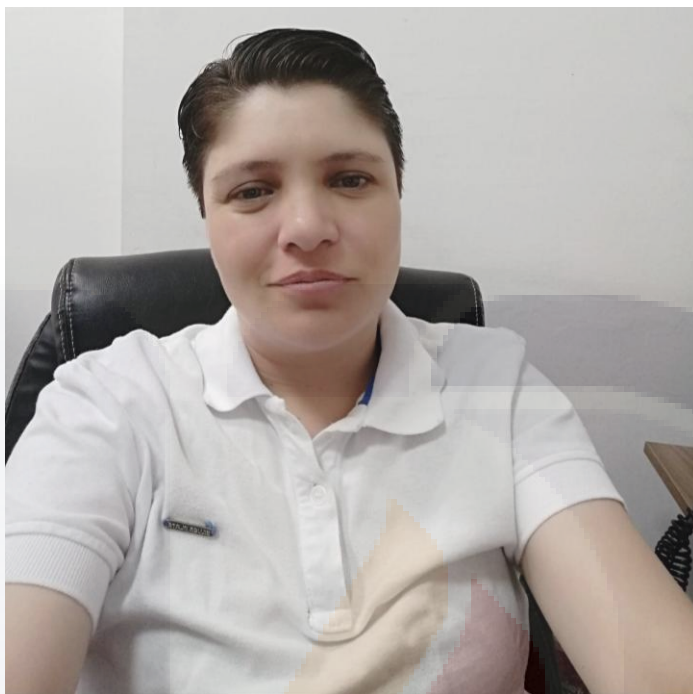
¿Cómo han impactado las prácticas de discriminación, violencia y exclusión que experimentas en el mercado laboral debido a tu orientación sexual, identidad de género o expresión de género?



Fuente: Elaborado por Mujer Trans 1 (2024).

Lesbiana Masculina

Ilustración 11: Fotografía de Lesbiana Masculina



Fuente: Fotografía proporcionada por la participante (2024)

(Ella) Mujer Lesbiana con expresión de género masculina de 38 años, nació con una genitalidad femenina, su identidad de género es mujer cis y su orientación sexual es lesbiana. Actualmente tiene una relación amorosa monógama, su estado civil es soltera y no cuenta con dependientes económicos. Su nivel educativo es de licenciatura en administración de empresas y gestión de recursos humanos. Habita una casa rentada de manera independiente, sin embargo, en la casa que compró a través de la seguridad social vive su madre.

A lo largo de su vida ha experimentado muchas muestras de violencia y discriminación por ser una lesbiana masculina, principalmente por su familia y las personas que se encontraban en sus centros de trabajo, sin embargo, actualmente se encuentra en un estado de bienestar que ha derivado de un fuerte trabajo psicológico, en el que logró superar la adicción al alcohol y sustancias estupefacientes, sin embargo, comenta que tiene un fuerte consumo de cigarrillos y problemas de salud derivados de la violencia, discriminación y afectaciones emocionales, psicológicas y físicas que se presentaron en sus relaciones familiares, sociales, laborales y amorosas por ser una lesbiana masculina.

Actualmente se encuentra laborando como Gerente de Seguridad de Información a nivel nacional en una empresa de telemarketing.

¿Cómo era tu imagen al ingresar en tu empleo actual?

La primera vez masculina y la segunda vez andrógina. Decidí cambiar mi imagen porque mi gerente es un exmarine y todos los gerentes de seguridad, porque somos cinco ramas de seguridad en Latinoamérica, soy la única mujer y empecé a creer que soy 1) la cuota de género y 2) la mujer más aceptable porque parezco vato, entonces fue como – ah chinga, ahora me voy a ver vieja para que sufras- fue el único momento en que lo sentí, después yo me empecé a sentir incómoda con el cómo me veía porque pues no era yo, hasta que dije – hay ya es su pedo, si soy la cuota de género pues está bien, aquí estoy- Igual poder y sueldo lo tengo y que sea su mentalidad como para... porque la empresa es Best Place to Work, pero tiene cursos de inclusión, la directora de recursos humanos a nivel Latinoamérica es lesbiana, entonces su pedo de inclusión y diversidad y los transgéneros y la madre, esta al putaso, entonces siento que de alguna manera él, dentro de su mentalidad, todavía poquito cerrada se veía forzado a y era lo menos incómodo para él, es menos incómodo de ver.

Entonces ¿te ayudó ser masculina para subir de puesto?

Sí, básicamente.

¿Y esto representó para ti algo que tuvieras que cambiar en tu cuerpo?

No, ese conflicto de - ahora voy a ser femenina para que sufra- era más con este pleito de - porqué sigue siendo el cómo te ven te tratan- y no es - por lo que sabes o lo que haces-. Entonces era con esa parte de todavía quiero pelearme por eso, pero ya después me dio flojera porque me sentía mal con el pelo largo y como que no era muy mi estilo (Lesbiana masculina, 2024).

Su ingreso en el psiquiátrico fue un momento crucial de su adolescencia que le permitió aceptar su orientación sexual y transitar su expresión de género. Su salud mental a lo largo de su vida se ha visto afectada considerablemente debido a la violencia sexual que experimentó por ser una lesbiana masculina, pero esto fue acompañado del abandono económico de su progenitor, por lo que fue necesario que se convirtiera en la proveedora de su familia nuclear y después de la de sus parejas, por lo que la precariedad y la pobreza afectaron su salud física, emocional y psicológica, viviendo de esta manera en una constante ideación suicida, intentos de suicidio, así como episodios de ansiedad, depresión y trastornos de adicción a diferentes sustancias.

Su experiencia laboral comenzó a los 17 años y se ha insertado en empleos formales e informales, en muchas ocasiones conjugando más de dos empleos al mismo tiempo para

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

adquirir el ingreso que ella considera necesario para mantener a su madre y hermanos. Su expresión de género ha transitado principalmente por su desarrollo laboral, sin embargo, sus relaciones amorosas han influido de forma determinante.

Como parte de su experiencia laboral formal e informal se ha desempeñado como pepenadora, empleada de agencias de seguridad privada, encargada de estacionamiento, agente de ventas, cajera de supermercados, ayudante general, chofer privado y de plataforma e incluso, trabajadora sexual. En todos sus trabajos destaca el corto tiempo en el que conseguía ascender y mejorar sus condiciones laborales. En su trabajo actual, a partir de este crecimiento acelerado la empresa le brindó la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y entonces pudo estudiar inglés y cursar la licenciatura, lo que le abrió las puertas para ascender a nivel gerencial (Ilustración 19).

¿Experimentaste violencia laboral?

No me dieron el ascenso por homosexual en la tienda departamental, si me hubieran dado ese ascenso, yo no hubiera tenido que buscar otros dos trabajos y no me hubiera dado un infarto, porque hubiera tenido el sueldo que necesitaba.

No me dieron el ascenso por homosexual, me preparé por un año para este puesto, pero las deudas me comían y seguí trabajando hasta que un día caí por un infarto en el trabajo de telemarketing que tenía a la par de la tienda departamental y de mesera en un bar gay (Lesbiana Masculina, 2024).

Los beneficios de la formalidad y por los que decidió a lo largo de su vida seguir inserta al menos en algún trabajo formal son la tranquilidad de la seguridad social de la salud, la certeza de tener un sueldo, la posibilidad de tener un crédito para un bien inmueble y la posibilidad de activar los protocolos que regulan a las empresas formales ante la violación de los Derechos Humanos.

Los medios de regulación para las empresas formales contra las posibles violaciones de derechos humanos que puedas vivir son una herramienta más fácil para que pelees o que exijas algo que cuando no estas en un medio formal.

Yo creo que la empresa en general ya es así, y luego aparte lidias con puro gringo o con pura gente que no es de México y que tienen puestos de empresas que, wey, ellos van al negocio, te puedes vestir de morado, de beige, estar tatuado, con el pelo como se te dé tu chingada gana y no hay pedo, yo tenía el pelo azul, y les vale un pito.

A parte una de las cosas, tenemos clientes que incluso por contrato nos piden comprobantes de que la empresa tenga un curso de diversidad o inclusión, o sea, tenemos clientes que son así, por lo tanto hay ciertas certificaciones que tenemos que justamente avalan que somos una empresa así, desde que el cliente ya te viene

a contratar sabe que eres una empresa inclusiva y sabe que se puede topar con lo que tú quieras, yo conozco directores ahorita que son transgénero, o mujeres trans, u hombres trans, en puestos de dirección dentro de la empresa, por eso para mí no fue pedo, ¿no?, el pleito era contra mi director, porque mi director en particular, no la empresa, yo sentía eso.

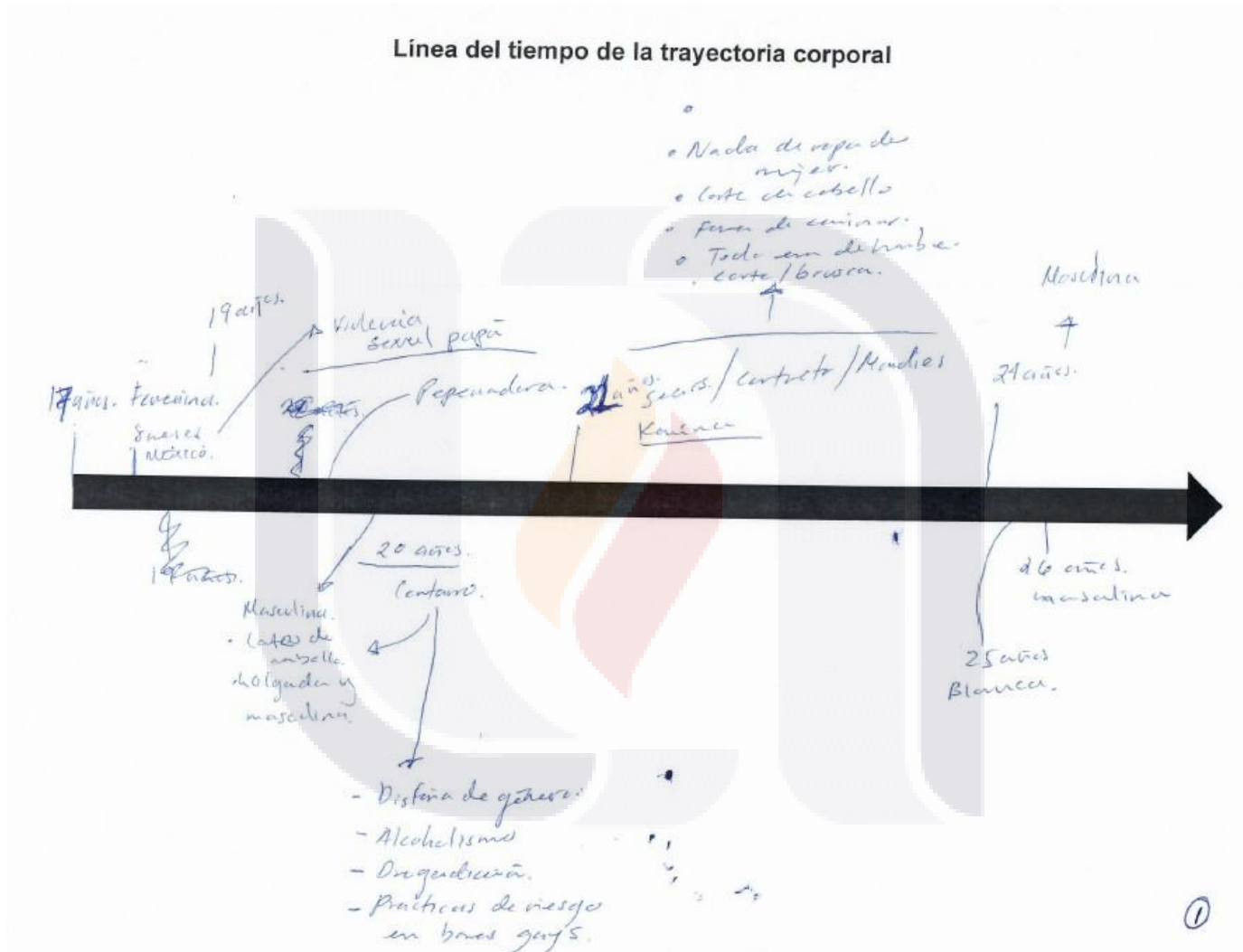
Pero ya dejé de pelearme con él, al final el resto de la empresa no es así y él en algún momento se va a largar y a mi jefe le vale, ese wey me ama y me adora, es mi marido de la empresa, le digo, pero ese wey y yo nos hemos ido a pedas juntos, es mi super compi (Lesbiana Masculina, 2024).

Los principales costos que encuentra en la inserción al mercado formal son los procesos de discriminación y los procesos civilizatorios que se relacionan con normar el cuerpo y aprender a seguir las normas.

En el caso de la informalidad considera que los costos están relacionados con la incertidumbre en temas de salud, vivienda y salario, sin embargo, los beneficios se encuentran en la posibilidad de administrar el tiempo y el control del dinero con relación al sueldo, es decir, existen mayores ingresos.

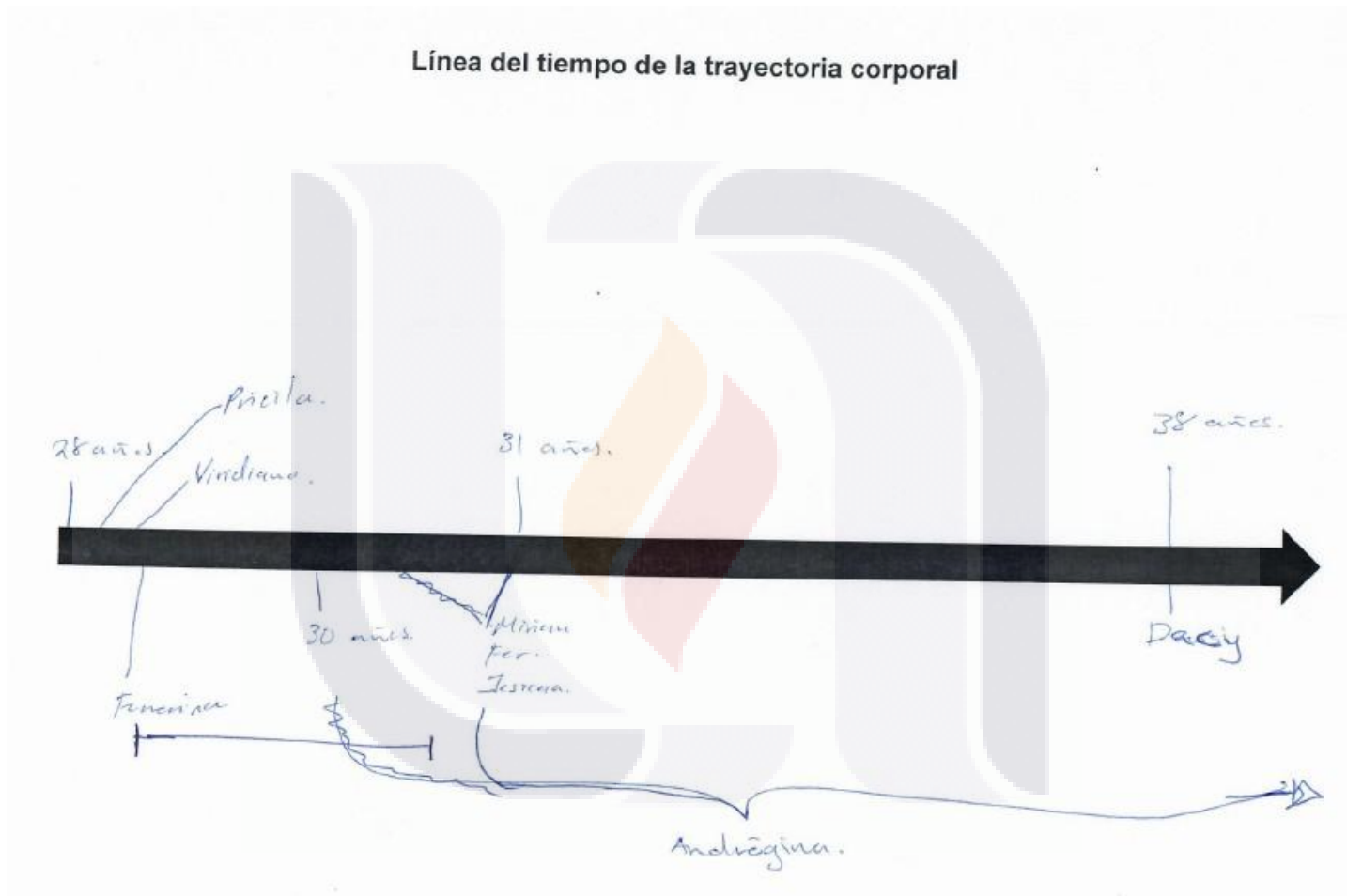
A lo largo de su vida laboral ha tenido una gran afectación física, emocional, psicológica, económica, psicosocial derivado de las múltiples experiencias de violencias y discriminación. Dentro de las enfermedades, malestares y dolencias que presenta se encuentra la ansiedad, migraña, gastritis, colitis, problemas pulmonares, alcoholismo, adicción a sustancias estupefacientes, adicción al tabaco, ideación suicida, múltiples intentos de suicidio, afectaciones renales, infartos, problemas cardiacos, apoplejía, entre muchas otras afectaciones que han mermado su calidad de vida y bienestar (Ilustración 14).

Ilustración 12: Trayectoria laboral y corporal de Lesbiana Masculina



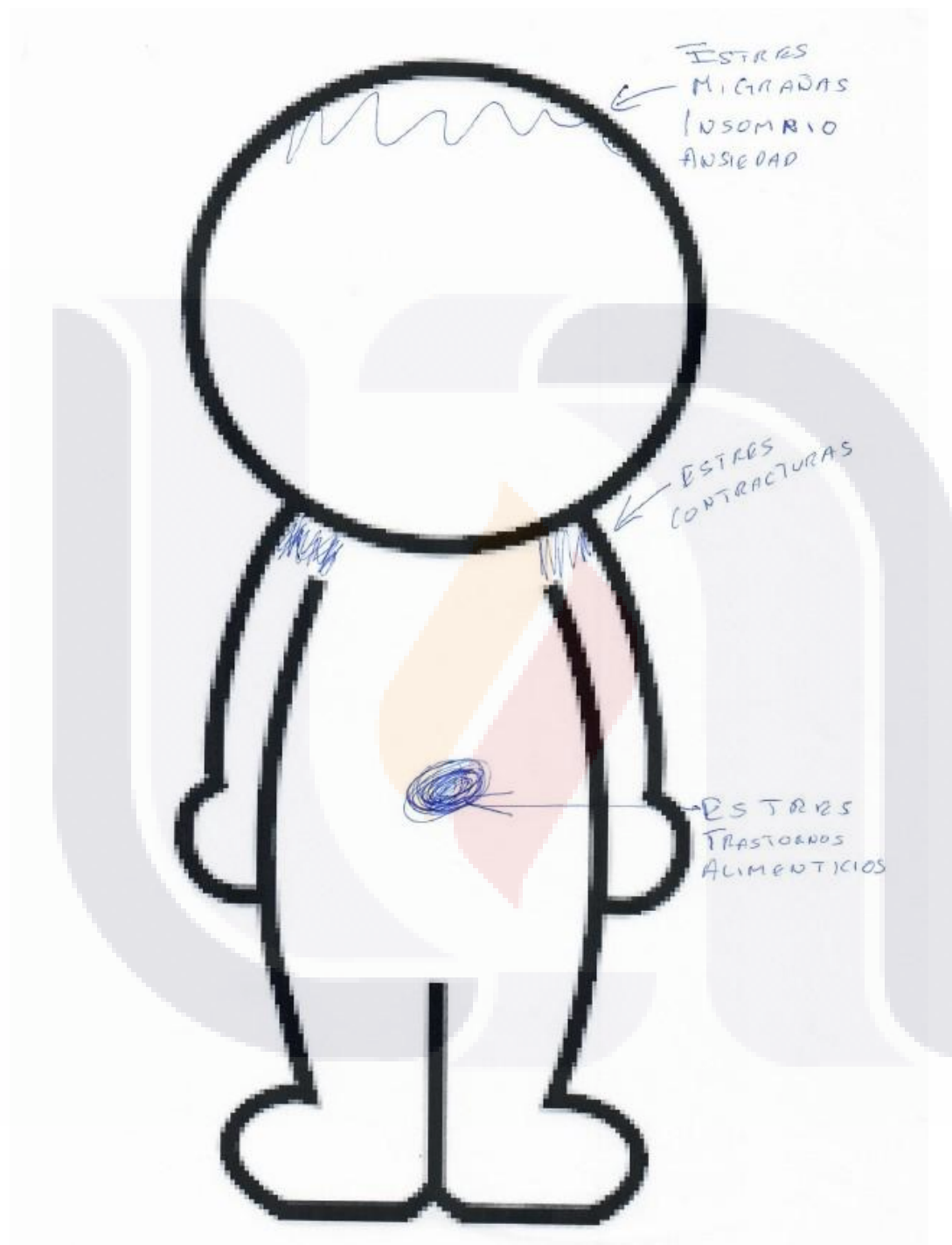
Fuente: Elaborado con información de Lesbiana Masculina (2024)

Ilustración 13: Trayectoria laboral y corporal de Lesbiana Masculina



Fuente: Elaborado con información de Lesbiana Masculina (2024)

Ilustración 14: Cartografía corporal de Lesbiana Masculina



Fuente: Elaborado por Lesbiana Masculina (2024).

Persona Queer

Tuve un problema de salud en mi corazón y la persona que era mi jefa decía que yo no había aguantado la presión porque era “mariconcito”, así lo dijo y luego me despidieron, cuando regresé a los dos días de estar enfermo me quisieron hacer firmar una renuncia por eso, cuando no tenía ni servicio médico, ni nada que me garantizara mi salud (Persona Queer, 2024).

(Elle, él) Persona Queer de 35 años, nacido con una genitalidad masculina, su orientación sexual es homosexual. Actualmente se encuentra en una relación amorosa monógama, es soltero y su grado máximo de escolaridad es de Maestría en Arte Contemporáneo. Actualmente vive de manera independiente y no cuenta con dependientes económicos.

A los 23 años comienza con su trayectoria laboral y se inserta tanto en el sector formal como informal, sin embargo, se ha desempeñado principalmente en el sector formal, debido a la profesión que ejerce (abogacía). Durante los primeros trabajos en los que se desempeñó vio la necesidad de modificar su expresión de género para que fuera más normativa, ya que tener una expresión de género discordante generaba conflictos laborales, sin embargo, a los 32 años decide transitar a ser una persona queer.

¿Derivado de que comenzó tu masculinización?

Creo que me quede con el chip de la seriedad que pedían en ciertos trabajos sobre todo por el perfil profesional que tenía que ejercer yo por mi formación que me resultaba más fácil ponerme la misma ropa que tenía y no estar como pensando en que ponerme como antes.

¿Eso representaba para ti algún tipo de consecuencia psicosocial, emocional, te sentías deprimido?

Yo creo que sí, había como este grado de represión y como de – ah caray, siento que no estoy siendo yo mismo- (Persona Queer, 2024).

El último trabajo en el que se desempeñó fue como representante popular en la legislatura local, en el que fue electo de forma plurinominal como cuota de inclusión de la diversidad sexual y de género del partido que representaba, sin embargo, el tránsito que tuvo en esta institución fue lastimoso, ya que a partir de expresar su identidad de género y transicionar su expresión de género, fue flanco de burlas y muestras abiertas y claras de discriminación, violencia y exclusión por parte de otros representantes y del personal de esta institución. A partir de este último empleo, no le ha sido posible reinsertarse laboralmente.

¿Has tenido algún problema por ser una persona trans o de la diversidad sexual?*

Muchos, sobre todo cuando tengo que defender posturas o temas de la diversidad, siempre es como esta pelea constante por saber quién tiene la razón, y que pues mis compañeras y compañeros, no asumen, ni entienden, ni quieren entender que la diversidad es parte de la sociedad y que también tienen que legislar a favor de la diversidad, entonces pues son discusiones constantes, digo, no puedo como clasificarlas, pero es constante el estar discutiendo con ellos sobre estos temas, también pues las clásicas burlas de mis compañeritos; por ejemplo, hay un compañero de un supuesto partido de izquierda que a manera de burla les dice a los otros compañeros diputados cisgénero -diputades y compañeres- pero lo hace en este tonito burlón que resalta, no es buscar incluir a todas las personas en un pronombre neutral, sino, en tratar de fregarlos y hacerlos menos comparándolos conmigo, como si fuera algo menospreciable.

¿Alguna práctica de discriminación específica?

Sí, hay eventos a los que a mí no me invitan por ser una persona diversa, uno de esos es mañana y van tres años a los que, digo, no soy una persona religiosa, pero se ve muy mal que a mí no me inviten y a los demás sí. Pero es obvio que lo hacen porque soy una persona de la diversidad y porque el obispo anterior me excomulgo.

¿Alguna práctica de violencia laboral?

Sí, por ejemplo, pues prácticamente ninguna de mis iniciativas ha subido siquiera a discusión, se nota que todo lo que les proponga yo, así sea algo que no tenga que ver con la diversidad, no lo suben, no lo discuten, no lo aprueban, nada. Yo lo tomo con un hostigamiento, violencia, acoso laboral, discriminación, segregación (Persona Queer, 2024).

Considera que la formalidad garantizar derechos que son necesarios para mejorar la calidad de vida, como son la seguridad social en temas de salud y vivienda. Sin embargo, cree que para las personas trans* es complejo insertarse en el mercado laboral formal por los prejuicios, mitos y estigmas relacionados con la diversidad sexual y de género.

En su cartografía corporal⁴⁹ muestra que ha tenido afectaciones en el plano emocional y mental, con episodios de ansiedad y ha incrementado sus malestares del corazón y la presión arterial derivado del estrés y la discriminación.

⁴⁹ Su cartografía corporal no se incluye debido a que pidió de forma explícita que su identidad fuera anónima.

No Binarie

(Elle, ella, él) Nací con una genitalidad femenina, sin embargo, a lo largo de mi vida ha transicionado mi cuerpo, expresión de género, identidad de género y orientación sexual, actualmente me identifico como una persona no binarie, lesbiana y transmasculina. Tengo 35 años, soy Maestre en Investigaciones Sociales y Humanísticas. Soy poliamorose, tengo una relación principal y cuatro vinculas emocionales.

Ilustración 15: Fotografía de No Binarie



Fuente: Fotografía proporcionada por le participante (2024)

Actualmente vivo en casa de mis padres, con ellos y dos perritas. Soy estudiante de doctorado y desde los 15 años he trabajado, principalmente en el área de los servicios hasta antes de entrar a la licenciatura en sociología.

A lo largo de mi vida laboral me he desempeñado en trabajos formales e informales. Actualmente me encuentro inserte en la formalidad, ya que soy asistente de investigación de un doctor en una institución pública de educación superior y como chofer en una plataforma. Sin embargo, considero que mi expresión de género, más allá que mi orientación sexual o mi identidad de género, ha sido una limitante en mi empleabilidad.

Comencé siendo mesera, después ayudante general de cocina y bar, asistente de investigación, chofer de plataforma, comerciante, tendere e incluso he emprendido negocios de comida. Sin embargo, he tenido empleos formales en instituciones electorales, de investigación y educativas. En todos los centros de trabajo formales he experimentado discriminación de forma directa e indirecta, ya sea por falta de información de las personas con las que me interrelacioné o porque directamente demostraban prácticas de discriminación.

Al inicio de mi vida laboral, mi expresión de género era femenina, en ese momento, no logro ubicar expresiones de discriminación o violencia, sin embargo, aunque me vistiera con ropa masculina, mientras conservé una expresión de género concordante con mi genitalidad no tenía problemas de discriminación por ser lesbiana.

Comencé a transicionar mi expresión de género a los 18 años justo cuando empecé mi trayectoria en el activismo lésbico, trabajaba en un bar de las dirigentes de la colectiva en la que militaba y debido a mi formación lesbofeminista y en diversidad, miré la posibilidad de masculinizar mi imagen.

A los 21 años corté mi cabello y eliminé todos los símbolos que me relacionaban con la cisheteronorma, ahí comencé a tener problemas laborales, especialmente, los relacionados con mi inserción o contratación, una vez que me encontraba dentro de las áreas de trabajo, la convivencia era agradable, sin embargo, existían muchas muestras de desinformación y dudas que atendía constantemente. Eran recurrentes los cuestionamientos por mi ingreso al baño de las mujeres, especialmente cuando acudía en espacios que no eran donde yo me encontraba físicamente trabajando, por lo tanto, decidí acudir a los de varones para no tener más problemas.

Otras experiencias de discriminación han sido por la falta de concordancia de mi expresión de género y mi identidad de género, por lo que los trámites burocráticos suelen ser tardados y con una serie de cuestionamientos que invalidan mi identidad. Principalmente he observado el desagrado de las personas cuando preguntan mi nombre y corroboran que no soy un varón, y ahora que tampoco soy una mujer, sus miradas se vuelven confusas y pasan del desagrado a la falta de entendimiento.

Decidí que era una persona No Binaria a los 32 años, tras una crisis de identidad que tuve al terminar la Maestría, comencé terapia psicológica y encontré que no quería ser

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

un hombre trans*, aunque mi experiencia corporal y vivencias se aproximaban mucho a las de varios que conocía, yo me sentía diferente a las mujeres y a los hombre (cis y trans*), por lo que ser una persona No Binarie me brindaba un mundo de oportunidades para construir mi cuerpo, identidad y experiencias.

Recuerdo perfectamente cuando terminé mi relación laboral con una institución pública de investigación social y estadística, la que en ese momento era mi jefa, nunca me había visto en persona, ya que mi contratación fue en el 2021 y aún nos encontrábamos en confinamiento por la pandemia de COVID-19, el proceso de convocatoria, contratación y de trabajo fueron en línea, y solo nos vimos en una ocasión por videollamada. Cuando llegó el momento de entregar mi equipo de cómputo, me citó en las instalaciones de la institución y cuando llegué a su escritorio y me vio, fue inevitable observar su expresión de asombro y desagrado.

Sin duda, la discriminación y violencia que he experimentado a lo largo de los veinte años que tengo inserte en el mercado laboral han dejado secuelas en mi salud física, psicológica, emocional e incluso psiquiátrica. Actualmente me encuentro en tratamiento psiquiátrico derivado entre muchos otros factores de la exclusión social, lo que ha desencadenado una ansiedad y depresión crónica (Ilustración 16).

Dentro de lo que se puede observar en el ejercicio de cartografía corporal que realicé, las principales causas y consecuencias que se han suscitado por miedo a experimentar prácticas de violencia y discriminación, así como, las consecuencias de vivir en situación de vulnerabilidad, desigualdad y precariedad derivado de la diversidad sexual y de género son:

(2019) Diabetes tipo 2: derivada de las altas cargas de trabajo que he vivido en mi vida, el estrés y situación de vulnerabilidad y precariedad en la que me encontré al no insertarme orgánicamente al mercado laboral.

Estreñimiento, dolor de ano, colitis, gastritis por el estrés que siento y la vergüenza porque las personas no me descubran en mi discordancia de género o por ser víctima de discriminación.

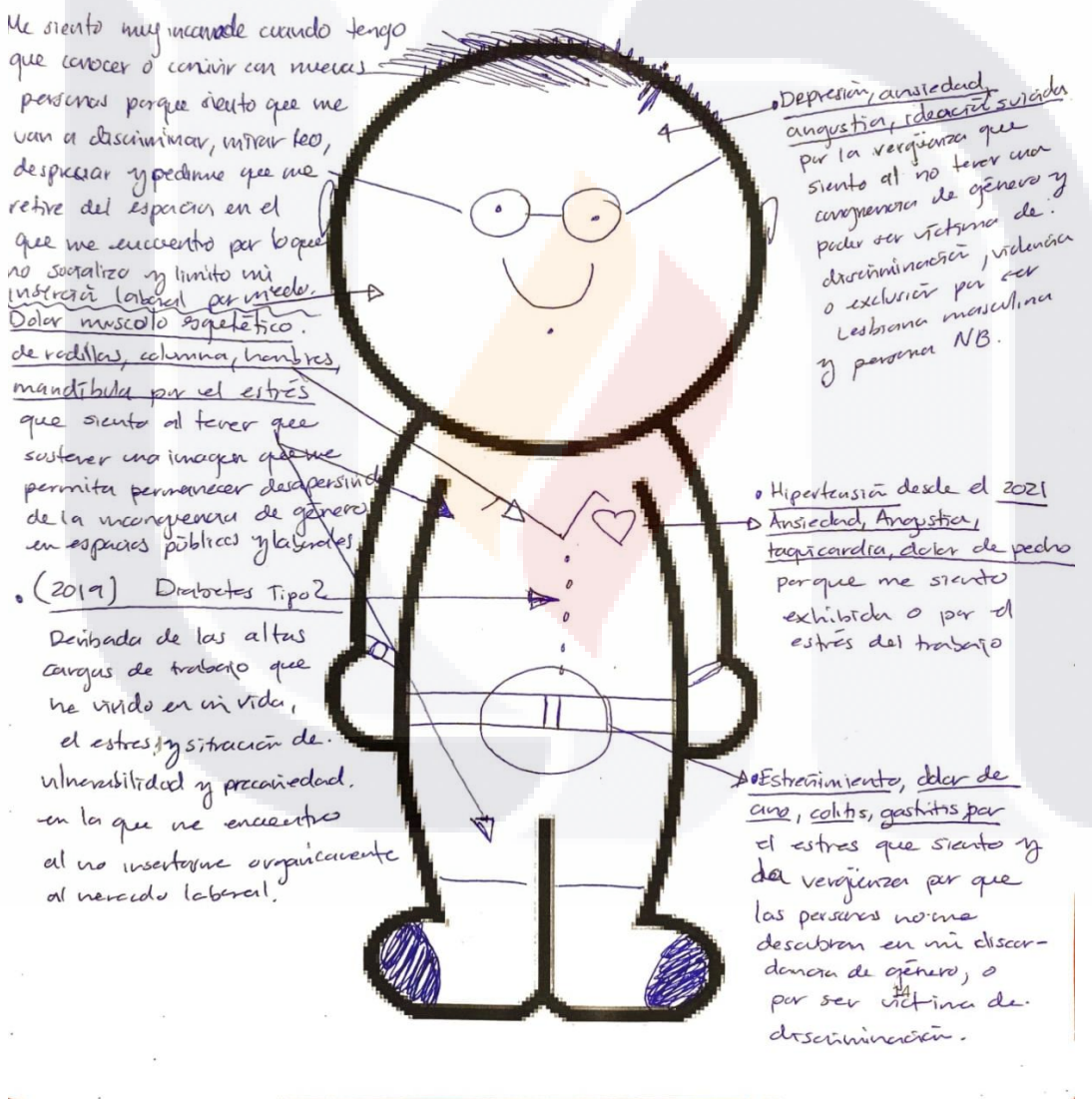
Hipertensión desde el 2021, Ansiedad, Angustia, taquicardia, dolor de pecho porque me siento exhibida o por el estrés del trabajo.

Depresión, ansiedad, angustia, ideación suicida por la vergüenza que siento al no tener una congruencia de género y poder ser víctima de discriminación, violencia o exclusión por ser Lesbiana Masculina y persona NB.

Me siento muy incómodo cuando tengo que conocer o convivir con nuevas personas porque siento que me van a discriminar, mirar feo, despreciar y pedirme que me retire del espacio en el que me encontré por lo que no socializo y limito mi inserción laboral por miedo.

Dolor muscular esquelético de rodillas, columna, hombros, mandíbula por el estrés que siento al tener que sostener una imagen que me permita permanecer desapercibida de la incongruencia de género en espacios públicos y laborales (No Binarie, 2025).

Ilustración 16: Cartografía corporal de No Binarie



Fuente: Elaborado por No Binarie (2024).

Hombre Trans 1

La ventaja de los chicos trans es que pasamos muy desapercibidos, o sea, realmente la gente no se da cuenta, hay algunos que se ven muy femeninos o afeminados vamos a llamarlo así y aun así pasan como hombres, gays, pero hombres, cosa que en las chicas no pasa, es más notorio en una chica trans, hay algunas que definitivamente son favorecidas por la genética y pasan desapercibidas también, pero es más complicado (Hombre Trans 1, 2024).

Ilustración 17: Fotografía de Hombre Trans 1



Fuente: Fotografía proporcionada por el participante (2024)

(Él) Hombre trans* binario de 35 años, oriundo de Aguascalientes, nació con una genitalidad femenina y comenzó a transicionar de lesbiana andrógina a hombre transexual a los 26 años. Cuenta con una escolaridad de preparatoria. Su orientación sexual es heterosexual, actualmente se encuentra en una relación amorosa, sin embargo, comenta ser una persona

monógama y tener un hijo (social) al que registró como su padre biológico y al que destina una pensión, sin embargo, en ocasiones no puede verlo porque no se lo permiten.

Vive en la casa de su madre, en la que habitan su mamá, su hermana menor y él. Cuanta con auto propio y actualmente se encuentra laborando como Uber, sin embargo, tiene la intención de tener un negocio de venta de comida japonesa, ya que aprendió a elaborarla durante su experiencia laboral como Chef encargado de comedor de una empresa Automotriz de proveniencia asiática.

Nos relata que comenzó su vida laboral a los 15 años desde la informalidad y no fue hasta los 18 años que se insertó en centros de trabajo formales, especialmente, a partir de su transición de identidad de género, ya que a la par de este suceso, nació su hijo y comenzó a tener más responsabilidades económicas, por lo que buscó la forma de tener trabajos que le permitieran brindarles una seguridad social, de salud y vivienda a su familia.

El descubrimiento de su orientación sexual como lesbiana y posteriormente su transición de expresión e identidad de género fue una ruptura familiar que generó muchos conflictos, principalmente con su madre, debido a que su familia tiene una creencia y fe católica ortodoxa y tradicionalista, incluso, como parte de su experiencia de vida, durante su adolescencia, estuvo internada en un convento como novicia, junto con su hermana mayor, al darse cuenta de que no era heterosexual, decidió desertar del convento y fue entonces cuando comenzó su vida laboral.

¿Cómo fue tu experiencia en la empresa que laborabas cuando transicionaste tu género?

Fíjate que yo en lo personal, a mí me tocó estar en un ambiente tranquilo, incluyente, pacífico, nunca hubo agresiones, discriminación, absolutamente nada, ni siquiera en la caseta, que había mucha rotación de personal, con los guardias nunca hubo una situación, o sea, yo llegaba, me anotaba y punto. El que era jefe de seguridad, el sí estaba como fijo, él sabía de la situación, yo checaba, o me anotaba ya como mi nombre actual, a pesar de que mis papeles todavía no estaban modificados y ellos lo sabían y no había ningún problema y llegaban y -ah sí, el Chef, o *mi nombre actual*- sin ningún problema.

En un inicio cuando llegué ahí, pues obviamente tenía mi nombre anterior, ya traía yo mi cabello corto, pero todavía no empezaba el proceso hormonal, cuando estaba ahí es cuando empiezo con el proceso y un día llego y les digo – pasa esto, estoy en una transición, y así y así está el rollo, mi nombre a partir de ahora va a ser tal- y quien era gerente en ese tiempo habló con todo el equipo de trabajo – ¿saben qué? a partir de hoy a esta persona se le va a tratar en masculino, no quiero problemas, su nombre es tal y no quiero ninguna situación-.

La verdad yo me quedé impresionado porque era gente de rancho y lo entendieron y lo aceptaron super bien y no hubo ningún problema, claro que al principio hubo como, en lo que se dio la adaptación ciertos momentos en los que se les barría, pero inmediatamente te das cuenta cuando es con toda la intención del mundo de fregarte o cuando es que se les barría, y se disculpaban, ya después trataban de decirme ningún nombre.

Y la verdad yo, a mi experiencia, yo no tuve ningún problema, ni discriminatorio, ni de violencia, absolutamente nada (Hombre Trans 1, 2024).

Identifica que antes de transicionar tenía una mayor propensión a vivir prácticas de discriminación y violencia, ya que tenía una expresión de género que no era tan femenina, pero considera que no sufrió en ningún momento una experiencia tan relevante de discriminación o violencia, solo algunos comentarios lesbofóbicos.

¿Sufriste discriminación o violencia antes de tu transición?

Sí, nada comparado a las historias que he escuchado, la verdad es que creo que he sido una persona muy suertuda en ese aspecto, porque realmente no he tenido experiencias tan incómodas, comentarios, ese tipo de violencia, carrilla que luego avientan, pero hasta ahí, o sea, realmente nunca hubo agresión física, o ya como tal que me estuvieran hiriendo verbalmente con groserías o eso, no, una violencia sutil.

¿Era específicamente por tu expresión de género o por tu orientación sexual?

La orientación, ya después que empecé con mi orientación de género y que empecé la transición, la verdad es que no he pasado por ese tipo de situaciones (Hombre Trans 1, 2024).

Durante su estancia en empresas de la rama automotriz como Chef encargado de los comedores industriales, no experimentó prácticas de discriminación, al contrario, siempre se sentía incluido y participaba de eventos sociales que hacían las empresas, sin embargo, existía un constante cuestionamiento por parte de los compañeros y jefes cuando se enteraban que era un hombre trans*, por lo que a partir de que logró tener una reasignación de género legal como un hombre, homologó sus documentos legales y decidió no compartir en sus áreas laborales que es un hombre transexual, por lo que vive actualmente una experiencia social cisheteronormada debido al cispasing que ha logrado en su cuerpo.

Comenta que, a pesar de no experimentar discriminación, él ha visto principalmente en los empleos formales que a las mujeres trans* o las personas que era muy notoria su diversidad sexual o de género no se les contrataba.

¿Alguna o algunas de las empresas en las que has trabajado son transincluyentes?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

No totalmente porque si había transfobia, bueno con las chicas o con las personas que era muy notorio, pero con personas, así como es mi caso que pasamos desapercibidos, pues no había ningún problema (Hombre Trans 1, 2024).

En su cartografía corporal no dibujó ninguna consecuencia pues expresa que no ha tenido afectaciones en su cuerpo con relación a experimentar discriminación, violencia o exclusión por ser lesbiana o un hombre trans*. Sin embargo, comparte los costos que para él representa insertarse en las empresas formales y las relaciona a los dispositivos de control, por ejemplo, disciplinar el cuerpo, formalizar su cuerpo, hablar correctamente, por lo que existe una deshumanización. El único beneficio que mencionó es la seguridad social.

¿Por qué decidiste entrar a un trabajo formal?

Pues porque la vida te va orillando, es lo que se supone que debe de ser. Mira, a nosotros, bueno, al menos a mí me educaron a que tener un trabajo formal te da una estabilidad, la pensión, lo del seguro social, etcétera, etcétera. Entonces, te enseñan a que tienes que buscar esas seguridades, por eso es que desde joven trate de buscar empleos formales, o sea, que me dieran ese tipo de prestaciones, de seguridades y fue eso, tengo que vivir de algo.

¿Qué es lo que te da un trabajo formal?

Era lo que te comentaba en un principio, te educan a que tener un trabajo formal o estable, te va a dar estabilidad en la vida, etcétera, y es lo que marca que tiene que ser, tienes que acabar de estudiar, tener un trabajo formal y ya, te jubilas y te mueres. Eso es a lo que te educan, es a lo que te dicen que está bien, que es lo correcto, lo que debería ser.

Y es en general en la sociedad, son pocos los que realmente siguen esa ruta alterna de ser emprendedores, tener un propio negocio, etcétera. O sea, aunque sean personas inestables, laboralmente hablando, buscan trabajos formales, aunque estén brincando y chipilineando de uno a otro, buscan ese tipo de trabajo formal (Hombre Trans 1, 2024).

En el caso de la inserción en la informalidad le parece que tiene más beneficios como no tener que responder a una autoridad, distribuir tu tiempo, dejar de vivir para trabajar, humanidad, tener la posibilidad de convivir con quien quiere, ser libre.

Hombre Trans 2

(Él) Hombre trans* binario de 32 años, oriundo de Aguascalientes. Socializado en su nacimiento con el sexo femenino, comenzó su transición a ser un hombre trans* a los 27 años. Su escolaridad es de preparatoria trunca, debido a que la profesora del “Taller Técnico en Enfermería” la reprobó con el argumento de que una lesbiana no debía dedicarse a la enfermería.

Ilustración 18: Fotografía de Hombre Trans 2



Fuente: Fotografía proporcionada por el participante (2024)

Actualmente cuenta con una orientación sexual indeterminada, ya que no se identifica con la heterosexualidad, sin embargo, se relaciona amorosa, erótica y sexualmente de forma exclusiva con mujeres cis, se asume como una persona monógama, recientemente pasó por un proceso de divorcio por lo que su estado civil es soltero, no tiene hijos biológicos o sociales y no se encuentra en una relación amorosa.

Vive en una casa que renta de manera independiente. Su empleo actual es en una institución de salud pública donde desempeña el puesto de Técnico en Enfermería, se encuentra basificado y cuenta con todas las prestaciones de ley (aguinaldo, prima vacacional, caja de ahorro, crédito para la vivienda, seguridad social para la atención de su salud, entre otras), sin embargo, relata que ha tenido experiencias en trabajos informales y formales a lo largo de su trayectoria laboral, principalmente en la rama de los servicios.

Como parte de su trayectoria corporal expresa haber transicionado su expresión de género hacia la masculinidad desde que aceptó ante su familia su orientación sexual como lesbiana a los 15 años, sin embargo, a lo largo de su trayectoria laboral solo recuerda haber tenido que modificar su expresión de género cuando trabajó como enfermera particular,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

antes de transicionar a ser un hombre transexual, ya que su imagen como lesbiana masculina causaba mucha confusión a sus pacientes y por seguridad, decidió dejar su cabello largo para no experimentar prácticas de discriminación y violencia debido a su discordancia de género.

¿Qué fue lo que tuviste que cambiar?

Tenerme que dejar el cabello largo, por las pacientes, la mayoría de las pacientes eran mujeres y no se sentían cómodas al que una lesbiana masculina las fuera atender.

¿Sabían de tu orientación sexual?

No

¿En el trabajo eras femenina?

Aparentemente sí, tenía que ir un poco más. No sé cómo le hice.

¿A parte de tu cabello largo usabas algo más que te hiciera ver femenina?

No

Y entonces llegabas a tu casa, te quitabas tu ropa de enfermera y ¿Entonces? ¿Qué cambiaba?

Tu libertad, tu comodidad, tu persona, sientes que vuelves a ser tu

¿Y qué cambiaba en tu vestuario o tu cuerpo cuando ya podías ser tu otra vez?

Es como si te perdieras y de repente te encontraras, es como si te quitaras un disfraz después de actuar en una obra de teatro (Hombre Trans 2, 2024).

Bueno no, sabes que, ahí de primero cuando llegué al hospital sí, porque las personas que no me ubicaban, me veían y decían - es que este es el baño de mujeres - y yo: soy mujer, -ah perdón- (Hombre Trans 2, 2024).

Su contexto le permitió adquirir una base en un puesto de trabajo formal en un instituto de salud pública, ya que toda su familia por generaciones ha trabajado en esta institución, sin embargo, comenta que no fue hasta que adquirió la base (con un contrato indefinido) que comenzó su transición de identidad de género como un hombre trans*, lo que lo ha llevado a experimentar momentos de discriminación dentro del instituto, sin embargo, él expresa ser muy feliz en su área de trabajo ya que toda su vida había soñado con trabajar en esta institución y afirma que se siente muy orgulloso por pertenecer a ella.

En la línea del tiempo (ilustración 19 y 20) y la cartografía corporal (Ilustración 21) muestra que las principales consecuencias que ha tenido en su cuerpo han sido a partir de las exigencias sociales que se presentaban en el trabajo y que estaban relacionadas con

los marcadores de género, principalmente al inicio de la transición de lesbiana masculina a hombre transexual, ya que era discordante su expresión de género.

¿Una vez que adquieres la base tuviste que cambiar tu cuerpo para poder adaptarte?

Sí

¿Cómo fue esa adaptación?

Pues es como si hubiera retrocedido, cabello medianamente largo, usar la cofia, los pacientes hasta te discriminan también porque tu siendo una lesbiana masculina, tus sentados, tu forma de caminar, tu forma de hablar es muy masculina, que lleguen y te presenten con mi nombre es *deadname* soy su enfermera, te ven la cofia, se incomodan.

¿Eso te limitaba tus relaciones dentro de la empresa?

Claro

¿Veías que existía incomodidad en tus jefes, compañeros, pacientes?

También

¿Cómo se negociaba esta discordancia de género?

Pues con los pacientes, puedes hablar con cualquier otro compañero o compañera y decirle -oye te cambio este por este-, pero pues con los jefes desafortunadamente no puedes hacer nada, aunque tú les expreses, o vayas y te expreses ante el sindicato que es quien se supone que vela por tus derechos sindicales, el que tú vayas y le digas está pasando esto, esta situación, lo que sea, no hagan nada por evitar esta parte (Hombre Trans 2, 2024).

Al aparecer modificaciones en su cuerpo, derivados del tratamiento de remplazo hormonal, la adaptación en su trabajo fue una constante lucha para lograr el reconocimiento de su identidad de género al no existir legalidad administrativa que reconociera y legitimara su identidad, ya que su transición legal llevó más tiempo que los cambios que se presentaron en su cuerpo, por lo que además del desgaste emocional y psicológico que experimentaba día con día, al tener que explicar su transición, también debía sostener símbolos que le permitieran hacer visible que era un hombre.

Tuve que hacer todos mis cambios legales, presentarme en la delegación, aquí en la delegación Estatal de Aguascalientes y decirle que la persona que contrataron con mi *deadname* ya no era, que ahora era *nombre actual*, que necesitaba que mis tarjetones de pago llegaran a nombre de *nombre actual*.

Fue muy desagradable porque desafortunadamente siendo una institución pública no tienen ni siquiera la mínima noción de lo que es saber lidiar con ese tema, como tratar con ese tipo de personas transgénero, como lo somos. Es muy

desagradable que tú te presentes y digas - yo vengo a esta situación, quisiera saber si no es aquí, ¿dónde es? - y te vean con cara de no sé - a ver déjame pregunto- y que te traigan, de oficina, en oficina, explicando lo que tú eres, a lo que vas, motivo, desde cuándo, por qué, les entra curiosidad y es muy desgastante esa situación (Hombre Trans 2, 2024).

Comenta que los principales beneficios que encuentra al estar inserto en un centro de trabajo formal son los relacionados con las prestaciones, derechos y certezas pues cuenta con figuras que lo defienden como trabajador (sindicato). Para él principalmente representa una mejora en su economía, además de que le brinda un estatus social, estabilidad, oportunidades de crecimiento, una mejor calidad de vida y la posibilidad de desempeñar un trabajo por solo ocho horas al día. Los costos que tiene esta inserción son la adaptación de su cuerpo y conductas para cumplir con los lineamientos.

¿Cómo es tu ambiente laboral?

Ahora yo te puedo decir que es bueno, cuando hago la transición jurídica, porque a pesar de que me identifico con mis superiores y hablo con ellos para informarles que ya estaba en un tratamiento de remplazo hormonal, que mis documentos ya estaban en un proceso legal, y que mi transición por el momento era social, no lo respetaban, en ocasiones me llegaron a nombrar en femenino enfrente de pacientes, enfrente de compañeros, enfrente de otras jefaturas, inclusive hasta darme nombramientos en auditorios con mi *deadname*, digo, o sea, yo sé que lo del auditorio no es algo contemplado, pero yo creo que hubiera sido bueno que se hubieran acercado conmigo para haberme preguntado si realmente quería ser mencionado o no, y si sí, cómo quería ser nombrado o decirme – ¿sabes qué?, está este reconocimiento con este nombre que sabemos que ante el instituto así estas, no depende de nosotros, está fuera de nuestras posibilidades, pero queremos saber tu opinión ¿quieres qué te nombremos? ¿no quieres que te nombremos? Por normativa, por proceso si te nombramos, te tendríamos que nombrar como viene aquí, pero queremos saber tú qué opinas-.

Y nunca fue así, o sea, nunca fue así, realmente siento que al instituto le falta muchísimo por prepararse, reeducarse y capacitar al personal para que sepan cómo tratar a las personas LGBTQI+ (Hombre Trans 2, 2024).

Al cuestionarlo sobre los beneficios que puede observar en los trabajos informales, considera que no existen ya que tiene más costos que estar inserto en la formalidad, los sueldos son más bajos, tiene que trabajar más horas y hay más prácticas de discriminación, por lo que él prefiere adaptar su cuerpo a los lineamientos que la institución le requiere para conservar su trabajo, sin importar los costos que se presenten en su salud.

¿Qué era lo que te motivaba?

Que yo siempre quise pertenecer al instituto, o sea fue un trabajo que yo siempre quise tener en mi vida. Vengo de una familia que es del instituto de toda la vida y yo

soy, siempre lo he dicho, yo soy del instituto de cuna y toda mi familia pues laboralmente ha estado ahí, entonces yo quería ser perteneciente de esa institución.

¿Qué beneficios te da?

Es una institución que te da la oportunidad de tener un crecimiento institucional hasta donde tú quieras, buen crecimiento laboral, personal, es noble, sé que hay sueldos mejores, pero es un instituto federal, es una plaza federal, para mí el instituto es una institución muy noble (Hombre Trans 2, 2024).

Las consecuencias corporales de salud, psicológicas y sociales que podemos observar que plasma en la cartografía (Ilustración 21) son: *“No poderme quitar la barba porque me dicen que sin barba parezco mujer” “Tener que usar siempre binder⁵⁰ por temor a que se me noten los senos” “Manchas en mi piel y laceración en mi piel por el uso del binder por muchas horas en el hospital”*. También tenía que soportar comentarios que le generan inseguridad y vergüenza: *“Quítate ese bulto que me incomoda verlo (señalando la prótesis de pene que utilizaba)”*.

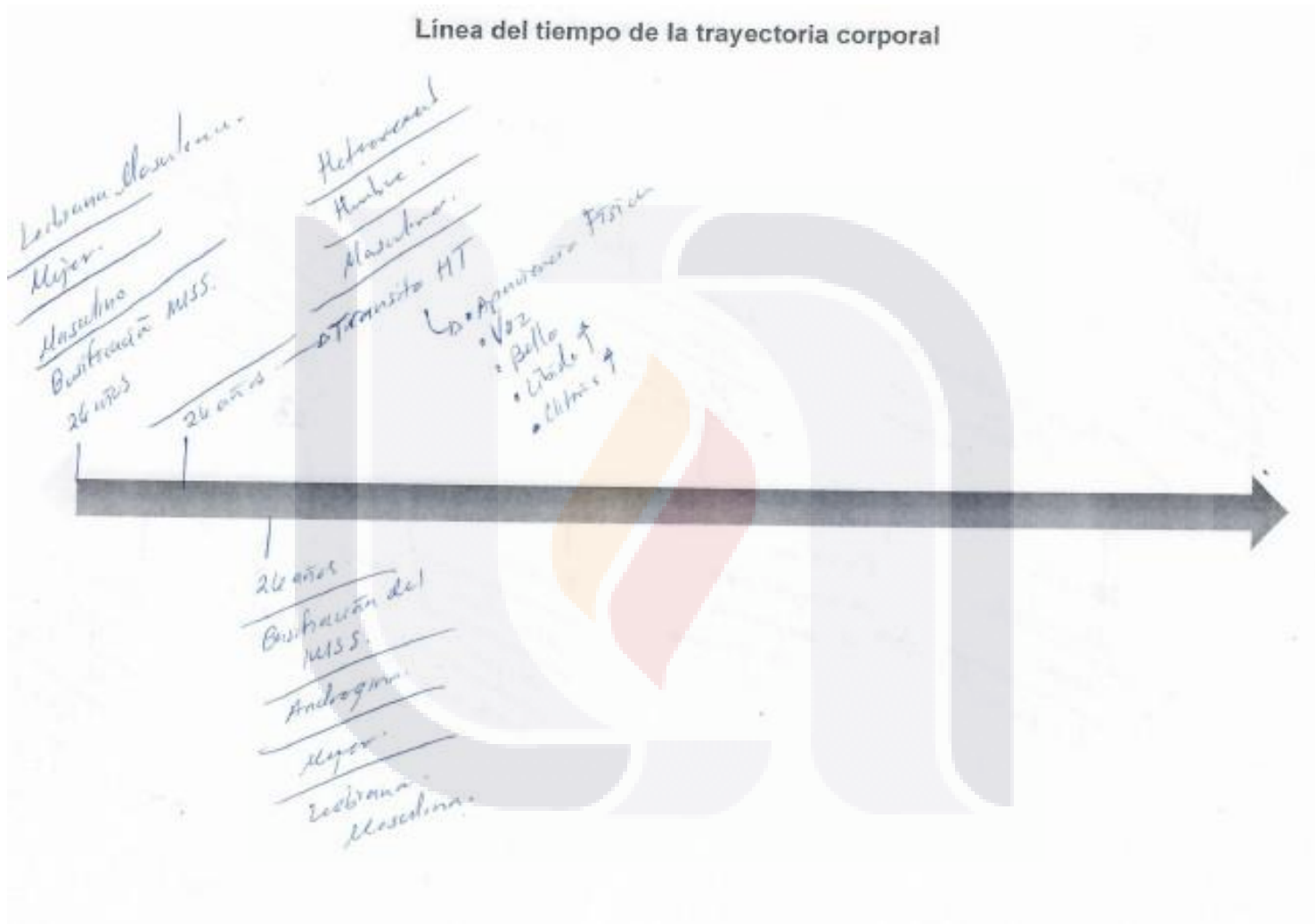
⁵⁰ El binder es una ortopedia del género que utilizan los hombres trans y transmasculinidades para disminuir el volumen y la apariencia de los senos.

Ilustración 19: Trayectoria laboral y corporal de Hombre Trans 2



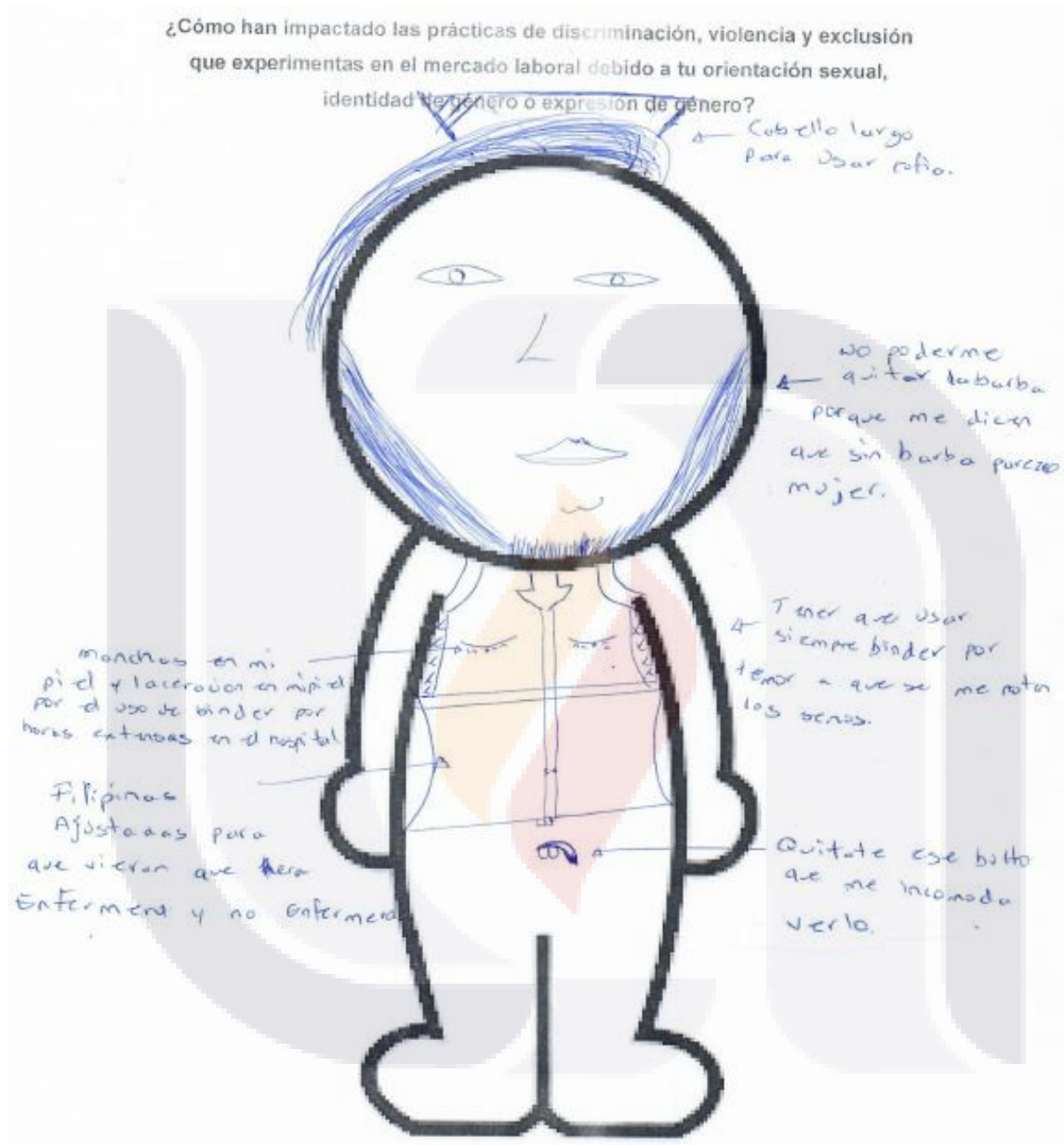
Fuente: Elaborado con información de Hombre Trans 2 (2024)

Ilustración 20: Trayectoria laboral y corporal de Hombre Trans 2



Fuente: Elaborado con información de Hombre Trans 2 (2024)

Ilustración 21: Cartografía corporal de Hombre Trans 2



Fuente: Elaborado por Hombre Trans 2 (2024).

Homosexual Femenino 2

¿Consideras que tuviste que realizar modificaciones en tu cuerpo para adaptarte a los lineamientos y normativas del centro de trabajo?

Creo que hice todo lo contrario, creo que empecé totalmente en el lineamiento que ellos querían, la forma expresiva muy masculina que se esperaba para mí pero que poco a poco fui haciendo un giro, pero el giro fue el que me vino a fregar todo, o sea porque vamos a decirlo así, jamás mi intención fue ser rebelde, ni tampoco mi intención fue ser intransigente, sí, buscaba una politización, pero era desde un punto de vista muy personal, sobre todo cuando yo no tuve referentes cuando fui alumno de gente gay frente a mí, profesionales, que me dieran como esa pauta, los vine a conocer fuera del estado, pero aquí no, pero la realidad es que, yo también quería que mis alumnas, alumnas, alumnos, en general tuvieran un referente, un espacio seguro, porque nunca vi ser docente como una persona de autoridad, quería que de verdad también pudieran ver otra cara del ser docente y esa era mi postura, pero costó caro con los colegas que no están de acuerdo (Homosexual Femenino 2, 2024).

Ilustración 22: Fotografía de Homosexual Femenino 2



Fuente: Fotografía proporcionada por el participante (2024)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(Él) Hombre Cis de 32 años, nació con una genitalidad masculina, su orientación sexual es homosexual, su expresión de género femenina. Actualmente tiene una relación amorosa abierta. Es Maestro en Investigaciones Sociales y Humanísticas y licenciado en Letras Hispánicas. Vive con sus padres en una casa propia y no tiene hijos ni dependientes económicos.

Su trayectoria laboral comenzó a los 23 años siendo asistente de investigación de un docente en una universidad pública, actualmente se desempeña como docente en una escuela de idiomas privada y a través de su experiencia de trabajo ha moldeado su expresión de género.

¿Por qué cambio tu expresión de género?

Porque creo que todavía cuando empecé como asistente, estaba como en un tránsito, ya había salido del closet, ya me había visibilizado como gay, pero la realidad es que, como que todavía en ese momento creo yo que tenía hasta un autoprejuicio y por supuesto una homofobia muy internalizada en el sentido de no feminizarme, sin embargo, cuando hago el cambio, la verdad es que aquí en el primer trabajo me sentí muy libre, de hecho encontré hasta mucho apoyo sobre todo por parte de mi jefa, que era una doctora y ella como que me ayudó mucho incluso con mi trayecto para visibilizarme, inclusive en esa época.

Cuando empecé como maestro vestía mucho como con camisas de manga larga, así como tipo leñador y me dejaba la barba muy larga, pero luego con el paso de los años, al año y medio, segundo año como docente, comencé un cambio, por ejemplo, a mí siempre desde niño quería vestirme como colores más pasteles, estampados como de flores y empecé hacerlo, me sentía aquí en este trabajo con la posibilidad de expresarme de una manera que empezara a ser un poquito más femenino, vamos a decirlo así, y la verdad es que me sentía en la libertad de hacerlo, sin embargo con el tiempo se empezó a volver un problema.

Porque yo notaba, que mis colegas principalmente, no tanto el alumnado, con el alumnado siempre me sentí muy bienvenido, pero mis colegas maestras también, puedo decir que en general todos cisgénero, heteros, comenzó un desdén hacia mi persona y yo sí notaba que tenía que ver hacia mi forma de vestir, y también empezó a que ver con mi vida personal, porque comencé a ser un poco más atrevido en redes, sin caer tampoco en hacer un contenido, ni pornográfico, ni nada por el estilo, pero empezaron los comentarios que yo me enteraba en pasillo, yo me enteraba más por el alumnado, formas en que se me observaba y que demeritaba mi preparación, mi profesionalización, y comenzaron poco a poco a ser un problema de un blanco donde yo sentía que esperaban cualquier tropiezo de mi parte para prescindir de mí y finalmente lo lograron (Homosexual Femenino 2, 2024).

Durante su desarrollo como profesor dentro de la institución de educación superior reconoce que existieron prácticas de acoso, hostigamiento, discriminación y sexismo,

principalmente por parte del profesorado, sin embargo, los alumnos de carreras que no eran a fin a las ciencias sociales y las humanidades le agredían con más concurrencia, tanto a él, como a las alumnas con las que convivía.

Su trayectoria laboral está compuesta por una menor cantidad de trabajos que las que se observan en otras identidades de género, ya que logró estabilizar su permanencia en la universidad pública por varios años, no fue hasta que ingresó a la maestría y comenzó a feminizar más su expresión de género, que la jefa del departamento en el que trabajaba comenzó a tener una conducta hostil con él y no le renovaron la contratación con el pretexto de que había excedido el número de retardos permitidos, sin embargo, estas faltas administrativas eran resultado de la medicación que se estaba administrando de forma psiquiátrica ante la depresión que presentaba derivado de la discriminación y violencia que experimentaba en la sociedad y su área de trabajo.

Por ejemplo, yo empecé a cambiar mi vestimenta, o me invitaban a presentar un libro y eran comentarios como - ¿por qué le permiten subirse vestido así?-, mi camisa era formal, pero tenía estampados, no era del color que ellos querían, o no tenía los diseños que ellos les parecían serios para una persona de este tipo de profesión, entonces, sí empezaban esas cosas, o mis ademanes, que mis ademanes eran, movía mucho las manos, más femenino y como que eso no gustaba tampoco, no eran todos, pero recibía eso hasta de profesoras, porque en mi área tenemos mayoritariamente mujeres trabajando, los hombres son minoría, entonces recibía mucha violencia en ese sentido, muy simbólica y también psicológica en cierta parte, pero por mis colegas mujeres, bastante violencia de género, que a mí me impactó mucho porque no lo esperas de ellas, y la mayoría de ellas fueron mis maestras en nivel pregrado y el hecho de que me estuvieran violentando, así bajita la mano, pero lo estaban haciendo, fue muy fuerte para mí (Homosexual Femenino 2, 2024).

Las consecuencias emocionales, psicológicas y psiquiátricas que ha experimentado a partir de la discriminación que vivió al cambiar su expresión de género, el cual, le empoderó en su sexualidad, pero sobre todo en la vivencia de su expresión corporal y de género, tuvo como consecuencia un cuadro clínico de depresión, estrés y ansiedad, que lo llevó a desarrollar dolencias, malestares y enfermedades.

Una vez que se encontró inserto en la informalidad, en una escuela de idiomas privada, adquirió mucha más libertad de expresarse y de vivir su corporalidad sin prejuicios, pues el ambiente es diverso e incluyente, su salario mejoró y también su estado de salud. Comenta que no considera necesario regresar a un centro de trabajo formal, pues se siente prisionero y violentado por su expresión de género.

De hecho, la gente me dice que me veo más sano desde que no estoy en el empleo formal, es un comentario reiterativo por parte de amistades y familiares, que me veo mejor (Homosexual Femenino 2, 2024).

En su cartografía corporal (Ilustración 23) plasmó que derivado de las prácticas de discriminación, violencia y exclusión laboral que experimentó, las afectaciones que tuvo fueron: *presión mental, depresión, ansiedad, sentirse observado sobre la masculinización de su cuerpo, tuvo que generar una adecuación en su vestimenta, colitis, gastritis y corregir su forma de caminar.*

Los beneficios que él percibe ante la inserción en la formalidad son las prestaciones laborales como son bonos, aguinaldos, jubilaciones, seguridad social de salud; sin embargo, los costos que tiene esta seguridad laboral es la violencia, adecuaciones corporales, presión por parte de las personas por la manera de hacer el trabajo, costo psicológico y emocional, desarrollo de enfermedades, percibe que existe una sensación de estar siempre vigilado y aceptar que existe un cuestionamiento hacia las LGBTfóbias.

Con relación al mercado informal encuentra que los costos que se presentan es tener que gastar extra al no contar con prestaciones de seguridad social en salud, no hay una jubilación, existe una inseguridad en el salario, sin embargo, considera que dentro de los beneficios que brinda es la posibilidad de ahorrar, existe una mayor visión sobre las ganancias, valoras más el trabajo y hay una mayor valoración sobre su profesión.

Ilustración 23: Cartografía corporal de Homosexual Femenino 2



Fuente: Elaborado por Homosexual Femenino 2 (2024).

Mujer Trans 2

Muchas veces no es que uno lo decida, para mí, lo más sencillo y porque yo lo quise y porque yo lo aspiraba era esto, pero quienes no, y que tienen que adscribirse a ser mujer o a ser hombre (Mujer Trans 2, 2024).

(Ella) Mujer transexual binaria de 31 años, Doctora en Estudios Socioculturales, oriunda de un municipio de Zacatecas, nacida con genitalidad masculina, actualmente se identifica como heterosexual y su estado civil es soltera. Vive en una casa propia, independiente de sus padres y su dependiente económica es una perrita. Se define como una persona monógama y no en la actualidad no tiene pareja amorosa.

Ilustración 24: Fotografía de Mujer Trans 2



Fuente: Fotografía proporcionada por la participante (2024)

Cuando inició su vida laboral, a los 14 años como mesera en un bar, se asumía como un hombre homosexual, sin embargo, se vestía de mujer. Se autodeterminó como una mujer

trans en el transcurso de la licenciatura. Actualmente se encuentra desempleada, sin embargo, se ha desempeñado en centros de trabajo transincluyentes.

En el momento en que recibió su título, hubo una cobertura amplia del suceso, porque fue la primera vez que una mujer trans llevaba a cabo su transición legal en la universidad y fue necesario hacer trámites que en la institución en la que se encontraba adscrita nunca había realizado. Comenta que derivado de ese suceso bajaron el número de entrevista para solicitar trabajo y cuando hacia las entrevistas le preguntaban si era ella la de la nota y entonces, le negaban el trabajo o le decían que luego la contactaban.

¿Tuviste algún problema por ser una persona trans?*

No directamente, pero por ejemplo de repente a lo mejor a los clientes no les gustaba que los atendiera y pedían que los atendiera alguien más, pero, así como un problema de confrontación, no. O por ejemplo no me lo decían directo a mí, pero se lo decían al otro chico que estaba de mesero – Ay, oye me puedes atender tu- o ya luego él se acercaba y me decía – me puedes dar la cuenta de la mesa tal y ya yo se la pasaba sin problema (Mujer Trans 2, 2024).

El mayor impedimento con el que se ha encontrado a lo largo de su trayectoria laboral ha sido el conseguir empleo siendo una mujer trans, ya que, aunque cuenta certificaciones de posgrado, cuando se encuentra en el proceso de contratación y se dan cuenta de que es una mujer trans ya no le dan el empleo.

¿Cuándo te contrataron sabían que eras una persona trans?*

Yo creo que no sabían, estuvo bien interesante esa situación porque como yo estaba trabajando se hacen equipos para trabajar en diversas zonas, entonces en mi equipo era una supervisora y siete de menor rango, creo que no lo sabían porque yo con mi supervisora hablé, o sea, yo no soy de las personas que llega y se presenta de - Hola, soy mi nombre, mucho gusto, soy trans- si me lo preguntan directamente, lo hablo sin tapujos y sin pelos en la lengua porque no tengo nada que ocultar y no me da vergüenza ser una mujer trans, pero te digo, no es algo que vaya yo diciendo por ahí, entonces nadie me preguntó nada, yo no comenté nada y entonces un día yo le comenté a mi supervisora, nomás por comentárselo, por platicar y me dijo, a poco sí, yo no sabía, me dijo yo pensé solamente que eras una mujer grande, pero jamás me imaginé que fueras trans, pero a partir de ahí nunca cambió nada, seguimos con la misma dinámica laboral y todo super bien (Mujer Trans 2, 2024).

Le parece que ingresar al mercado laboral formal le da muchos beneficios como el tener seguridad en el sueldo, contar seguridad social, tener una jornada laboral, el rol como empleado está definido, las prestaciones y como una mujer trans, poder ser parte del mercado laboral formal representa un logro ya que rompe con el estereotipo que se tiene

socialmente sobre el trabajo que ejercen las mujeres trans, pues cree que en la informalidad se insertan las mujeres trans en los espacios socialmente estereotipados (estilismo y trabajo sexual).

Considera que las personas (trans* o cis) debemos de adecuar nuestros cuerpos e imagen, ya que es un proceso de adaptación y civilización que te permite adaptarse a los espacios sociales. Debido a que se transgreden los espacios con la imagen que presentan las personas trans* resulta más complejo para todos nosotros insertarnos en los centros de trabajo formales.

¿Tú crees que en ti hubo una adaptación específica para entrar al mercado de trabajo?

Yo creo que sí fue sobre todo en mi forma de comportarme y en mi forma de vestirme y arreglarme, la forma en que te expresas, la forma en que expresas tu género, porque yo al principio, yo era sumamente sexual, a mí me encantaba sexualizarme, sexualizar mi cuerpo, sexualizar mis actitudes, todo era un juego de seducción, de llamar la atención, de llamar la atención de los hombres y todo esto, entonces llega un momento en que te tienes que enfrentar al mercado de trabajo y te das cuenta que eso en lugar de ayudarte te perjudica y ahí fue donde yo tuve que cambiar o adaptarme, adaptar tanto mi expresión de género, a ser un poco más delicada, un poco más sutil y llamar menos la atención y pues aprender a comportarte, porque yo antes, literal, yo no me sabía comportar, o sea, yo era así, te digo me encantaba sexualizarme, o sea, yo los vestiditos los utilizaba en cuanto me tapaban la nalga y un maquillaje que llame mucho la atención, los escotes y todo.

Pero justo llegas al mercado laboral calificado y te das cuenta de que eso en lugar de ayudarte, te llega a perjudicar, sobre todo siendo una mujer trans, sabes, porque la gente que ofrece estos trabajos, los jefes, quien tú quieras denotan este cambio, por un lado, dicen - quizás si le damos la oportunidad o le podemos dar la oportunidad, pero si viene vestida de tal forma-. Por ejemplo, imagínate, si yo hubiera estado trabajando con el doctor, van padres de familia a llevar al chiquillo y yo con el chiqui vestido y con el tacón del quince, enseñando las chichis, dices -wey no- van a decir – o sea yo con gusto le doy el trabajo, pero me voy a arriesgar o a que le falten al respeto a ella o a perder a mis clientes-. Entonces pues hay que también aprender a sopesar (Mujer Trans 2, 2024).

Con relación a las consecuencias que ha experimentado en su cuerpo por las prácticas de discriminación, violencia y exclusión en el mercado laboral (Ilustración 25) expresa que ha presentado emociones de estrés, ansiedad, depresión derivada de no encontrar trabajo y también al estar dentro del trabajo las sobre exigencias que se presentan, así como malestares físicos y hormonales por el tratamiento de remplazo hormonal: *“Tuve que cambiar la expresión de género para ser menos sexual”*, con relación a los problemas físicos

expresa: “Adaptación del cuerpo por hormonas en el cumplimiento de la legibilidad de la identidad sexo genérica” “Dolores en las rodillas por la adaptación de la expresión de género”.

Ilustración 25: Cartografía corporal de Mujer Trans 2



Fuente: Elaborado por Mujer Trans 2 (2024).

4.3.3 Costos de la inclusión: estrategias de inserción en el mercado laboral

La pretensión de hablar de un desarrollo humano plantea la tarea de generar una división del trabajo que no sea base de ninguna relación de dominación, lo cual supone entrar en un terreno no transitado por la historia y obliga a una reflexión histórica sin apoyo en ningún pasado (Zemelman, 1996, p.59).

El mercado laboral (formal o informal) a través de diferentes tipos de violencia (directa o indirecta) y mecanismos de control, disciplina nuestras conductas y emociones para apropiarse de nuestro tiempo y fuerza de trabajo en la búsqueda de la supervivencia. Estas prácticas afectan directamente nuestra salud física, emocional y psicológica impactando en nuestro bienestar. Actúan a través de los discursos como un medio de conducción que los instala en nuestra psique y por medio del performance los materializamos en nuestros cuerpos, por lo que nosotros mismos actuamos como circuitos en serie que nos autocontrolamos y controlamos a los otros para el cumplimiento de las configuraciones sistémicas (cisonorma y capitalismo).

La violencia no aparece de forma mágica, fantasmal o divina, somos nosotros mismos quienes constituimos la sociedad y las instituciones, a través de los acuerdos sociales colectivos, determinamos las creencias, símbolos y significados con los que se dará un orden a la sociedad, por tanto, de forma colectiva acordamos como será la repartición del poder, las riquezas y las desigualdades, qué acciones serán castigadas, cómo serán esos castigos, los costos, los beneficios y todas las construcciones sociales que adoptamos, aprendemos y replicamos para mantener el orden social y el poder.

Nuestras acciones y decisiones históricas, temporales y contextualizadas tienen como resultado una serie de consecuencias sociales que nos permiten, o no, formar parte de la sociedad, y es a través de las violencias, que logramos mantenernos dentro de los lineamientos normativos, por eso, la ruptura de las estructuras es una amenaza directa en la conservación del poder y el orden social y es castigado a través de diferentes mecanismos sociales que funcionan como medios de control, así las personas trans*, que rompemos y materializamos nuestros cuerpos desde otras posibilidades, necesidades y deseos, inspirados en nuestras utopías, somos violentados de múltiples formas.

Se nos trata de controlar a partir del uso de las emociones y buscan infundir vergüenza y desagrado en nuestras prácticas a través de acciones que atentan en contra de nuestra propia existencia como parte de la presión social (crímenes de odio, suicidio,

violencia física) y los mecanismos de control que a partir del ejemplo y el juicio social tratan de regular nuestras acciones para el cumplimiento de las normas.

4.3.3.1 Costos de la inclusión

Para las personas trans* los costos no se limitan a la adaptación de las conductas en el proceso de expropiación y explotación laboral que todas las personas pasamos debido a nuestra inserción en los espacios laborales, es decir, todos vivimos violencia y discriminación en los centros o dinámicas de trabajo formales o informales, ya que el mercado de trabajo *per se* es desigual, discriminatorio y violento, sin embargo, en el caso de las personas trans* aumentan las prácticas de violencias (en todas sus expresiones y formas) derivadas de la ruptura de la cisnorma y por tanto, aumenta la vigilancia del género y como consecuencia se despliegan múltiples mecanismos de control con el objetivo de normar y controlar nuestras conductas y corporalidades para adaptarlas a la cisnorma en el servicio del capitalismo.

En el mercado de trabajo, estas violencias se ven reflejadas en la falta de adaptación de los procesos sociales del ciclo del empleo (OIT, 2022) ya que las prácticas de discriminación, violencia y exclusión comienzan en la expulsión de las familias en el momento del descubrimiento de la condición trans* o de la disidencia de la heterosexualidad, estas prácticas, fundamentadas en el prejuicio, la vergüenza y el miedo a la pérdida de la inclusión social de la familia, motiva a las personas que ayudan en la manutención, cuidado y crianza de las personas trans* a exiliarnos de los núcleos familiares, o ejercer acciones de violencia que atentan incluso con nuestra vida, con el objetivo de hacernos cumplir con la cisnorma.

A los 19 yo me fui a México con *mi familiar* y ahí trabajé en la maquiladora de mi tío, pero en ese tiempo fue cuando *mi familiar me violentó sexualmente*, entonces cuando yo regresé por eso cambié la corporalidad también, entre el trabajo de la tienda departamental y la empresa de seguridad fue cuando cambié porque me fui a México.

Allá estuve más o menos unos 8 meses, la fábrica de mi tío es una empresa de plásticos y yo era control de calidad, implementé todo el sistema de inventarios, control de bodegas, ingresos y egresos, pero no me pagaban, o sea, mi sueldo se lo entregaban a mi papá, mi sueldo nunca le llegó a mi mamá, yo no vi un peso nunca y eso que trabajaba 22 horas diarias.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Ahí yo todavía era femenina, bueno andrógina y viví de todas las violencias, mental, psicológica, económica, laboral, psicológica, sexual, el único que sabía de mi orientación sexual, era *mi familiar*, decía que me estaba curando, aparte de que me hizo adicta a la cocaína, entonces vivía drogada (Lesbiana Masculina, 2024).

¿Por qué crees que las mujeres trans no se insertan en el mercado laboral formal?
¿O sí se insertan?*

Algunas, pero la mayoría no lo hacen, o no lo hacemos, simplemente porque justo no todas tenemos la posibilidad de acceder básicamente a la educación, entonces, si no tienes una preparación académica, si no tienes una preparación educativa, esa es una de las bases, eso es uno de los fundamentos para poder insertarte en el mercado laboral calificado, eso por un lado, por el otro ahí incluiría también la violencia física, psicológica, económica, familiar y todo porque viene justamente desde el núcleo familiar, entonces si no tienes esto y luego ok, tienes esto y luego ya entras a la escuela, entras a la secundaria, a la prepa, a la universidad, pero eres una mujer violentada ¿qué opción tienes?

Bueno, dices yo sigo, pero a lo mejor no todas tienen esa capacidad de aguante y ¿qué es lo que pasa? Pues renuncian, lo dejan, como si fuera un destino, realmente que no hay nada escrito, o sea, finalmente yo creo que no lo sé, pero si sales de casa a los diez u once años, pues si dices - que cabrón-, pero empiezas a buscar ayuda, a crear redes de apoyo y tal, por ejemplo, yo lo veía cuando estudiaba la Maestría, la situación de muchas trans que salían sobre todo en la Ciudad de México, o que migraban a la Ciudad de México (Mujer Trans 2, 2024).

Al encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, expulsades de nuestros hogares, o no, las personas trans* experimentamos violencias reguladoras de las conductas a través de las diferentes figuras de la sociedad (instituciones familiares, educativas, religiosas, laborales, entre otras) siempre con el objetivo de controlar nuestras conductas para el cumplimiento de las normativas que, a través de la regulación de nuestros cuerpos, facilitan el cumplimiento de las creencias que estructuran nuestra sociabilidad y por tanto la reproducción de las configuraciones sistémicas, por lo que no es fortuito que las instituciones en las que nos insertamos no se encuentran adaptadas para la inclusión de las personas que rompemos con la cisnorma.

El capitalismo actúa como un medio de control y al mismo tiempo como una configuración para la regulación de nuestros cuerpos, del que se sirve, exprime y expropia, a través de la apropiación de nuestra fuerza de trabajo y utilizando como medios de control la acumulación de capital y el consumo desmedido. Esta regulación de nuestras dinámicas económicas, que se ve reflejada en el proceso de civilización permite nuestra adaptación a la sociedad. De esta manera, las personas trans* encontramos una forma de ser legítimas

ante el sistema (sociedad) a través de la construcción de una identidad trabajadora que nos permite demostrar la utilidad que tenemos en el orden social.

¿Consideras que al ser una persona trans o con una expresión de género discordante tienes algún costo al insertarte en el mercado de trabajo formal?*

No, al contrario, nada más tienes que entender, bueno fue lo que yo tuve que hacer, lo único que yo tuve que modificar fue el cómo me dirijo a las personas para que no lleguen a sentir un acoso porque soy diferente, entonces el crear una manera de conducirme más profesional fue lo único que cambié, pero yo no lo considero como una cosa mala que haya cambiado en mí, sino al contrario, nada más le di formalidad a mi personalidad, a mi conducta, pero yo creo que eso lo debería de hacer todo el mundo en general, pero creo que uno se ve más obligado todavía a hacerlo más rápido porque vayan a pensar que quieres con todas las viejas, te ves un poquito más presionado a crear como este bien conducirte, a diferencia de un heterosexual, creo que es lo único que yo diría que cambié o aprendí a cambiar pero me siento bien con eso, aprendí a respetar, a seguir las normas, ahora yo marco las normas (Lesbiana Masculina, 2024).

Son múltiples las formas que se utilizan en el proceso de normar y controlar nuestras prácticas corporales, conductas y emociones, todas dirigidas a la reproducción de la cisnorma y el capitalismo, a las que todes somos propenses a experimentar. Por ello, las personas trans* no solo experimentamos una dificultad para ingresar a los centros de trabajo formales que aparentemente brindan una mayor certeza y seguridad en la vida económica de las personas, sino, que el incumplimiento de las expectativas sociales que se tienen respecto a nuestra imagen y conductas, tiene consecuencias en la empleabilidad y el desarrollo en los centros de trabajo, debido a la necesidad de les otros de controlar, vigilar y cumplir con los lineamientos establecidos por los sistemas, por lo que en las dinámicas de desarrollo laboral son les mismos sujetos les encargades de regular nuestro cuerpo y conductas a través de prácticas de violencia, discriminación, exclusión e inclusión.

Conforme tu fuiste entrando a estos espacios laborales formales ¿Viste que hubo un cambio en tu imagen, en tu cuerpo, en tus conductas?

Pues en mis conductas y en mi imagen, el cambio que te digo era ese, porque yo antes parecía que iba de fiesta y siempre parecía que iba a ligar y andar de puta, pero pues eso fue lo que cambié básicamente en mí (Mujer Trans 2, 2024).

¿Tuviste que adaptar tu cuerpo o conductas para ser parte de un centro de trabajo?

Pues solo el cambiar mi forma de vestir por algo más formal, más masculino. Por ejemplo, dejé de usar colores vivos, tenía que usar siempre camisas, corbatas,

zapatos de vestir, cambiar las bolsas por portafolios o por una mochila (Persona Queer, 2024).

¿Tuviste alguna afectación psicosocial?

Pues esto de que te relegaban, tenías como las estaciones de los gays, pues si relegaban, y te relegabas tú mismo por la presión de los demás, la presión social de los otros (Lesbiana Masculina, 2024).

¿Tuviste alguna afectación física, emocional y/o psicológica derivada de las prácticas de discriminación o violencia que experimentaste?

Sí, yo soy depresivo clínico, estoy diagnosticado y todo, en ese momento no lo sabía, pero años después cuando ya me diagnostican y todo entendí muchas cosas, pero si contribuyó mucho esas violencias para que pasara por pasajes de depresión, claro también otras cosas, pero lo del trabajo, digo, tengo años en terapia y me he dado cuenta de que me afectó mucho (Hombre Homosexual Femenino 2, 2024).

¿Has tenido algún problema en tu trabajo por ser una persona trans o tener una expresión de género discordante?*

Con algunos compañeros sí, jefaturas también, comentarios al aire transfóbicos, homofóbicos, inclusive anteriormente lesbofóbicos, con jefas exhibiéndome ante pacientes donde yo ya me presentaba como masculino, llegando a exhibirme basándose en que en sus listas estaba todavía como *deadname* (Hombre Trans 2, 2024).

Las prácticas de inclusión también tienen costos y consecuencias en los cuerpos, mentes y emociones, especialmente de aquellos sujetos que disciplinan y tecnologizan sus cuerpos (De Lauretis, 1987), cambian sus conductas y regulan sus emociones para cumplir con las normativas establecidas por la cisnorma y el capitalismo.

¿Crees que al ser una persona trans es más complejo insertarse en un centro de trabajo formal?*

Definitivamente, justo por estos prejuicios que existen sobre todo de encasillarnos, no solamente a las mujeres trans, pero también a las mujeres y a los hombres cisgénero, a todas las personas independientemente de nuestra identidad u orientación sexual.

Yo pienso que sí existe mucho esta concepción de los trabajos de aptos de y aptos para. Entonces, nosotras al ser mujeres trans utilizamos estos designios de decir – este trabajo es de o para hombres, este trabajo es de o para mujeres- al romper con esa ilusión dices – wey entonces qué onda, como le hago- o sea, yo me estoy presentando ante mi jefe o ante la persona que ofrece el trabajo como una

mujer, pero una mujer alta, más fornida, más todo, entonces dices – wey esta está apta para este o a lo mejor para cargar costales, entonces, justamente la dificultad para nosotras las mujeres trans entra desde ahí, desde el momento en que tu llegas a la entrevista de trabajo, desde ahí empiezan las dificultades, porque aunque tu digas- hola, mi nombre es fulanita- siempre va existir ese resquicio de decir- ¿realmente es? ¿o qué onda? - empiezan las dudas y empiezas a pensar y luego conectas esos pensamientos y esas dudas con – oye es que, si es trans, no, como, yo no voy a contratar un hombre vestido de mujer, qué imagen va a dar- y todo esto, entonces, sí implica muchas dificultades, incluso muchos de esos trabajos implican a nosotras sobre todo como mujeres trans, que es el tema del que te puedo hablar porque es lo que soy, si te implica más el hecho de – hígole a ver si no se da cuenta- sabes el hecho de ser un poco más delicada de ser un poco más femenina, de expresarte con determinadas palabras, con determinados movimientos, con todo esto, entonces yo también que eso entraría dentro de esos costos que implica el tratar de insertarte o insertarte en el mercado de trabajo calificado.

Te tienes que construir, te tienes que adaptar tu cuerpo y todo lo que tú eres a estas dos opciones, por decirlo de alguna forma, y si es bien cabrón porque, o sea, por ejemplo, hay quienes mujeres trans, hombres trans, que si deciden cambiar totalmente, físicamente, dicen -sabes que, yo me hago la vaginoplastía, yo me hago la faloplastía- y hay quienes no, entonces, si nos apegamos rígidamente a estar reglas heterosexistas que existen, entonces todas las personas, mujeres trans y hombres trans, pues deberíamos recurrir a estas cirugías, sin embargo no lo hacemos, y precisamente es que actualmente se han abierto o se propone estos términos, la transexualidad por un lado y el transgenerismo por otro, justo para definir a estar dos personas sin menoscabar las identidades de cada una (Mujer Trans 2, 2024).

¿Tuviste alguna violencia emocional?

Pues no propiamente, o no sé si definir así el que le escuché decir cuando yo llegué, el día que regresé a trabajar escucho comentarle a otra persona que el trabajo se había atrasado y que eso le pasaba a ella por contratar *jotitos* que no aguantaban nada de presión (Persona Queer, 2024).

¿Violencia laboral?

En una ocasión si me tocó que me querían mandar a un área en la que no está permitido el ingreso a los hombres y un jefe dio el mal comentario – pues como quiera no es hombre- o sea, puede entrar ahí (Hombre Trans 2, 2024).

De esta manera, les participantes compartimos la opinión de que instrumentalizar nuestros cuerpos para cumplir con la cisnorma tiene costos en su salud, a partir del desarrollo de malestares, dolencias y enfermedades crónicas, así como costos psicológicos, emocionales y consecuencias psicosociales, ya que presentamos principalmente casos de trastornos de ansiedad, depresión, ideación suicida, Burnout, entre otros diagnósticos, que

repercuten principalmente en el abandono de amistades, círculos sociales, conductas, símbolos y significados.

¿Tuviste alguna afectación de salud derivado de la violencia y discriminación que viviste?

Sí, cuando comenzó la hostilidad fue cuando me dio este problema en el corazón y en la presión arterial, porque ya era como muy incómodo estar en el trabajo con esta persona incitando a las compañeras y compañeros (Persona Queer, 2024).

¿Tuviste alguna consecuencia de salud respecto a las prácticas de violencia y discriminación que experimentabas?

Tenía mucho estrés, comencé a desarrollar mucho estrés personal, comencé a desarrollar colitis, comencé a desarrollar como nervios ante ciertas cosas, decidí por un posicionamiento político, no echarme para atrás con mi expresión, porque era importante y era la época en la que apenas me empezaba a politizar mucho, porque fue un trayecto poco a poco esa politización, pero no me quería echar para atrás, yo decía – yo lo estoy haciendo y no voy a parar- sí sentía esto y de repente si era estresante (Homosexual Femenino 2, 2024).

Otros de los costos que se reconocen son económicos, políticos y sociales, los cuales impactan y se ven reflejados directamente en la afectación de la salud integral, la calidad de vida, el empobrecimiento y la suma de desigualdades.

¿Al ser una persona trans consideras que existe algún costo al ser parte de un centro de trabajo formal?

Sí, lo primero que yo podría comentarte son los costos económicos para un cambio legal, luego por otro lado los costos físicos, porque también tienes que adaptar tu cuerpo justo a este binarismo sexual que nos rige, pero también los costos emocionales, yo creo que los costos emocionales son los más fuertes que tenemos las personas trans*, sobre todo las mujeres trans*, porque dices -wey hoy no tengo para pagarme mis hormonas, hoy no tengo para hacerme el análisis, no tengo para las copias que me piden en el registro civil, no tengo para esto, no tengo para lo otro- eso por un lado y por otro lado decir -wey empezando con esto no hay vuelta atrás- o sea, una vez comenzando la terapia de remplazo hormonal ya no hay vuelta atrás, entonces es muy complejo entender y adaptarte a todo tu círculo que va de lo personal hasta lo familiar, y todo esto en lo que sea. Entonces sí considero que estos sean los costos más fuertes que tiene (Mujer Trans 2, 2024).

¿Te sientes segura en tu trabajo?

No, pues creo que la violencia que ha sido constante, las dinámicas de discriminación, los comentarios, las burlas, una hostilidad legislativa por los temas

de la comunidad LGBT, no me garantizan ni siquiera la seguridad (Persona Queer, 2024).

¿Experimentaste alguna muestra de transfobia o LGBTfobia dentro de esta institución?

Yo lo vi mucho entre congéneres maestros, entre alumnos, la verdad es que gente que incluso se tenía que invisibilizar, esta cuestión que como bien lo acabas de decir hace rato, de civilizarte, decir voy a ser correcto, correcta en mis cosas y los problemas que trae esto, porque a lo mejor lo logras, logras como una mimetización en tu espacio de trabajo, pero los resultado a nivel psicológico y personal son terribles, sobre todo el temor que como en tu vida allá fuera la gente vive de una forma y aquí quiere ser de otra manera, si te descubren pasa lo que a mí me pasó, bueno, yo nunca estuve oculto, lo que yo hago en mis redes y lo que yo hago en mi persona jamás lo he ocultado, me costó caro en cierto sentido, pero jamás lo ocultaría (Hombre Homosexual Femenino 2, 2024).

4.3.3.2 Estrategias de inserción en el mercado laboral

Las estrategias para insertarnos en el mercado laboral formal o acceder al mercado de trabajo que pude observar a partir de las entrevistas realizadas las categorizo en tres: 1) optamos por institucionalizar nuestros cuerpos buscando un cispasing, 2) acudimos a los protocolos de transinclusión como un recurso para ser parte del sistema y 3) desertamos de la posibilidad de formar parte del mercado formal y tomamos la informalidad como un recurso de empleabilidad económica.

En el primer caso, es a partir de la adopción de la institucionalización de los cuerpos que logran integrarse en el mercado de trabajo formal, a pesar de que generan una ruptura con la sociedad al transgredir el género, adoptan un binarismo de género y tienen como utopía adaptarse a la cisnorma, pero desde una posición que les sea más cómoda, por ello, emplean y se encuentran dispuestos a pagar todos los costos que conlleve la transición hacia la cisnorma. Este disciplinamiento se ve reflejado en sus relaciones e interrelaciones sociales, ya que, aunque existe una ruptura para los otros, se readapta el cuerpo y se ciñe a las normativas establecidas.

Existe una transgresión en el cuerpo pues en un momento de su historia hay una discordancia en la expresión de género, la genitalidad y la identidad de género, sin embargo, llevan a cabo una transición legal, social y biológica que les resignifica y a partir

de la adopción de símbolos, significados y conductas, replican la cishnorma y el capitalismo en la constitución de su género.

Una de las alternativas que podemos observar en la realidad e incluso fue una de las principales inquietudes por las que comencé esta investigación era relacionada con el papel de las leyes, normativas y protocolos de inclusión en los centros de trabajo, al cuestionar a los participantes respecto a la necesidad de generar leyes respondieron que era necesario que existieran, pero que esto no garantizaba que fueran a respetarse o incluso representarían un beneficio para la población trans*:

Consideras que si existen leyes para proteger a las personas trans en los centros laborales en todos estos procesos de la inserción ¿tendría un efecto en que las personas trans tengan una mayor inserción en el mercado laboral formal?*

Podría ser, honestamente podría ser, pero no lo creo, honestamente, porque estamos en México y en la mayoría de los países subdesarrollados como lo es México, honestamente, ni siquiera se hacen valer las leyes para empezar y luego las empresas o personas, o negocios, o lo que tú quieras, dicen somos *gayfriendly*, hay que ver hasta qué punto o en que te basas para obtener esta certificación, porque me ha tocado el caso de compañeras trans que han estado trabajando en empresas *gayfriendly* y las tratan de lo peor, tanto jefes superiores como compañeros de trabajo y dices -¿dónde está lo *gayfriendly*? o necesitamos que sea una certificación *transfriendly* o qué onda-, entonces, honestamente sí, las leyes te ayudan, pero no te amparan, pues sí, las leyes ayudan pero no te protegen, o sea, al final de cuentas cuántos casos, no sé si has conocido alguno, yo he conocido varios de chicas de aquí, de mujeres trans* de aquí en Aguascalientes, en todo México, en otros países que van y ponen demandas y las demandas al final las desestiman porque dicen, pues no, porque las leyes no te van a amparar porque o eres prostituta, o es que tú te lo buscaste, y a parte siempre hay que ser conscientes que los ejecutores de la ley siempre están con ese sesgo, porque justo es lo que te digo, desde la cuestión política y desde la cuestión biológica, no existe un término, no existe un concepto como tal, que pueda ser aceptado de tal forma como es el sexo biológico hombre y mujer, entonces yo creo que sí, las leyes te ayudan pero no te amparan, sin embargo que bueno y que padre es decir, bueno, ya estamos abriendo leyes de inclusión y tal y cual, pero ve todo lo que han causado estas leyes simplemente aquí en México, pero el punto de todo esto es no quitar el dedo del renglón, y seguir por ese lado, y seguir exigiendo y seguir haciendo válidas esas leyes (Mujer Trans 2, 2024).

La segunda estrategia de adaptación al mercado laboral que pude observar es recurrir al uso de los protocolos de transinclusión como una herramienta que permite la adaptación al sistema, ya que a pesar de que como expliqué en el apartado 4.2 *Lo Normativo: análisis de las leyes laborales y protocolos de transinclusión*, los manuales de transinclusión laboral son una herramienta administrativa que facilita la contratación de las personas con una

expresión de género discordante, así como el proceso de transición jurídico para eliminar lo más que se pueda la discordancia genérica que evidencia la ruptura con la cisnorma.

Solo una de las participantes se encuentra inserta en una empresa transincluyente y comenta que representa un beneficio tangible, pues la formalidad le garantiza certezas y seguridad a través de sus prestaciones en salud, sueldo y vivienda; y al ser transincluyente le da el beneficio de contar con un respaldo institucional, a través de sus normativas, sobre el cumplimiento y garantía de sus derechos humanos, pues, es más fácil que las empresas regulen a sus empleadas y clientes para cumplir con las normativas y certificaciones que impactan de forma directa en las finanzas de los centros de trabajo.

Realmente sí creo que los trabajos formales dan mucho más apoyo a la comunidad siempre que se sigan controlando, o siguiendo de alguna manera, porque honestamente, siento que estamos en pañales, la iniciativa de regulación es buena, le falta meter controles más específicos, y más prácticos, más tangibles para que realmente cree este cobijo en lo profesional, porque yo siento que para combatir este tema de la sociedad que todavía no acepta, tu mejor cobijo económico es meterte a una empresa, que la empresa con esta norma y con esta norma y todo esto te va a cobijar.

¿El proceso de contratación es diferente para las personas trans?*

No, incluso tenemos la posibilidad de, nosotros tenemos una plataforma donde administramos a los empleados de acuerdo a la normativa legal, es decir, como viene tu acta de nacimiento, tu INE o lo que tú quieras, si tú en algún momento cambias de identidad, hay forma de actualizar esta base de datos, pero aparte suponiendo que yo ahorita sigo siendo *mi nombre*, yo todavía no paso todo mi proceso, pero yo ya me veo con una expresión de género masculina y yo quiero que me digan con el nombre que elegí, hay un apartado en la base de datos del nombre o pronombre de preferencia y esto se imprime en el gafete que te identifica, el que te da el acceso, entonces te pueden poner ahí un nombre que no es precisamente el de tu INE por integración.

¿Consideras que te arroja la formalidad en caso de discriminación por ser lesbiana, por tener una expresión de género discordante?

Claro, porque al fin de cuentas son negocios, digo, mi actual trabajo es una empresa que ya trae todo un tema, pero en las otras, por más pedorras que tú quieras la empresa como tal, si yo quisiera hacer un problema grande y voy a Recursos Humanos y digo – voy a ir a Derechos Humanos- antes del escándalo van a mover cielo, mar y tierra para que tu no hagas nada y mejor estes tranquilito y a gustito trabajando ahí, por el simple hecho de que es un conglomerado de gente y no se van a exponer a una pinche multa de cualquiera de esas cosas por derechos humanos, el periodicozo, lo que tu creas que pueda pasar, van a tratar de meter paz (Lesbiana Masculina, 2024).

Una tercera estrategia es desertar de la inserción del mercado formal e ingresar a la informalidad. En todos los casos nuestra permanencia en el mercado informal ha sido una constante que representa un complemento en el ingreso formal, sin embargo, al no poder adaptarnos a las normativas institucionales que requiere la formalidad con relación a nuestros, conductas y emociones, algunas personas trans * optamos por desertar de la formalidad y buscar la adaptación a las incertidumbres que brinda la informalidad justificándolo en el argumento de la utopía corporal, nuestros deseos ilusorios de libertad y la ruptura con el sistema.

¿Cómo te sientes empleándote en la informalidad?

Me siento libre, es como que no tienes que cumplir con estereotipos, o no tienes que cumplir con ciertas normas, entonces eso, neta, la sensación es divina.

Las cosas que no puedes hacer cuando tienes un trabajo formal, son como ese tipo de libertades, que la verdad ya me hice adicto a ellas, de no tener nada de eso, pues toda mi vida, a de pronto tener todas esas posibilidades, ya no me llamó la atención (Hombre Trans 1, 2024).

¿Cuáles fueron las consecuencias de no llevar a cabo este proceso de disciplinamiento de tu cuerpo?

Primero sobre todo un ninguneo hacia mi trabajo muy grande, un desdén hacia mi persona como profesional, o sea como – esta persona no es seria, ve como se viste, ve lo que se pone, ve lo que hace- mi expresión de género tuvo mucho que ver principalmente, por supuesto mi orientación en el sentido de como siempre se desdeñó mi trabajo y trivializarme, yo me sentí muy trivializado todo el tiempo, como una persona poco seria, como una persona que estaba haciendo cosas por moda.

Llegó a ver comentarios de que yo malcriaba a los estudiantes por el estilo de literatura que les puse a leer, yo creo mucho en una literatura política, yo estoy muy politizado en lo que escribo, en lo que leo y en lo que hago, la verdad es que yo transmito mucho eso, sin crear un proselitismo, sin crear una cuestión como de dogma, porque tampoco soy así, pero la verdad siempre busqué dar un pensamiento muy crítico a los estudiantes y los maestros que tenía alrededor, maestros y maestras, se les hacía que yo estaba justamente en una politización, que casi casi yo estaba creando ahí una especie de secta, claro que no, más bien yo creo que los chicos, las chicas, les chiques también, encontraron un lugar desde lecturas y situaciones donde se veían, ya no tenían que estar viendo gente heterosexual, o leyendo sobre gente heterosexual, podían ver hasta sus inquietudes ahí, inquietudes amorosas, inquietudes en cuanto a su familia, a cosas que no podían ni sacarse del pecho (Hombre Homosexual Femenino 2, 2024).

Les participantes reconocemos que la informalidad brinda un panorama económico incierto, sin seguridades sociales de salud, vivienda y salario, pero con la posibilidad de enfrentar una menor cantidad de prácticas de discriminación, violencia y exclusión; sin embargo,

emplearse en el mercado informal limita nuestra capacidad de adquisición y aumenta el panorama de precariedad y pobreza.

Las personas que tenemos una discordancia en la expresión de género, genitalidad e identidad corporal (personas trans*) presentamos costos y beneficios diferenciados a los que experimentan las personas cisnormadas, aunque nos encontremos insertes en el mismo mercado laboral o incluso en el mismo centro de trabajo, es la ruptura de la cisnorma y específicamente la discordancia en la expresión de género (la ruptura con el binarismo de género) lo que contrae una clara fractura con la sociedad, pues es visible el desacato y la transgresión del orden social establecido.

¿Fue complejo insertarte en el mercado laboral formal?

Pues influyeron muchas cosas, por ejemplo, en una de las entrevistas a las que fui, la persona me dijo, eres hasta ahora el mejor candidato, me dijo la persona de recursos humanos, pero voy a ser honesto contigo, los dueños son personas del opus o de los legionarios, o no sé qué y siendo un hombre soltero de veintitantos años y yo no voy a preguntar por tu vida personal, pero ellos de inmediato asumen que eres una persona diversa y ellos no quieren a nadie diverso en su empresa, y así fue en muchos centros de trabajo, si no era la orientación sexual o la expresión de género, era mi formación profesional, pero siempre había algo que no (Persona Queer, 2024).

¿Crees qué ser una persona trans hace más complejo la inserción en el mercado laboral?*

Fíjate que platicando con un directivo de la empresa que es un hombre trans, él tiene una historia de carrera laboral muy complicada porque justamente cuando empezó la transición, de plano no encontraba trabajo, porque justamente la diferencia en la apariencia, el tema de sus documentos y como se veía, sí generó un conflicto para que consiguiera trabajo hasta que llega a esta empresa y la empresa es lo que justamente le dicen – está bien, está en proceso, ahorita te vas a llamar así en todos lados, cuando traigas tu documento que ya te llamas asado pues te lo cambiamos- y se lo cambiaron y mientras, le imprimieron su gafete con su nombre, entonces para él fue muy grato y tenía no se cuento tiempo buscando un trabajo, entonces tenía carrera, tenía preparación, tenía todo y simplemente es que hújole, el sintió y hay una entrevista donde dice – es que es la ignorancia de las empresas de cómo manejar la situación que no quieren el pedo- no saben cómo manejar ese pedo, no tanto que discriminen tal cual, sino que simplemente no saben qué hacer y mejor sigo con el proceso con una persona que no vaya a tener ese pedo, porque sí dice que, nunca sintió una discriminación como tal, de alguien que lo estuviera entrevistando, simplemente fue un – aquí que hacemos- y no le hablaban (Lesbiana Masculina, 2024).

¿Qué representa para ti trabajar en la formalidad?

Actualmente inseguridad y mucha violencia, para mi representa mucha violencia porque creo que todavía vivimos en esta meritocracia muy gacha, por no decir otra

palabra que la verdad todavía tienes que ponerte la camiseta, hacer lo necesario, negar muchas cosas de tu persona, ajustarte a lo que esperan, hay mucha violencia institucional, hay mucha violencia laboral y la verdad es que creo que vas viendo eso, o sea, son espacios de mucha tensión, sí, creo que sobre todo estamos en una época que a nivel psicológico la mayor parte de la población estamos mal por este tipo de acciones (Hombre Homosexual Femenino 2, 2024).

Por ello, les participantes a lo largo de nuestras trayectorias laborales nos encontramos en una dialéctica que conjuga la inserción en la formalidad y la informalidad, sin tener una permanencia exclusiva en uno u otro sector, sin embargo, existe una limitante sistémica que nos impide ingresar al mercado laboral formal debido principalmente a la discordancia en nuestra expresión e identidad de género.

La orientación sexual sigue siendo un factor que impacta en nuestra empleabilidad, sin embargo, en este momento histórico existe una mayor aceptación al respecto, ya que hubo un cambio y equilibrio en las interrelaciones tras décadas de lucha social para lograr una integración de las personas con una diversidad sexual y a pesar que aún existen muchas muestras de fobia a las orientaciones sexuales no heterosexuales, pero al mismo tiempo se puede palpar que existe una reconstrucción respecto al discurso cisnormativo.

Sin duda alguna este momento histórico es un parteaguas en la reconstrucción del tejido social, ya que son justamente estos movimientos teóricos-conceptuales los que impactan y transforman las creencias que nutren los procesos de civilización y disciplinarios del cuerpo a través de la constitución de normativas que permiten legitimar los deseos y potencializar las acciones de los sujetos para alcanzar así nuestras utopías.

¿Consideras que las personas trans o las personas con una expresión de género discordante tienen más complicaciones para insertarse en los centros de trabajo formales?*

Sí, sobre todo por la discriminación, creo que hay una discriminación que viene desde la cuestión corporal, creo que todavía no hay una aceptación completa, digo, hablando de la diversidad, pero de lo trans en particular, creo que todavía hay una discriminación muy fuerte a no entender que es una persona trans realmente y no hay un interés por comprenderlo, luego hay hasta cuestiones muy fuertes, creo que tuvimos durante las últimas décadas un despertar en el feminismo muy fuerte, pero ahora para mí tristeza, porque últimamente he estado leyendo tanto de este feminismo tan transfobo, totalmente transodiante, que la verdad me duele cada vez que lo leo, pero ahorita por unas cuestiones académicas me he tenido que meter a entender la lógica de estas mujeres, pero esto lo veo hasta muchas profesoras que hasta respetaba y ahora no puede, veo que estos discursos no solo están en gente que lo están tratando teóricamente, sino que se han permeado en otros tipos de

ambientes y que hay un ambiente transodiante muy poderoso, que si de por sí, siempre ha habido lamentablemente un odio fuerte a lo trans*, esto ha venido a reforzar con mucha fuerza de que lo trans, no entra (Hombre Homosexual Femenino 2, 2024).

Capítulo 5: Conclusiones

En primer momento considero pertinente resaltar las escasas investigaciones que abordan la inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal como un proceso social, no solo como un tema administrativo y burocrático.

A partir de los resultados que se generaron durante el proceso de documentación en el estado de la cuestión, fue posible identificar las principales líneas de investigación que abordan este tema, y que están relacionadas con las ciencias económicas y administrativas; este punto es relevante debido a que justamente es en esta frontera de lo laboral que se encuentran resolviendo los problemas que parecen en primer momento urgentes de atención, debido a que las personas trans* nos encontramos en un proceso de inserción en el mercado laboral formal, y por tanto, las problemáticas más apremiantes son las relacionadas con las identidades jurídicas y administrativas que devienen de este proceso.

No obstante, a pesar de ser lo más urgente en lo concreto, resulta solo un paso que nos permitirá el acceso de manera pública al mercado a las personas trans*; sería ingenuo pensar que las personas trans* comenzamos a insertarnos en el mercado laboral formal a partir de su inclusión jurídica o social. Es preciso comprender que las personas *trans** hemos estado insertes en este mercado a pesar de que no existiera un reconocimiento como ciudadanos, personas de derecho o incluso potenciales trabajadores.

Con el surgimiento de leyes, normativas, certificaciones y políticas de inclusión es que se visibilizó con mayor potencia el problema legal y jurídico que implicaba la contratación de personas trans* en los centros de trabajo formales del sector público y privado. Por lo que, nuestra pertenencia a este sector ha estado permeado por incertidumbre, violencia, discriminación e incluso una sensación de persecución, debido a los entramados sistémicos que vigilan constantemente la constitución de los sujetos acorde a los estereotipos y roles de género establecidos en las sociedades.

Resulta trascendental para esta tesis, visibilizar el contexto en el que nos desarrollamos las personas trans* en México, justamente porque la creación de leyes y la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ejecución de acciones afirmativas hacia la comunidad trans* no garantiza el acceso o el ejercicio pleno de los derechos humanos y civiles como una consecuencia de los diversos contextos en los que nos desarrollamos. Así como en el caso argentino, México no cuenta con una homologación respecto al acceso de las leyes en las entidades del país, lo que impacta en el ciclo del empleo, pero también en nuestra seguridad, vulnerabilidad y calidad de vida.

Otro punto fundamental, es la falta de interés en el análisis de las políticas, normativas y leyes que enmarcan la inclusión de las personas trans*, más allá de un porcentaje de contratación y las brechas de desigualdad en el ejercicio de los derechos, estas leyes de inclusión, como ya se expuso en el *corpus* de análisis de los artículos retomados dentro del estado de la cuestión, deben de elaborar leyes y normativas que nos posibiliten el acceso a las personas trans* en el mercado laboral, debido a que, en muchas de las ocasiones, no están homologadas con otras leyes que garanticen la aplicación de estas normativas y políticas. Es decir, se invita a la inclusión de las personas trans* a los espacios laborales, pero no se garantiza nuestra seguridad y mucho menos nuestra permanencia y crecimiento profesional.

Por ello, resulta pertinente el estudio de las implicaciones socioculturales y simbólicas que repercuten en nuestra inserción laboral en los centros de trabajo que han sido estructurados históricamente para contener y regular a personas cis sin contemplar las particularidades que se presentan al insertarnos las personas trans*; pero sin dejar de contemplar las desigualdades de género desde una perspectiva binaria, sexista y patriarcal.

Es necesario el análisis y discusión de las peculiaridades que están relacionadas con los marcadores de género y otras dinámicas de conducta, creencias y emociones que han sido reguladas por diferentes dispositivos y mecanismos de poder que a través del proceso de civilización han configurado las interrelaciones de las personas en el mundo.

La falta de análisis sobre las interrelaciones de las personas cis y trans* en el espacio laboral formal e informal, surgen en la convivencia cotidiana en los centros de trabajo y resultan determinantes para que las personas trans* podamos permanecer y desarrollarnos en el mercado laboral formal. Los espacios laborales son construidos a partir de lógicas cisheteronormativas y por ello nos resulta violento y discriminatorio a las personas trans* adaptarnos a las normas y lineamientos sociales, culturales, económicos y

políticos que permiten la regulación de las conductas, creencias y emociones tanto de personas cis, como trans* y que facilitarían una convivencia cordial y no violenta.

Sin embargo, es justo esta falta de concordancia cultural la que impide que las personas trans* podamos adaptarnos a los centros laborales y por tanto dejar de ser receptores de prácticas de discriminación y violencia. La falta de investigación al respecto de estas interacciones deja ver el puntual interés de los investigadores, en su mayoría de los centros económicos y administrativos, por frenar las problemáticas administrativas sin considerar las consecuencias psicosociales que implica la permanencia en un lugar hostil y violento.

Respecto al tema legal y siguiendo el pensamiento de Elias (2009) las leyes son el resultado de la adopción de lineamientos que delimitan nuestras conductas y acciones a partir de las costumbres y creencias que establecen y conforman los discursos del “deber ser” con relación al comportamiento de los sujetos que constituimos los Estados. Las aprendemos a través de la educación que recibimos en las diferentes instituciones que conforman la sociedad (familia, escuelas, medios de comunicación, entre otros), las naturalizamos hasta formar parte del sentido común y convertirse en un *habitus* (personal y colectivo) y es a través de los sentimientos de orgullo y vergüenza que se establecen las normativas y controlan las acciones que debemos seguir para formar parte de las sociedades.

Estas acciones impactan directamente en el Estado-Nación y mediante la adquisición de legitimidad y legalidad, las leyes cuentan con un carácter obligatorio para la ciudadanía, lo que dota al Estado de poder para ejercer coacción a través de la regulación de la violencia dirigida al control de las conductas que se materializa directamente en la construcción del cuerpo y de las emociones. Las personas dotamos a las instituciones, de legalidad y legitimidad, a partir de documentos que expresan en conformidades sociales los mecanismos de control que son adoptados como leyes que rigen y regulan nuestras conductas (Benjamin, 2022).

La civilización materializa discursos, creencias y costumbres que delimitan las conductas de las personas en todos los ámbitos en los que nos desenvolvemos y regula el poder que tenemos para el ejercicio de nuestras acciones potenciales (necesidades, deseos y voluntad). Por lo que es importante reconocer que la cisnorma, configuración

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

social que ha sido establecida por los sujetos y que es reproducida por ellos a través de las instituciones y estructuras sociales, delimita los cuerpos, su adoctrinamiento e imagen, brindando las normativas que deben de seguir para ser consideradas parte de la sociedad y, por tanto, adquirir garantías y derechos como ciudadanos de una Nación.

Particularmente en México, el mayor reto se encuentra en el conocimiento y armonización que implica culturalmente la garantía de los derechos, ya que como se ha expuesto anteriormente estos nacen de las creencias y, por tanto, es a través de la desnaturalización de los estigmas y mitos que será posible construir un Estado que conozca y reconozca los valores que los DH portan en la construcción de la dignidad humana.

Por lo tanto, el papel de los DH es imprescindible en la construcción de un Estado-Nación para el reconocimiento de las garantías de los sujetos, especialmente de las personas que nos autodeterminamos trans*, ante ello, el sistema jurídico se posiciona como un ente clave para su armonización y genera la posibilidad de establecer la legitimidad y legalidad de las personas trans*. Sin el reconocimiento de las personas trans* como ciudadanos es imposible que los DH se armonicen para garantizar la dignidad humana de todas las personas que habitamos los Estados-Nación.

Como uno de los principales hallazgos de la investigación encontré que son tres las configuraciones por las que optamos las personas trans* en la construcción de nuestras trayectorias laborales: 1) decidimos institucionalizar nuestros cuerpos para formar parte del mercado laboral formal hasta lograr un cispasing, 2) ante la falta de concordancia en la expresión de género hacemos uso de los protocolos de inclusión trans* para formar parte del mercado laboral formal y 3) si existe una imposibilidad de alienarnos a los lineamientos cisnormativos, capitalistas e institucionales que piden el sometimiento de nuestros cuerpos para el cumplimiento de la cisheteronorma (derivado de nuestra voluntad, necesidad, prácticas sociales o condición de salud, entre otras) nos adaptamos e insertamos en el mercado informal.

La investigación me permitió continuar cuestionando la realidad y formular muchas preguntas con relación a las consecuencias, costos y modificaciones que tienen que llevar a cabo las personas trans* en la construcción de cuerpos que les permitan adaptarse a la cisnorma y la cisheteronorma, especialmente, aquellas que impactan directamente con sus condiciones de salud y la tecnologización del cuerpo en la búsqueda de su legitimidad.

Sin duda alguna, les participantes mostramos la potencialidad de nuestros cuerpos construida a través de nuestra constitución como sujetos (desde una perspectiva interseccional), acompañado por nuestras necesidades y posibilidades, lo que nos permite actuar en un marco contextual a través de las adecuaciones y tecnologización de nuestros cuerpos para proyectar en nuestras identidades y expresiones de género los discursos que nos potencializan para acceder a los espacios sociales meta.

La integración e inserción en el mercado laboral formal es una experiencia que se convierte en parte del discurso capitalista y cisonormativo, y que por tanto, lograr la inclusión nos dota de todos los símbolos necesarios para formar parte de la sociedad hegemónica, es por ello, que nuestras metas de consumo, relacionales, corporales, económicas, entre otras, se alinean a las que conforme a la normativa permiten el “correcto” funcionamiento del sistema y de las sociedades, desde la perspectiva de orden social capitalista, cisonormativo y civilizatorio.

Les participantes que han optado por formar parte de este mercado, han elegido hacerlo desde dos posiciones: a través del *cispassing* o a través de los protocolos; por tanto, adaptaron sus cuerpos conforme a las normativas sistémicas para pasar desapercibidos; de esta manera su cuerpo y mente tienen la posibilidad de seguir el orden social. Cuando su inclusión se propicia principalmente por medio de los protocolos, poco a poco se alinean a los discursos normativos, como una especie de ortopedia, que les permite tornar sus cuerpos y conductas al adoptar creencias y discursos, que se ven reflejadas en sus acciones y prácticas. Armonizando de esta manera les cuerpos e identidades trans* con los sistemas.

En el caso de todas aquellas personas que no logaron adaptar sus cuerpos y discursos a los que exige el sistema para ser incluidos en el mercado laboral formal - y esto no quiere decir que no formen parte en algún momento de este mercado-, han elegido ser parte del mercado informal, que si bien se encuentra dentro del sistema capitalista, propone una forma de trabajo más flexible que posibilita la absorción de todas aquellas que a partir de sus prácticas corporales rompen con los estándares establecidos para formar parte del sistema capitalista, cisonormativo y formar parte de la civilización.

Estes sujetos, lidian con condiciones que les colocan en situaciones de precariedad, empobrecimiento y vulnerabilidad, sin embargo, la flexibilidad del mercado informal, les da

la posibilidad de encontrar estrategias para mitigar el castigo social por sus corporalidades y conductas disruptivas que sus cuerpos han adoptado a partir de la ruptura que tienen con el discurso civilizatorio, y que consideramos se encuentra fuera de las normativas sociales de conducta y creencias que conforman el orden social de nuestro sistema mundo en la actualidad.

Resulta sumamente importante cuestionar, porque las personas que se supone deberían de formar parte de todos los centros de trabajo formales que promulgan la inclusión, las prácticas no discriminatorias y la necesidad de alcanzar los objetivos del Desarrollo Sostenible de la ONU, proyectados para ser cumplido en el 2030, son también los que se encuentran en una situación de vulnerabilidad más precarizada y empobrecida, experimentando cotidianamente prácticas de violencia, discriminación y exclusión no solo en centros de trabajo, sino, en todos los lugares que son constituidos a través del discurso civilizatorio, cisnormativo y capitalista.

Sin embargo, siguiendo a Norbert Elias, no es de extrañarnos que las personas que a través de nuestra identidad y expresión de género rompemos con las normativas, seamos expulsadas de las instituciones, ya que, somos nosotros quienes erigimos las mismas y es a través de nuestra inclusión que les sujetos replicamos y vigilamos el comportamiento de los otros, especialmente cuando estos se empeñan en no formar parte de los procesos de civilización y desestructurar el orden social que ha sido introyectado en nuestros *habitus* históricamente y por tanto, a través de las emociones logramos controlar la conducta de los otros, en una dialéctica de vergüenza y orgullo interminable.

Como podemos observarlo en el análisis de los resultados, las personas trans* que eligen formar parte del mercado laboral informal, se encuentran eligiendo la posibilidad de llevar a cabo todo lo que está a su alcance para poder vivir una experiencia corporal que cumpla con la utopía, ya que es a partir de esta que trazamos la ruta de acciones en la búsqueda de la materialización de nuestros deseos y necesidades.

Las personas trans* no solo buscamos romper con el sistema, nuestra utopía está encaminada a la conformación de una experiencia de vida que cumpla con nuestros deseos y necesidades y que, a través de su materialización corporal se visible la ruptura que existe con las normativas que estructuran nuestras conductas y acciones, las cuales se encuentran normadas por los sistemas que nos dominan, por ello, la flexibilidad que da el

mercado laboral informal, posibilita adaptar nuestros cuerpos y abre una ventana al desacato de algunas de las normativas de género, sin embargo, esto no quiere decir que se rompan por completo con los roles y estereotipos de género que replicamos continuamente todas las personas, solo existe una mayor apertura a la diversidad corporal, conllevando una serie de costos que se ven reflejados en múltiples desigualdades, precariedad, pobreza y exclusión.

Por ello, es importante mirar el mercado informal como la alternativa sistémica para las personas que desacatamos corporal y conductualmente el sistema y no como un lugar idílico, no nos confundamos, seguimos formando parte del sistema social, aunque nos encontramos en los lugares más alejados, pobres y desiguales. El formar parte del mercado informal es una forma de aceptar nuestra exclusión social, pues de alguna manera procesamos el castigo que nuestros desacatos propician.

En todos los casos, los participantes llegan a experimentar una profunda satisfacción cuando son aceptados en las sociedades en las que se desarrollan, sin importar que esta inclusión sea el resultado de la tecnologización de sus cuerpos o incluso del deterioro de sus cuerpos de forma integral y de que esta impacte en su bienestar, salud y calidad de vida.

Como bien lo expresa una de las participantes “todo vale la pena en el momento en que te sonríen y te hacen sentir normal” (Gabriel, 2024). La transformación y adoctrinamiento de los cuerpos, el aprendizaje de los símbolos, significados, comportamientos, conductas, creencias e ideologías; es una acción inconsciente (que resulta muy consiente) que poco a poco se va naturalizando hasta que los cuerpos lo adoptan como parte de un habitus y, por tanto, de la cotidianidad y a partir de ello se comienza a replicar, o no, los discursos de los que fueron excluides.

Dentro de las muchas preguntas que me resultan de este proceso de investigación, me parece que es importante rescatar, aquellas que están relacionadas con la continuidad de la exploración y el entendimiento de la realidad que experimentamos las personas trans* en nuestro tránsito por el mercado laboral, no específicamente con el formal, sino, en todos aquellos espacios en los que desempeñamos actividades que muchas de las veces se convierten en nuestra vida cotidiana y a las que entregamos, desde la perspectiva Freiseriana, nuestros cuerpos para continuar con el ejercicio de la productividad y el

continuum capitalista. Es por ello por lo que las personas trans* buscamos nuestra inserción en los empleos formales, ya que es a partir de la experiencia de inclusión que se abre la puerta a todos los privilegios y bienestares que puede ofrecer las sociedades ante la disciplina de los cuerpos, las conductas y las emociones.

Referencias

- ADIL. (2015). *2da. Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral*.
<https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf>
- ADIL. (2018). *Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México*.
<https://www.adilmexico.com/wp-content/uploads/2018/08/ResultadosEncuestaDivyTalLGBTADIL2018-1.pdf>
- Alonso González, C. (2004). La construcción de la identidad de género. Un enfoque antropológico. *Caleidoscopio - Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(16), 41. <https://doi.org/10.33064/16crscsh494>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2010). Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. *Consejo de Derechos Humanos ONU*, 17852(10), 1–17.
http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaA.RES.60.1_Sp.pdf
- Arendt, H. (2006). *Sobre la violencia* (Segunda). Alianza Editorial.
- Argentina, G. de. (2021). *Cupo laboral para personas travestis , transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional* (721/2020).
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transexuales-transgenero>
- Asamblea General. (2008). Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género. *Segob*, 2435(May 2012), 2435.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2018). *Manual Diagnóstico Y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) 5ta Edición*. Editorial Medica Panamericana.

<https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf>

- Bauman, Z. (2017). *Modernidad y Holocausto* (Octava Ed). Sequitur.
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y División sexual del trabajo. *Revista de Economía Crítica*, 28, 129–152.
- Benjamin, W. (2022). Walter Benjamin: Zur Kritik der Gewalt [Para una crítica de la violencia] (1920/1921). En G. Leyva (Ed.), *Walter Benjamin. Hacia la crítica de la violencia* (Primera, pp. 661–696). Universidad Autónoma de Metropolitana.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
[https://doi.org/10.1016/S0014-1801\(97\)00001-0](https://doi.org/10.1016/S0014-1801(97)00001-0)
- Bourdieu, P., Chamboredon, J., & Passeron, J.-C. (2002). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI Editores Argentina S.A.
- Bourdieu, P., Chartier, R., & Historiador, E. L. (2011). *EL SOCIÓLOGO Y EL HISTORIADOR*. ABADA EDITORES, S.L.
- Burke, P. (2000). *Formas de Historia Cultural*. En Alianza Editorial.
- Burke, P. (2012). *¿Qué es la historia cultural?* (Paidós, Ed.; 4ta edición). Paidós.
- Butler, J. (2002a). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”* (Primera, Vol. 1). Paidós.
- Butler, J. (2002b). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”*. Paidós.
- Butler, J. (2006). Vida precaria: el poder del duelo y la violencia. En *Espacios del saber: 1 ed* (Primera). Paidós.
- Butler, J. (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. En *Género y sociedad*; 5 (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Butler, J. (2013). Walter Benjamin y la Crítica de la Violencia. *Papel Maquina*, 8, 63–96.
- Butler, J. (2021). *La fuerza de la no violencia* (Número 112). Paidós.

Cabral, M. (2003). Pensar la intersexualidad, hoy. En D. Maffia (Ed.), *Sexualidades Migrantes, Género, y Transgénero* (Primera, pp. 117–126). Feminaria, Editorial.

Cáceres, L. R. (2018). Derecho al trabajo. Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México. En *Noviembre | Fundación Arcoíris*. <https://doi.org/10.51378/eca.v63i717.3508>

Carta Social Europea, 1 (1961).

Centro de Comunicación Educativa y Nuevas Tecnologías. (2004). *Historia y autonomía en el sujeto-Hugo Zemelman* [Video recording]. UPN Hidalgo. <https://www.youtube.com/watch?v=tlrKmpZC5j4>

Chartier, R. (1992). *El mundo como representación*. Editorial Gedisa S.A. <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/seminariomodernacontempo/1243221958.Chartier Roger El Mundo Como representacion.pdf>

Ciccía, L. (2022). *La invención de los sexos. Cómo la ciencia puso el binarismo en nuestros cerebros y cómo los feminismos pueden ayudarnos a salir de ahí* (Primera). Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.

Ciccía, L. (2023). *La invención de los sexos. Cómo la ciencia puso el binarismo en nuestros cerebros y cómo los feminismos pueden ayudarnos a salir de ahí*. (Segunda). Siglo XXI Editores.

Cirico Junior, A., & Rafael Galvao, C. (2021). Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. *Cadernos de Género e Tecnologia*, 14(44), 374. <https://doi.org/10.3895/cgt.v14n44.13669>

Código Penal para el Estado de Aguascalientes, 1 (2025).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. En 239.

CONAPRED, CNDH, UNAM, CONACyT, & INEGI. (2017). ENADIS. Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017. En *CONAPRED*.

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la Diversidad Sexual, de Género y Características Sexuales* (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Ed.; Primera). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, & Secretaría de Desarrollo Social. (2005). *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436
- Constant, C. (2022). *Mujeres Trans* violencia y cárcel* (Primera). FLACSO México.
- Contardo, D., & Parra, D. (2017). DEL TRÁNSITO AL TRABAJO: PERSONAS TRANS Y SU CONFIGURACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN OCUPACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, 4(07198264), 107–122.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 39–52. <https://doi.org/10.4324/9780429499142-5>
- De Benito, E. (2018, Junio 19). *La OMS saca la transexualidad de la lista de enfermedades mentales. La nueva clasificación incluye como trastorno la adicción a los juegos digitales.* 3. https://elpais.com/internacional/2018/06/18/actualidad/1529346704_000097.html
- De Lauretis, Teresa. (1987). *Technologies of gender: essays on theory, film, and fiction* (Primera). Indiana University Press.
- De Sousa Santos, B. (2009). *Una epistemología del SUR* (Primera). Siglo XXI editores, S.A. DE C.V.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., & Hoel, H. (2012). *Experiencias de Lesbianas y Gays en el trabajo*.
- Dosse, F. (1988). *La historia en migajas. De Annales a la "nueva historia"*. <http://books.google.com.co/books?id=p2EwasCtnxoC>

El Financiero. (2022, abril 1). *Cupo laboral trans en México: ¿De qué va esta iniciativa ciudadana?* 1–6.

Elias, N. (1970). *Sociología Fundamental* (Primera). Editorial Gedisa S.A.

Elias, N. (2009). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas* (Fonde de Cultura Económica, Ed.; Tercera ed.).

Elias, N., & Eric Dunning. (1992). Deporte y ocio. En *Fondo de Cultura Económica*. Fondo de Cultura Económica.

Equidad MX. (2021). *Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales. Una herramienta para los empleadores y las empresas en México*.

Federación Mexicana de Empresarios LGBT. (2023). *Federación Mexicana de Empresarios LGBT. 2da feria de reclutamiento trans y personas no binarias en la cdmx ¡¡No te pierdas esta gran oportunidad y se parte de los grandes corporativos que estarán allí para reclutarte!! Inscripción en nuestra Bio.*
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=3446577028815>

Forbes Staff. (2025). Estas son las empresas que están eliminando sus programas de diversidad (lista completa). *Forbes Centroamérica*.
<https://forbescentroamerica.com/2025/01/14/estas-son-las-empresas-que-estan-eliminando-sus-programas-de-diversidad-lista-completa>

Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3–20.
http://www.jstor.org/about/terms.html.%0Ahttps://www.jstor.org/stable/3540551?seq=1#page_scan_tab_contents%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25807676

Foucault, M. (2003). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno Editores Argentina.

Fraser, N. (2023). *Capitalismo caníbal. Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia* (Primera). Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.

Garza, C. de la., & Derbez, E. (2023). *Mapas corporales: historias, relatos y conceptos que nos atraviesan* (Primera). Penguin Random House Grupo Editorial.

Ginzburg, C. (1999). *El queso y los Gusanos*. Muchnik Editores S.A.

- Gómez, I. (2020). *La inserción laboral de las mujeres transexuales profesionistas en el mercado de trabajo en Aguascalientes*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Guirado, M., & August, S. (2021). INTERROGANTES Y DESAFÍOS PARA LA INCLUSION LABORAL TRAVESTI-TRANS EN EL ÁMBITO PRIVADO. En *Ensayos sobre Economía y Género* (pp. 91–120). Biblioteca Nacional Mariano Moreno.
- Guzmán, P., & Platero, R. (Lucas). (2012). Passing, enmascaramiento y estrategias identitarias: diversidades funcionales y sexualidades no-normativas. En *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (Número 1, pp. 1–24). Ballaterra.
- Human Rights Campaign, F. (2017). *Equidad MX. Global Workplace Equality Program*.
- IEE. (2023). *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes* (CG-A-51/23).
- ILGA. (2024). *Mapas de ILGA Mundo*. <https://ilga.org/es/mapas-ilga-mundo/>
- INE. (2019). *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*. <https://centralelectoral.ine.mx/2019/07/02/protocolo-garantizar-derecho-la-no-discriminacion-identidad-expresion-genero-las-personas-laboran-ine/>
- INEGI. (2021). *Presentación de resultados Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021*.
- Infante, A., & Vergara, F. (2019). *Importancia del rol en la inserción laboral de la población trans en Santiago, Chile*. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/5153/TPSICO799.pdf?sequence=1>
- Killermann, S. (2017). *A Guide to Gender. The Social Justice Advocate's Handbook* (Second Edi). Impetus Books.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Editorial Morata.
- Lamas, M. (2017). Género. En *Conceptos clave en los estudios de género. Volumen 1* (Primera, Vol. 1, pp. 155–170). Universidad Autónoma de México.

http://10.0.3.248/j.df.2017.01.003%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=124008947&lang=es&site=ehost-live

Ley Federal del Trabajo, Ley Federal del Trabajo 1 (2022).

Ley para prevenir y erradicar la discriminación del Estado de Aguascalientes (2025).

Leyva, G. (2022). *Walter Benjamin. Hacia la crítica de la violencia* (Gustavo Le). Universidad Autónoma de Metropolitana.

LGBT México. (2022). *Coalición Mexicana LGBTITI*. Nosotros. <https://mexicolgbt.org/>

López, E. (2023). *Los protocolos para el voto trans en América Latina* (Primera). Gedisa Mexicana S.A.

Lukács, G. (1970). *Historia y conciencia de clase* (Teresa Bla). Editorial de Ciencias Sociales del Instituto del Libro.

Mairal, P., & Piedad, L. (2009). *Estudio. Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito Laboral de Coslada*. http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_homoflaboralcoslada.pdf

Malacara, N. (2021, junio 22). Las personas transgénero tienen una tasa de desempleo del 90% en México. *Expansión Economía*, 3–9. <https://expansion.mx/carrera/2021/06/22/personas-transgenero-tasa-desempleo-mexico>

Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(91–112).

Maza, O. (2024). ¿Cuál violencia es válida? En *Seguridad y Ciencias Sociales. Reflexiones y experiencias de investigación en México* (Primera, pp. 61–77). Grupo Editorial Biblioteca, S.A. de C.V.

Muñiz, E. (2014). *Prácticas corporales: Performatividad y género*.

Muñiz, E. (2018). Prácticas Corporales. En *Conceptos clave en los estudios de género 2* (pp. 281–297). CIEG-UNAM.

Muñiz, E. (coord.). (2010). *Disciplinas y prácticas corporales. Una mirada a las sociedades contemporáneas*. Anthropos.

- Naciones Unidas. Asamblea General. (2014). *Tema 8 de la agenda*.
- Negrete Prieto, R. (2011). El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del grupo Delhi. *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(3 septiembre-diciembre 2011), 76–95.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS EMPRESAS*. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH). (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2%0Ahttp://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- OIT. (2015). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina* (2; viii). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- OIT. (2016). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica* (1; viii).
- OIT. (2021). *Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)-Proyecto*. Discriminación: Proyecto PRIDE. www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm
- OIT. (2022). *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje* (Organización Internacional del Trabajo, Ed.; Primera). Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2024a). *Acerca de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>

OIT. (2024b). *Empleabilidad*. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>

OIT. (2024c). *Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

Organización Internacional del Trabajo/ OIT. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. En *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT* (Vol. 1, Número 4).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Papeles de Trabajo*, 22(18512577), 156–172.

Paletta, D. (2025). Los retrocesos en derechos de las personas trans en Argentina: Declaración de ILGALAC e ILGA Mundo sobre los decretos 61 y 62/2025. *ILGA World*.
<https://ilga.org/es/news/argentina-ley-identidad-genero/>

Pérez, A., Correa, G., Castañeda, W., & Plata, E. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión* (Escuela Nacional Sindical, Ed.; Primera). Corporación Caribe Afirmativo. www.clacso.edu.ar

Platero, L., Rosón, M., & Ortega, E. (2017). Barbarismos Queer y Otras Esdrújulas. En *Masculinities & Social Change* (Primera, Vol. 8, Número 1). Ediciones Ballaterra, S.L.
<https://doi.org/10.17583/mcs.2019.4083>

Platero, R. (Lucas). (2014). *TRANS*EXUALIDADES. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos* (R. (Lucas) Platero, Ed.; Primera). Ediciones Bellaterra.

Preciado, P. B. (2021). *Yo soy el monstruo que os habla. Informe para una academia de psicoanalistas* (Primera). EDITORIAL ANAGRAMA.

Rapley, T. (2014). *Los análisis de la conversación, del discurso y de documentos en Investigación Cualitativa*. Editorial Morata.

Rich, A. (1996). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana (1980)*. *DOUDA Revista d Estudis Feministes*, 15–45.

- Rodríguez, E., & López, E. (2022). *Cuerpos disidentes y sus cartografías de protesta* (Primera). Gedisa.
- Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Luna, C., Neris, M., & Acevedo, G. (2009). Saliendo del closet en el trabajo: La relación entre el manejo de identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103–143. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233216361006.pdf>
- Rueda, A. (2019). Queremos trabajar: ¡CUPO LABORAL TRANS YA! A cuatro años de la ley en la Provincia de Buenos Aires. *Descentrada*, 3(2), e094. <https://doi.org/10.24215/25457284e094>
- Sánchez, A. (2022). Alistan feria de reclutamiento de personas trans en la CDMX. *La Jornada Maya*, 12–14.
- Secretaría de Economía. (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*.
- Secretaría de Gobernación, CONAPRED, & CNDH México. (2019). Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018. En *Encuesta intercensal 2015*. <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>
- SEGOB, CONAPRED, & CNDH. (2019). *ENDOSIG. Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018. Presentación de resultados*.
- Serna, J., & Pons, A. (2005). *La historia cultural: autores, obras y lugares* (Número 9788446037507). Akal S.A.
- Serret, E. (2008). Identidades de género y división de espacios sociales en la modernidad. En *Tensiones políticas de la modernidad. Retos y perspectivas de la democracia contemporánea* (pp. 91–120).
- Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de género. *GénEros*, 2(18), 71–97.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Silva, J., Barrientos, J., & Espinoza-Tapia, R. (2013). UN MODELO METODOLÓGICO PARA EL ESTUDIO DEL CUERPO EN INVESTIGACIONES BIOGRÁFICAS: LOS MAPAS CORPORALES. *ALPHA*, 1(37), 163–182.

Trump, D. (2025). *El discurso inaugural*. El Casa Blanca. https://www-whitehouse-gov.translate.goog/remarks/2025/01/the-inaugural-address/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

United Nations Human Rights. (2015, mayo). *Ante la discriminación y vulneración de sus derechos, los jóvenes LGBT e intersex necesitan reconocimiento y protección Para el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia - Domingo 17 de mayo de 2015*. 3. <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15941&LangID=S>

Universidad Tecnológica de Tulancingo. (2012). *Educación supone hacer hablar el futuro* [Video recording]. https://www.youtube.com/watch?v=s27_EDahwJ0

Valencia Arcos, G. L. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes*, (4), 271–287. <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>

Valencia, G., & Ávila, M. (2016). Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México. *Revista Latinoamericana de Geografía e Género*, 7(1), 21–35.

Valencia, G., Berdeja, L., & Maza, O. (2011). Aguascalientes el caso del acoso laboral a miembros de la comunidad LGTBTTIP. *1er Congreso Iberoamericano sobre acoso psicológico laboral e institucional en México*.

Valencia, G., & Maza, O. (2021). Consecuencias Laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombres transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, (12), 1–22. <http://hdl.handle.net/11317/2007>

Vasilachis, I. (2019). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Editorial Gedisa.

Zabludovsky, G. (2015). *Norbert Eliás y los problemas actuales de la Sociología* (Fondo de Cultura Económica, Ed.; Primera Ed).

Zemelman, H. (1987). *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad* (Primera). El Colegio de México.

Zemelman, H. (1992). *Los horizontes de la razón. Uso crítico de la teoría. I Dialéctica y apropiación del presente. Las funciones de la totalidad*. Anthropos Editorial del Hombre & El Colegio de México, A.C.

Zemelman, H. (1996). *Problemas antropológicos y utópicos del conocimiento* (Primera). El Colegio de México.

Zemelman, H. (2005). *Voluntad de conocer. El sujeto y su pensamiento en el paradigma crítico* (Primera). Anthropos Editorial.

Zemelman, H. (2008). Pensar teórico y pensar epistémico: Los retos de las ciencias sociales latinoamericanas. *IPECAL*, 00(00), 1–17.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5564/1/Documento7.pdf>

Zemelman, H. (2015). *Pensar y poder*. Siglo Veintiuno Editores.

Žižek, S. (2009). Sobre la violencia. Seis reflexiones marginales. En *Paidós* (Vol. 68). Paidós.

Anexos

Anexos A: Declaración de consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- AUTORIZO a la Mtra. Grecia Lorena Valencia Arcos, estudiante del Doctorado en Estudios Socioculturales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes a recoger de mi entrevista los datos que necesiten para su investigación *Cuerpos Trans* y su inclusión en el mercado laboral formal: procesos de civilización*.
- DECLARO tener conocimiento de que los datos se utilizarán ÚNICA y EXCLUSIVAMENTE con fines científicos o de difusión del conocimiento y ACEPTO que mi entrevista sea registrada, analizada y procesada para extraer conclusiones para el estudio.
- HE SIDO INFORMADO de que mis datos personales serán tratados y custodiados de forma estrictamente CONFIDENCIAL, con respecto a mi intimidad y conforme a la normativa legal vigente.
- OTORGO libremente mi CONSENTIMIENTO a participar en el proyecto a que los resultados puedan ser utilizados en alguna publicación o presentación.
- OTORGO libremente mi CONSENTIMIENTO para que mi imagen (fotografías) pueda ser utilizada en las presentaciones, ponencias o publicaciones que deriven de esta investigación.
- RECIBO una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.
- CONCERVO la prerrogativa de REVOCAR este consentimiento en cualquier momento si así lo decido y comunico a los investigadores responsables del mismo.

_____ de _____ de 2024

Participante

Entrevistadore

Nombre: _____

Mtra. Grecia Lorena Valencia Arcos

Firma: _____

Firma: _____

Anexos B: Técnicas de recolección de información

Investigación: Cuerpos trans* y su inclusión en el mercado laboral formal: Procesos de civilización

Datos sociodemográficos:

1. Nombre:
2. Edad:
3. Sexo:
4. Género:
5. Pronombre:
6. Orientación Sexual:
7. Estado Civil:
8. ¿Cuál es su condición de crianza?:
 - ¿Tiene hijos?
 - ¿Cuántos hijos tiene?
 - En caso de tener ¿comparte de la crianza con otra persona?
 - En caso de no tener ¿Tiene a su cargo alguna infancia?
 - ¿Cuál es su parentesco con esa infancia?
9. ¿Actualmente tiene una relación amorosa?
10. ¿Qué tipo de relación amorosa tiene? (monograma, abierta, poliamorosa, etc.)
11. Nivel de escolaridad:
12. Actualmente usted vive:
 - a) con sus papás/mamá
 - b) independiente
 - c) con su pareja
13. El lugar en el que vive es:
 - a) Propio
 - b) Rentado
 - c) Prestado
14. Cuenta con automóvil o algún medio de transporte:
 - a) Automóvil
 - b) Motocicleta
 - c) Bicicleta
 - d) No cuento con un medio de transporte

1. Trayectoria Corporal

Línea del tiempo de la trayectoria corporal



2. Trayectoria Laboral

	Pregunta	Primer Empleo	Segundo Empleo	Tercero Empleo	Cuarto Empleo	Quinto Empleo	Sexto Empleo	Séptimo Empleo	Octavo Empleo	Noveno Empleo	Empleo actual
DEMANDA	15. ¿Cuál es su empleo actual?										
	16. ¿Qué edad tenía?										
	17. ¿Dónde trabajó? (Nombre del centro de trabajo, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc.)										
	18. Antigüedad en el empleo										
	19. ¿Cómo consiguió este empleo?										
	20. ¿Cómo era tu imagen en la empresa?										
	21. ¿Cómo era tu imagen fuera de la empresa?										
	22. ¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo derivado de su orientación sexual o identidad de género/ expresión de género?										
	23. ¿Fue abierta respecto a su orientación sexual o/e identidad de género en el momento de la entrevista, contratación e incorporación?										
	24. ¿Contaba con contrato?										
	25. ¿Qué tipo de contrato?										

	26. En caso de ser una persona trans* ¿Se le contrató con su nombre actual o con su deadname?												
INCORPORACIÓN	27. ¿Qué puesto desempeñaba?												
	28. ¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?												
	29. ¿Contaba con Aguinaldo?												
	30. ¿Contaba con Vacaciones?												
	31. ¿Contaba con Vacaciones pagadas?												
	32. ¿Contaba con SAR o AFORE?												
	33. ¿Contaba con prestaciones para la vivienda?												
	34. ¿Contaba con seguro de vida?												
	35. ¿Contaba con reparto de utilidades?												
	36. ¿Contaba con vales de despensa?												
	37. ¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?												
DESARROLLO	38. ¿Cuál era su ingreso semanal/ mensual/quincenal?												
	39. ¿Cambió su ingreso durante su estancia en este trabajo?												

DESARROLLO	40. ¿El cambio de ingreso fue derivado de un ascenso?																		
	41. ¿Cuánto tiempo tardo en conseguirlo?																		
	42. ¿Cómo era su ambiente laboral?																		
	43. ¿Cómo fue su desarrollo laboral en este empleo?																		
	44. ¿Se sintió integrade en ese equipo de trabajo?																		
	45. ¿Recibió alguna formación/capacitación durante el desarrollo de este empleo?																		
	46. ¿Le resultó fácil/difícil la adaptación a este empleo?																		
PERMANENCIA EN EL EMPLEO	47. ¿Participaba en las dinámicas de socialización dentro de centro de trabajo?																		
	48. ¿Se siente satisfecho en este empleo?																		
	49. ¿Era productivo en este empleo?																		
	50. ¿En caso de que no seas productivo que causaba la baja de productividad (prácticas de discriminación o violencia laboral)?																		

PERMANENCIA EN EL EMPLEO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL POR OSIG	51. ¿Tuvo algún problema en el momento de ingresar en los sanitarios?													
	52. ¿Ha tenido algún problema por habitar algún espacio que requiera una asignación binaria de género (regaderas, vestidores, locker)?													
	53. En caso de haberlos tenido ¿Puede dar ejemplos?													
	54. ¿Las personas en su trabajo le llaman con el pronombre que eligió?													
	55. ¿Ha tenido algún problema por ser una persona trans* o por tener una expresión de género no concordante?													
	56. ¿Ha experimentado alguna práctica de discriminación por su orientación sexual, identidad o expresión de género?													
	57. ¿Ha experimentado alguna práctica de <i>violencia física</i> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?													

PERMANENCIA EN EL EMPLEO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL POR OSIG	58. ¿Ha experimentado alguna práctica de <u>violencia simbólica</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		
	59. ¿Ha experimentade alguna práctica de <u>violencia psicológica</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		
	60. ¿Ha experimentade alguna práctica de <u>violencia emocional</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		
	61. ¿Ha experimentade alguna práctica de <u>violencia económica</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		
	62. ¿Ha experimentade alguna práctica de <u>violencia patrimonial</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		
	63. ¿Ha experimentade alguna práctica de <u>violencia laboral</u> por su orientación sexual, identidad o expresión de género?																		

PERMANENCIA EN EL EMPLEO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL POR OSIG	64. ¿Sentía alguna afectación física debido a sufrir alguna práctica de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad o expresión de género?										
	65. ¿Sentía alguna afectación emocional debido a sufrir alguna práctica de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad o expresión de género?										
	66. ¿Sentía alguna afectación psicosocial debido a sufrir alguna práctica de discriminación o violencia por su orientación sexual, identidad o expresión de género?										
	67. ¿Tuvo algún problema por su orientación sexual ?										
	68. ¿Tuvo algún problema por su expresión de género ?										
	69. ¿Tuvo algún problema por su identidad de género ?										

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL POR OSIG	70. ¿En caso de tener alguna experiencia lo reportó?																				
	71. ¿A qué instancia?																				
	72. ¿Qué consecuencias tuvo?																				
DESINCORPORACIÓN	73. ¿Cuál fue la razón de la separación?																				
	74. ¿Cómo buscó un nuevo empleo?																				
	75. ¿Cuánto tiempo duraste en el desempleo?																				
	76. ¿Tuvo que adaptar tu cuerpo para adquirir un nuevo empleo?																				
	77. ¿Tuvo que adaptar tus conductas para adquirir un nuevo empleo?																				

3. Guía de entrevista

Centros de empleo trans-incluyentes

Si alguno de los centros de trabajo en los que trabajó es trans-incluyente:

78. ¿Cuál es el nombre de este centro de trabajo?
79. ¿El centro de trabajo contaba con un protocolo, manual o normativa que especificara lineamientos respecto a la inclusión de las personas trans*?
80. ¿Cuentan con certificaciones nacionales o internacionales sobre temas LGBTQ+ o para la igualdad e inclusión laboral (Best place LGBT, Nom 025, Nom 035)?
81. ¿Te dieron una capacitación sobre estos protocolos, manuales, normativas o certificaciones?
82. ¿Las personas que le contrataron sabían o saben que eres una persona trans* o tener una expresión de género no concordante?
83. ¿Alguna persona dentro de tu centro de trabajo sabía o sabe que eres una persona trans* o tener una expresión de género no concordante?
84. ¿Experimentaste algún acto de discriminación por ser una persona trans* o tener una expresión de género no concordante?
85. ¿Los espacios con los que contaba el centro de trabajo fueron modificados para albergar a las personas trans* o personas con expresiones de género no concordantes?
86. ¿El proceso de contratación era diferente para las personas trans* o personas con una expresión de género no concordante?
87. ¿Cómo fue tu experiencia en ese centro de trabajo?
88. ¿Tuviste que adaptar tu cuerpo para formar parte de este centro de trabajo?
89. ¿Tuviste que adaptar tus conductas para poder ser parte de este centro de trabajo?
90. ¿Experimentaste alguna muestra de transfobia o LGBTQfobia?
91. ¿Cómo era la relación con tus compañeros(as/es) de trabajo?
92. ¿Cómo era la relación con tus supervisores?
93. ¿Tienes personas a tu cargo? ¿Cómo es la relación con ellos?
94. ¿Cómo es la convivencia en las actividades grupales de trabajo?
95. ¿Cómo es la convivencia en las actividades sociales del centro de trabajo (posadas, días festivos, etc.)?
96. ¿Sabes si cuentan con algún protocolo de acción en caso de que se presente un acto de violencia o discriminación transfóbica o LGBTQfóbica?

En caso de que no respondiera el apartado “Centros de empleo trans-incluyentes”

En los centros de trabajo formales en los que has trabajado:

97. ¿Las personas que te contrataron sabían o saben que eres una persona trans* o con una expresión de género no concordante?
98. ¿Alguna persona dentro de tu centro de trabajo sabía o sabe que eres una persona trans* o con una expresión de género no concordante?
99. ¿Experimentaste algún acto de discriminación o violencia por ser una persona trans* o con una expresión de género no concordante?
100. ¿Cuentan con certificaciones nacionales o internacionales sobre temas LGBTIQ+ o para la igualdad e inclusión laboral (Best place LGBT, Nom 025, Nom 035)?
101. ¿El centro de trabajo contaba con un protocolo, manual o normativa que especificara lineamientos respecto a la inclusión de las personas trans*?
102. ¿El proceso de contratación era diferente para las personas trans* o para las personas con una expresión de género no concordante?
103. ¿Tuviste que adaptar tu cuerpo o conductas para poder ser parte de este centro de trabajo?
104. ¿Experimentaste alguna muestra de transfobia o LGBTfobia?
105. ¿Cómo era la relación con tus compañeros(as/es) de trabajo?
106. ¿Cómo era la relación con tus supervisores?
107. ¿Tienes personas a tu cargo? ¿Cómo es la relación con ellos?
108. ¿Cómo es la convivencia en las actividades grupales de trabajo?
109. ¿Cómo es la convivencia en las actividades sociales del centro de trabajo (posadas, días festivos, etc.)?
110. ¿Sabes si cuentan con algún protocolo de acción en caso de que se presente un acto de violencia o discriminación tranfóbico o lgbtfobico?
111. ¿Te sientes incluido en el centro de trabajo en el que laboras?
112. ¿Te sientes seguro trabajando en un centro de trabajo formal?

Costos y beneficios de la inclusión en el mercado laboral formal siendo una persona trans* o con una expresión de género discordante

- 113. ¿Por qué decidiste insertar en un centro de trabajo formal?
- 114. ¿Qué representa para ti trabajar en la formalidad?
- 115. ¿Por qué no elegiste trabajar en la informalidad?
- 116. ¿Cuáles son los costos que tiene trabajar en la informalidad?
- 117. ¿Cuáles son los beneficios que tiene trabajar en la informalidad?
- 118. ¿Cuáles consideras que son los beneficios de ser contratado en un centro de trabajo formal?

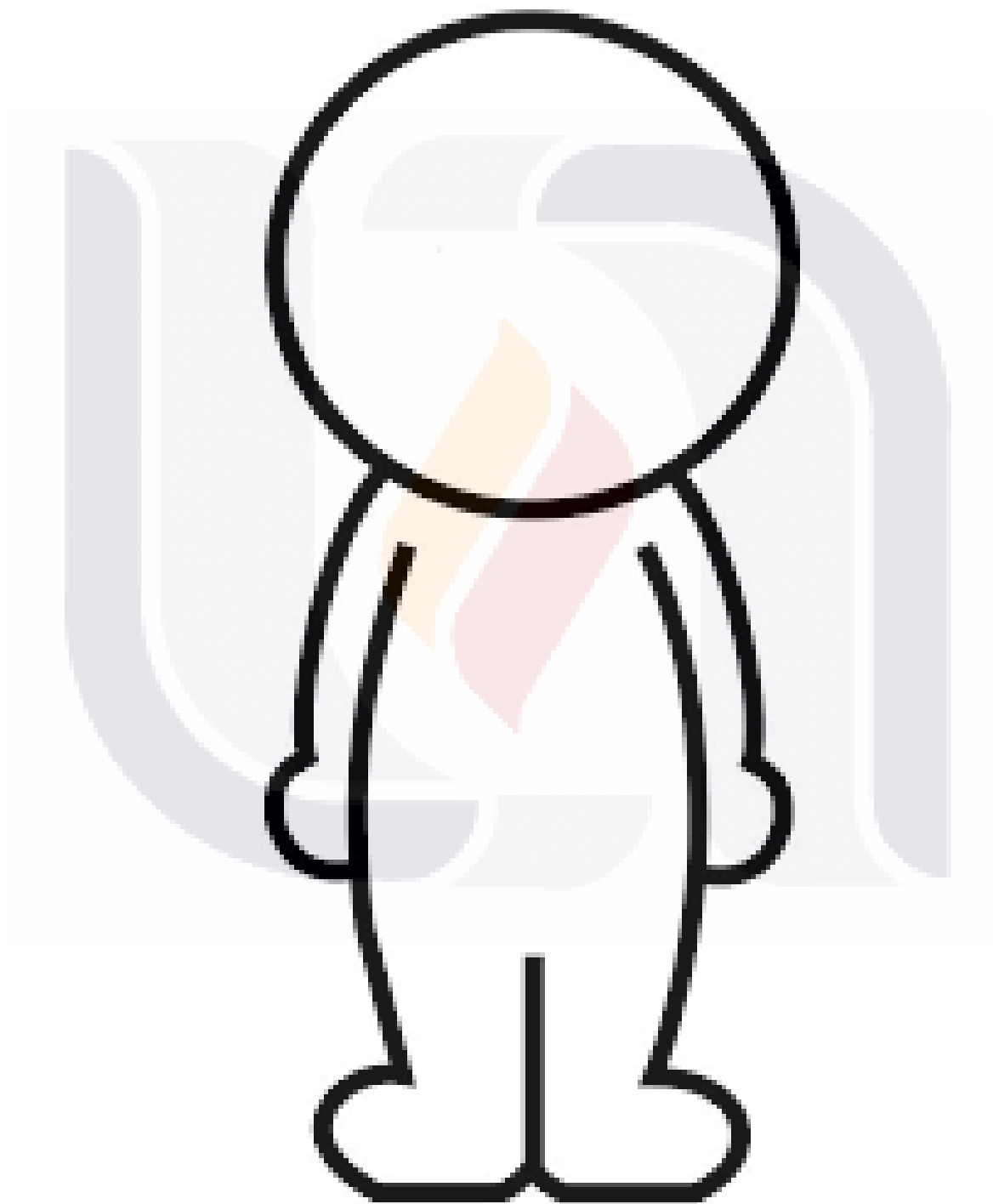
Implicaciones de la inserción de las personas trans* o con una expresión de género discordante en el mercado laboral formal

- 119. Al ser una persona trans* o con una expresión de género no concordante ¿Consideras que tiene algún costo ser parte de un centro de trabajo formal?
- 120. ¿Consideras que tuviste que realizar modificaciones en tu cuerpo para adaptarte a los lineamientos y normativas de los centros de trabajo?
- 121. ¿Consideras que realizaste modificaciones en tu conducta para adaptarte a los lineamientos y normativas de los centros de trabajo?
- 122. ¿Consideras que al ser una persona trans* o con una expresión de género no concordante es más complejo insertarse en un centro de trabajo formal?
- 123. ¿Consideras que, si se reformaran las leyes para proteger a las personas trans* en su identidad y en procesos laborales, tendría un efecto en el proceso de inserción en los centros de trabajo formales?
- 124. ¿Por qué?
- 125. ¿Por qué cree que les mujeres trans*/hombres trans*/personas NB/ lesbianas masculinas/ homosexuales femeninos no se inserten en el mercado laboral formal?

Trabajo Formal	
Beneficios	Costos
Trabajo Informal	
Beneficios	Costos

4. Cartografía corporal

¿Cómo han impactado las prácticas de discriminación, violencia y exclusión que experimentas en el mercado laboral debido a tu orientación sexual, identidad de género o expresión de género?



**Anexos E: Cuestionario semiestructurado para las entrevistas realizadas durante la
2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX**

Participantes

- ¿Qué es lo que buscas y representa insertarse en un trabajo formal?
- ¿Qué posibilidades le brinda tener un empleo formal?
- ¿Has estado insertes en otras empresas transincluyentes? y en caso de ser afirmativa su respuesta ¿cuál fue su experiencia?
- ¿Cuáles son sus expectativas respecto a la feria de reclutamiento trans?
- ¿Consideras que el tener un protocolo o manual de transinclusión garantiza el respeto a tu identidad de género, expresión de género u orientación sexual?

Empresario

- ¿Cuál es el nombre de la empresa que estas representando?
- ¿Existe algún cambio en el proceso de reclutamiento de las empresas?
- ¿Cuentan con algún manual, protocolo o política de transinclusión?
- ¿Podría contactarte para un acercamiento más amplio en otro momento?

Organizador

- ¿Qué es lo que buscan realizando esta feria de reclutamiento trans?
- ¿Existe algún cambio en el proceso de reclutamiento de las empresas?
- ¿Por qué es importante que las personas trans ingresen a empresas formales?
- ¿Podría contactarte para un acercamiento más amplio en otro momento?

Anexo G: Acervo fotográfico de la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX



“Unidad de Salud Integral para Personas Trans” espacio en el que se desarrolló la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Recepción y registro de los participantes de la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX, en la silla se encuentra Grecia, integrante del comité organizador (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Vista panorámica del espacio en el que se desarrolla la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX dentro de la “Unidad de Salud Integral para personas Trans” (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Entrevista a Mtra. Ari Vera Morales presidenta de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT y organizadora de la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Inauguración de la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento de American Express. Global Business Travel en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento de SERVIAP GLOBAL en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento de la Unidad de Salud Integral para Personas Trans en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento de AVERY DENNISON en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento de Grupo Alsea en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Media Monks en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Charles Taylor en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Ford Motor Company en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Netflix Latinoamérica en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento AutoZone en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento HSBC en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento HP en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Scotiabank en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Clawd en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento General Motors (GM) en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Cinepolis en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



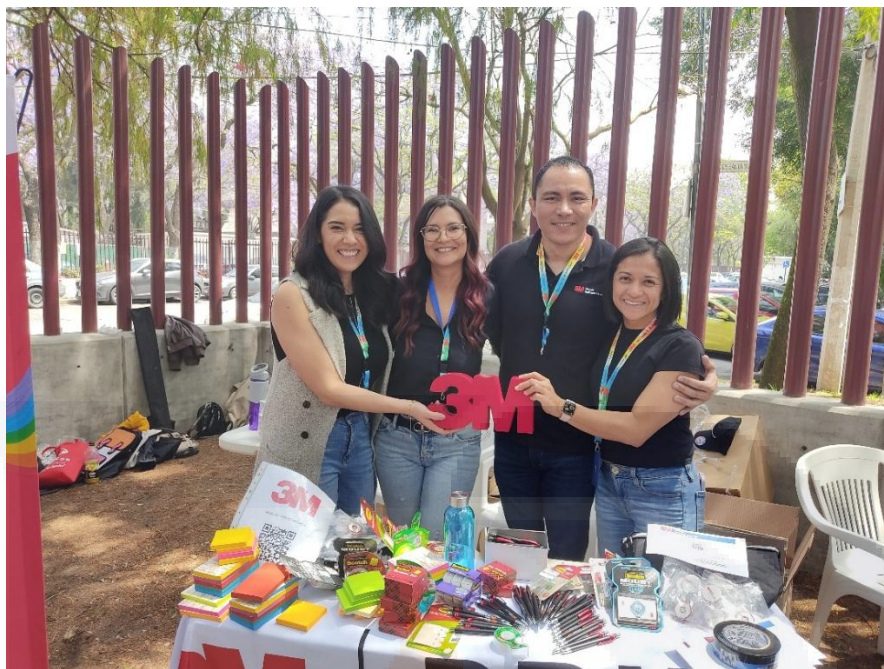
Mesa de Reclutamiento Citibanamex en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Grupo Modelo en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento LVMH en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento 3M en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Givaudan en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Doordash para tiendas México en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Jugos del Valle-Santa Clara en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Sports World en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Syngenta en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Grupo Axo en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Nestlé en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento NIQ en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento SporOn en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Pfizer en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento DAIMLER BUSES México en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Walmart México y Centro América en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento del grupo Walmart México y Centro América en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Fundación Manpowergroup en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Kellogg's en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento LLYC y Beso by LLYC en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Mesa de Reclutamiento Natura & CO en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).



Participantes de las entrevistas a buscadores de empleo en la 2da Feria de Reclutamiento Trans CDMX (31 de marzo de 2023, Ciudad de México).