



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@gmail.com Hernan Palermo.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Valencia Arcos, Grecia Lorena; Maza Díaz Cortés, Octavio M.

Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México

Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 5, núm. 12, Esp., 2021, pp. 71-93

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668071842005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

[redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

DOSSIER TRABAJO Y ACTIVISMO: REEDUCACIÓN Y PRÁCTICAS CONTRA-HEGEMÓNICAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA MASCULINA

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/m2daku144>

Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México

Grecia Lorena Valencia Arcos*

 <https://orcid.org/0000-0002-3917-760X>

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México
lorena_grecia@hotmail.com

Octavio M. Maza Díaz Cortés**

 <https://orcid.org/0000-0002-3991-7751>

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México
octaviomazadc@gmail.com

Recibido: 04.07.21

Aceptado: 26.08.21

Resumen: La discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género es un conjunto de prácticas que han generado una serie de consecuencias negativas en la constitución de los sujetos y en el incremento de desigualdades de la comunidad LGBTQ+. Las prácticas discriminatorias comienzan con dificultades en el acceso al trabajo y continúan en el desarrollo y permanencia en éste, condicionados por el tipo de mercado al que se acceda (formal e informal) y la diversidad sexual o de identidad de género. Las personas que son más propen-

* Maestra en Investigaciones Sociales y Humanísticas. Técnico Docente Asistente de Investigación en la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

** Doctor en Estudios laborales. Profesor-Investigador del Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

sas a sufrir discriminación en el mercado laboral son aquellas que tienen un mayor número de desigualdades y que, además, no cuentan con una expresión de género congruente a la de su sexo biológico. Tal es el caso de las lesbianas masculinas, gays afeminados y personas transexuales, transgéneros y travestis. Se realizó una reconstrucción histórica y laboral de la experiencia de cinco hombres transexuales que con anterioridad habían sido socializados como lesbianas masculinas. El análisis se llevó a cabo a partir de la propuesta teórica queer y la interseccionalidad. Se analizó la Primera Encuesta sobre Discriminación y Encuesta sobre Reconstrucción Histórica y Laboral de la Experiencia de Cinco Hombres Transexuales que con anterioridad habían sido socializados como lesbianas masculinas. El análisis se llevó a cabo a partir de la propuesta teórica queer y la interseccionalidad. Se analizó la Primera Encuesta sobre Discriminación y Encuesta sobre Reconstrucción Histórica y Laboral de la Experiencia de Cinco Hombres Transexuales para conocer el panorama nacional sobre las condiciones laborales de las lesbianas masculinas y hombres transexuales. Se identificaron las principales consecuencias sociales, económicas y de salud que viven los hombres transexuales, así como los procesos de aceptación e inclusión que se presentan a partir de su tránsito.

Palabras clave: masculinidad femenina; discriminación; estudios del trabajo.

Labor consequences of the transition from male lesbian to male transsexual in the labor market of Aguascalientes, Mexico.

Abstract: Labor discrimination towards sexual and gender diversity is a set of practices that have generated a series of negative consequences that have an impact on the constitution of the subjects and the increase in inequalities in the LGBTQ+ community. Discriminatory practices begin with difficulties in access to work and continue in development and permanence in it, which is conditioned by the type of market accessed (formal and informal) and sexual diversity or gender identity. The people who are more likely to suffer discrimination in the labor market are those who have a greater number of inequalities and who, in addition, do not have a gender expression congruent to that of their biological sex. Such is the case of male lesbians, effeminate gays, and transsexuals, transgenders, and transvestites. A historical and occupational reconstruction of the experience of five transsexual men who had previously been socialized as male lesbians was carried out. The analysis was carried out from the Queer theoretical proposal and intersectionality. The First Survey on Discrimination and Survey on Discrimination on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity 2018 was analyzed to know the national panorama on the labor conditions of male lesbians and transsexual men. The main social, economic and health consequences that they experience were identified. transsexual men, as well as the processes of acceptance and inclusion that arise from their transit.

Key Words: Female Masculinity; Discrimination; Work studies.

Consequências laborais da transição do homem lésbico masculino para o homem transexual no mercado de trabalho de Aguascalientes, México

Resumo: A discriminação trabalhista em relação à diversidade sexual e de gênero é um conjunto de práticas que tem gerado uma série de consequências nega-

tivas que têm impacto na constituição dos sujeitos e no aumento das desigualdades na comunidade LGBTQ+. As práticas discriminatórias começam com as dificuldades de acesso ao trabalho e seguem em desenvolvimento e permanência nele, o que está condicionado ao tipo de mercado acessado (formal e informal) e à diversidade sexual ou identidade de gênero. As pessoas com maior probabilidade de sofrer discriminação no mercado de trabalho são aquelas que apresentam maior número de desigualdades e que, além disso, não possuem uma expressão de gênero congruente com a de seu sexo biológico. É o caso de lésbicas, gays afeminados, transexuais, transgêneros e travestis. Foi realizada uma reconstrução histórica e ocupacional da experiência de cinco homens transexuais anteriormente socializados como lésbicas. A análise foi realizada a partir da proposta teórica queer e da interseccionalidade. O I Inquérito à Discriminação e o Inquérito à Discriminação por Orientação Sexual e Identidade de Gênero 2018 foi analisado para conhecer o panorama nacional das condições laborais de homens lésbicas e transexuais, identificando-se as principais consequências sociais, econômicas e de saúde que experimentam - os homens transexuais, bem como os processos de aceitação e inclusão que decorrem do seu trânsito.

Palavras-chave: Masculinidade Feminina; Discriminação; Estudos do trabalho.

INTRODUCCIÓN

La interacción social requiere de símbolos y códigos que permitan identificar el género de los sujetos, para saber cuál es la carga social que se les ha asignado e identificar su lugar en la sociedad. Para que ello sea posible es necesario que su expresión de género y sexualidad correspondan con el sistema heteronormativo. Especialmente cuando estamos por ingresar a lugares públicos en los que la imagen es algo indispensable para definir el uso de los espacios, como es el caso del sanitario, y en lugares como el ámbito laboral en los que la corporalidad y el cuerpo son un punto más para la calificación al adquirir un empleo.

Los sujetos que se identifican como *no binarios*¹ o para los que la expresión de género no es la esperada -lesbianas masculinas, gays afeminados, hombres y

¹ Los sujetos no binarios se conciben fuera del binarismo de género, el cual según el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales es una concepción, prácticas y sistemas de organización social que parte de la idea que solamente existen dos géneros en las sociedades: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer como hombres (biológicamente: machos de la especie humana) y como mujeres (biológicamente: hembras de la especie humana), y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas (2016: 13-14).

mujeres transgénero² y transexuales³ es decir, su género, sexualidad y cuerpo no corresponden con el sistema heteronormativo⁴ (Butler, 2007), suelen recibir una constante segregación y discriminación por parte de la sociedad, ya que no es posible identificar claramente su género, lo que crea una incongruencia entre su género en relación a su sexo y cuerpo, y por tanto, su sexualidad es puesta en entredicho.

Esta incongruencia posibilita ser víctimas de prácticas discriminatorias, de exclusión y de violencia por tener una expresión de género que no corresponde a sexo o que incluso puede llegar a ser ambigua, debido a las características biológicas y sociales que portan en el cuerpo y la corporalidad (Martínez Barreiro, 2004).

Si a la incongruencia de género se le suma ejercer una sexualidad no heterosexual, es decir, una preferencia sexual no correspondiente a la normada, les sujetos potencializan las desigualdades que les atraviesan y con las que se enfrentan a la sociedad, principalmente en el momento de insertarse en espacios que son fundamentales para la supervivencia de los sujetos en un sistema capitalista como es el mercado laboral⁵.

Por su parte, las lesbianas masculinas⁶ se enfrentan constantemente a situaciones que comprometen la identificación de su género y que recrudecen la discriminación por tener una sexualidad no heterosexual. En su vida cotidiana este constante cuestionamiento sobre su expresión de género las lleva a tener problemas en el momento de realizar actividades básicas para la supervivencia: hacer un trámite bancario, tomar un café o comer en un restaurante, rentar una

² Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y por lo general sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016: 35)

³ Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016: 33).

⁴ El sistema heteronormativo es una propuesta de Judith Butler (2007) en la que postula que las y los sujetos están constituidos por un sexo, género, sexualidad y cuerpo. La ideal combinación de este sistema es que las mujeres contengan un sexo femenino, un género mujer, una sexualidad heterosexual (como única opción) y un cuerpo que corresponda a su ser femenino; igual caso en los varones, un sexo masculino, un género hombre, una sexualidad heterosexual (como única opción) y un cuerpo masculino. El sistema heteronormativo rige el total de las acciones que realizamos en nuestra cotidianidad y es a partir de la representación cotidiana de este sistema que se identifica y define un género, lo que les permite integrarse a la sociedad.

⁵ El mercado de trabajo es un punto de encuentro entre quienes ofrecen su fuerza por un salario y aquellos que la pueden y quisieran comprar (Toledo & Bouzas, 2002).

⁶ Mujeres que tienen atracción sexual por otra mujer y que se sienten cómodas con códigos de género, estilo o una identidad masculina (Valencia & Ávila, 2016).

propiedad para vivir, acudir a una entrevista de trabajo e incluso acudir a los sanitarios en espacios públicos, son situaciones cotidianas que ponen en riesgo en muchas ocasiones su seguridad física y emocional; lo que propicia que vivan regularmente en condiciones de vulnerabilidad, discriminación, desigualdad y violencia.

Diversos estudios sobre discriminación laboral (OIT, 2015a, 2015b, 2016, 2021; Pérez et al., 2013; UNESCO, 2016) han demostrado que las características que presentan las personas que experimentan una discriminación laboral “más acentuada” derivada de contar con una diversidad sexual o de género, son aquellas que tienen el mayor número de desigualdades y presentan inconformidad con la heteronorma, es decir, su expresión de género es incongruente en relación a su sexo, su nivel educativo es bajo y viven en precariedad. Las personas que viven una discriminación laboral más severa son personas transexuales, travestis⁷, transgénero, no binarias, homosexuales afeminados y lesbianas masculinas.

Aún no se han identificado investigaciones a nivel internacional o nacional que hayan estudiado específicamente el caso de las lesbianas masculinas, sin embargo, sí se han realizado investigaciones que describen cómo es el ambiente laboral de la diversidad sexual, las consecuencias psicosociales de expresar su sexualidad en el trabajo y las dificultades que experimentan en el mercado laboral, sobre todo en Europa y Sudamérica (di Marco et al., 2012; Mairal & Piedad, 2003; Rosario-Hernández et al., 2009). En ese sentido, la mayoría de los estudios identificó que cada una de las diversidades sexuales presenta una discriminación diferente relacionada con la sexualidad, el género, condición educativa, nivel socioeconómico y expresión de género.

Con relación a la expresión de género o la condición de género, recientemente se han creado instrumentos especializados para identificar cuáles son las problemáticas que presentan no solo las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual, sino las que cuentan con una expresión de género no-normativa y con una condición de género cisgénero⁸ y trans. En México se puede consultar la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (por sus siglas se identifica como ENDO-SIG, 2019) que permite analizar el panorama en el que se desenvuelven las personas y cómo pueden suceder las discriminaciones en espacios como la escuela, la familia y el trabajo.

⁷ Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016: 15)

⁸ Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis. El prefijo *cis* proviene del latín “de este lado” o “correspondiente a” y es el antónimo del prefijo *trans*, que significa “del otro lado”(Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016: 15).

Valencia (2014) identificó que las lesbianas masculinas y femeninas en Aguascalientes, México, coincidían en tres estrategias de adaptación en el mercado laboral propuestas por Rosario-Hernández, Roviera, Luna, Neris y Acevedo (2009): a) aceptación de su sexualidad, b) negación u ocultamiento de su sexualidad y c) construcción de una vida heterosexual.

A partir de este planteamiento, Valencia observó que las lesbianas masculinas optaban por c) construcción de una vida heterosexual, en la cual en algunos casos propiciaban un proceso de hipermasculinización⁹ para identificarse como hombres heterosexuales. Es posible suponer la necesidad de transitar a hombre transexual¹⁰ debido a la discriminación y violencia que se vive en el mercado laboral como consecuencia de ser una lesbiana masculina.

Partiendo de esa premisa se preguntó *¿cuáles son las consecuencias en la empleabilidad y el desarrollo laboral a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual?*

El tránsito a hombre transexual impacta no solo en la esfera social, sino que implica una serie de cambios biológicos que conllevan una readaptación del cuerpo, género y sexualidad en la vida cotidiana, repercutiendo en cada una de las estructuras en las que se encuentran inmerses.

Esta transición de género propicia una reconfiguración de la discriminación y violencia que se presenta en la inserción y desarrollo laboral, ya que el cambio biológico (hormonización e intervención quirúrgica), regularmente no se lleva a cabo al mismo tiempo que el cambio de identidad legal, dado que regularmente los cambios biológicos son más rápidos que los legales.

Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo general de esta investigación consistió en analizar las consecuencias en la empleabilidad y desarrollo laboral a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral del estado de Aguascalientes, México. Específicamente se pretendió: a) analizar la readaptación en el cuerpo e imagen con relación a su sexo, género y sexualidad en el tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual; y b) conocer las transformaciones en su vida cotidiana al realizar el tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual.

Se parte del supuesto de que el tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual implica una restructuración del sistema heteronormativo, que tiene como consecuencia una reconfiguración en la expresión de género y orientación sexual, posibilitando la disminución de prácticas discriminatorias y desigualdades en los diferentes espacios sociales de su vida cotidiana, lo que impacta en la empleabilidad, adaptación e integración en el espacio laboral.

⁹ La amplificación de los estereotipos de conducta del género masculino, dando proporciones excesivas a las características que creen masculinas (Muñoz, 2011).

¹⁰ Personas que nacieron con un sexo correspondiente al femenino y que sienten una identificación con el género masculino (OPS, 2012, p.23)

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Se realizó una investigación de corte cualitativo y se implementó la técnica de la entrevista, a partir de dos herramientas de apoyo para facilitar el flujo de la información: *constitución del sujeto (elaboración propia)* y *trayectoria laboral*.

Participaron cinco informantes que contaban con las siguientes características: *ser hombres transexuales, haberse identificado en algún momento de su vida como lesbianas masculinas, estar insertos o haber estado insertos en el mercado laboral, vivir en el estado de Aguascalientes y haber concluido un grado escolar específico (de primaria a posgrado)*.

El análisis de la información se realizó en la plataforma digital *Atlas.Ti.v.7*. En dicho análisis se llevó a cabo una codificación de las categorías pertinentes, así como la creación de memorias y comentarios que se esquematizaron para una mejor comprensión y análisis de la información.

La interpretación de los resultados obtenidos se llevó a cabo desde la perspectiva teórica queer (Butler, 2002; de Lauretis, 2015; Kosofsky, 1998) y la interseccionalidad (Crenshaw, 1989; la Barbera, 2016; Platero, 2012; Ruiz, 2014). En la construcción de los resultados, se utilizaron los siguientes conceptos teóricos: género, cuerpo, corporalidad, sexualidad, sexo, sistema heteronormativo, performatividad, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, características sexuales, masculinidad, lesbiana masculina, acción, masculinidad femenina, transexualidad, hombre transexual, tránsito, desigualdad, violencia, discriminación, discriminación directa e indirecta y empleabilidad.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS NACIONALES SOBRE DISCRIMINACIÓN HACIA LA DIVERSIDAD SEXUAL

Los principales resultados que se encontraron en la investigación se dividen en dos grandes apartados: el análisis de la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación (2005a) y la Encuesta sobre Discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2019); y como segundo apartado, la presentación del análisis de los resultados sobre las consecuencias en la empleabilidad y el desarrollo a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual.

A pesar de que existen otras encuestas realizadas por asociaciones civiles específicamente para conocer el contexto laboral en el que se desarrollan las personas de la comunidad LGBTTTIQ¹¹ (ADIL, 2015, 2018; ESPOLEA, 2014), estas no tienen una construcción metodológica que permita medir la representación de la muestra a partir de la que se aplica la encuesta, sino que son hechas a conveniencia y teniendo como medio de referencia el acceso a Internet. Dentro de

¹¹ 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 LGBTTTIQ o LGBTQ+.

los criterios de estudio de estas encuestas no se consideró la corporalidad, expresión de género y condición de género de los encuestados, por lo que estos instrumentos dejan fuera toda la población que vive en precariedad, sin acceso a Internet, analfabeta y que cuenta con una expresión de género o condición de género no normativa, y que a partir de la reflexión de esta investigación es la población que cuenta con más desigualdades, y por tanto es más vulnerable.

Primera Encuesta Nacional Sobre Discriminación

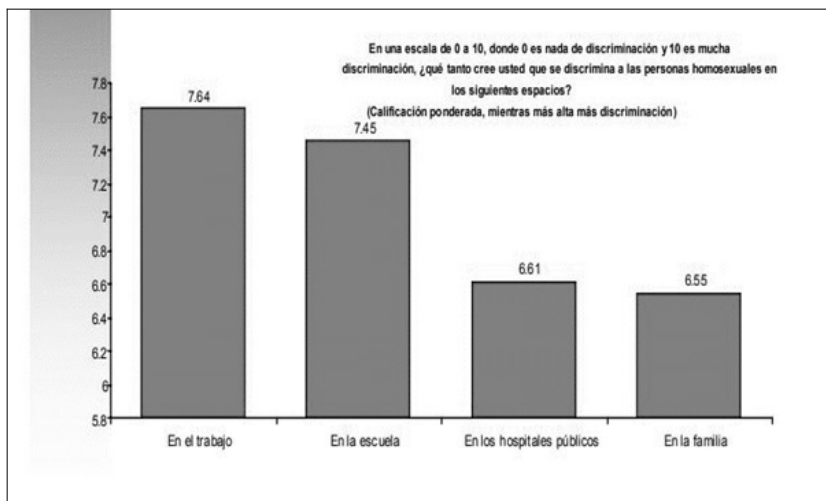
La *Encuesta Nacional sobre Discriminación* cuenta con versiones del año 2005, 2010 y 2017 (CONAPRED et al., 2017; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011). Lamentablemente los instrumentos que se han aplicado no son comparables debido a que cada una de las versiones se ha llevado a cabo con diferentes metodologías, objetivos y unidades de análisis. En el caso de las emisiones 2010 y 2017, no existe una percepción sobre las condiciones laborales de la comunidad LGBTTTIQ; sólo en la versión 2005 se presentan resultados específicos sobre el mercado laboral.

El objetivo de la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación 2005* es generar información para caracterizar y entender el fenómeno de la discriminación en México, a partir tanto de patrones entre la población en general, como en las percepciones por parte de los grupos poblacionales más expuestos a este fenómeno. La unidad de análisis corresponde a miembros del hogar de 18 años de edad o más.

Se retoma el apartado *Personas no heterosexuales* y las preguntas relacionadas con el mercado laboral. Los resultados más relevantes son los siguientes: el 72% de la población encuestada (pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ) cree tener menos oportunidades para conseguir trabajo que el resto de las personas. El 40% experimentó discriminación en su trabajo por ser homosexual. El 75% dice haber ganado un menor salario por un trabajo similar al que desempeña una persona no homosexual.

Por último, se les preguntó *¿qué tanto cree usted que se discrimina a las personas homosexuales en los siguientes espacios?* (figura 1) con una medición por escala de 0 al 10 (0 es nada de discriminación y 10 es mucha discriminación) el espacio que tiene el mayor puntaje es “en el trabajo” con una calificación de 7,64, seguido de “en la escuela” con un 7,45, “en los hospitales públicos” con 6,61 y por último “en la familia” con 6,55 (2005b: 111–113).

Figura 1. Los espacios en donde se percibe una mayor discriminación son el trabajo, la escuela, hospitales públicos y en la familia.



Fuente: Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (2005a, p. 113).

Encuesta sobre Discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de Género

La encuesta está dirigida a personas que reúnen las siguientes características:

- Que se autoidentifican como gays, lesbianas, bisexuales, trans (transgénero, travestis, transexuales) y de otras orientaciones sexuales y/o identidades de género (OSIG) no normativas.
- Residentes en el territorio mexicano.
- De 16 años y más.

Las respuestas representan la opinión de cada participante, categorizado en: gay, lesbiana, mujer bisexual, hombre bisexual, persona con otra orientación sexual no normativa, hombre trans, mujer trans y personas con otra identidad de género no normativa. Los ejes temáticos son:

- Perfil sociodemográfico, orientación sexual e identidad de género
- Opiniones y percepciones sobre discriminación en México

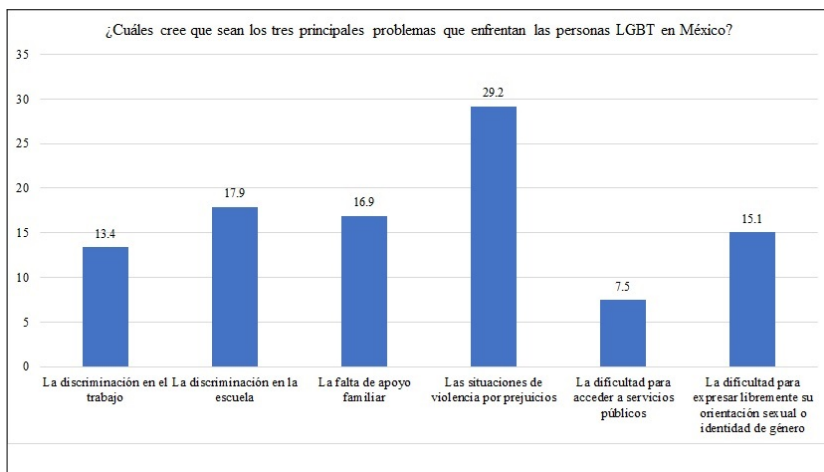
- Experiencias de discriminación
- Discriminación y denuncia
- Satisfacción personal y salud mental
- Módulo sobre identidad de género no normativa.

Los resultados que se presentan a continuación forman parte de los apartados: *condiciones laborales, prácticas discriminatorias y consecuencias en el ambiente laboral.*

¿Cuáles cree que sean los tres principales problemas que enfrentan las personas LGBT en México? (figura 2). El 29,2% de la población encuestada comenta que los principales problemas que enfrentan las personas LGBT en México son *las situaciones de violencia por prejuicio*; el 15.1% declara que es *la dificultad para expresar libremente su orientación sexual o identidad de género*; el 13,4% cree que es *la discriminación en el trabajo* y el 7,5% considera que es *la dificultad para acceder a servicios públicos*.

A pesar de que la percepción de la población ha cambiado con relación a los resultados del 2005, la discriminación en el trabajo sigue estando presente en los principales problemas que enfrentan las personas LGBTTTTIQ en México y, por tanto, debe ser atendida para avanzar en la lucha por la disminución de las desigualdades por orientación sexual e identidad de género.

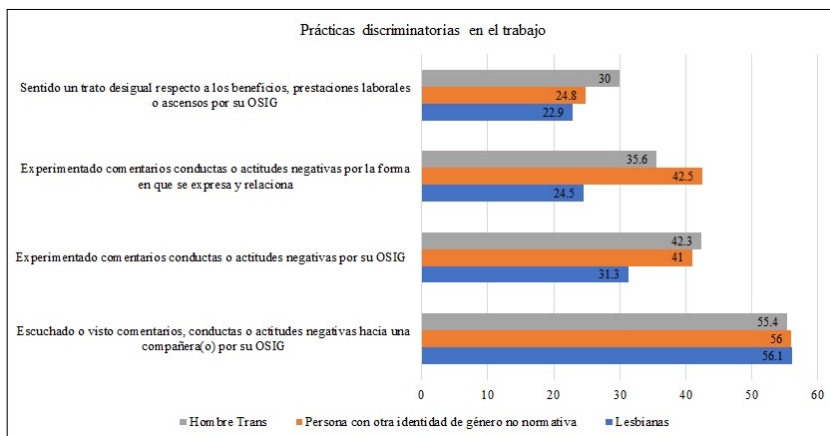
Figura 2. ¿Cuáles cree que sean los tres principales problemas que enfrentan las personas LGBT en México?



Fuente: elaboración propia con datos de la ENDOSIG (2019).

Otra de las preguntas que muestra el panorama laboral de la diversidad sexual y de género en México es: *¿cuáles son las prácticas discriminatorias que ha experimentado en el trabajo?* (figura 3). Las respuestas que se retoman son los referentes a las lesbianas, hombres trans y personas con otra identidad de género no normativa.

Figura 3. Prácticas discriminatorias en el trabajo.

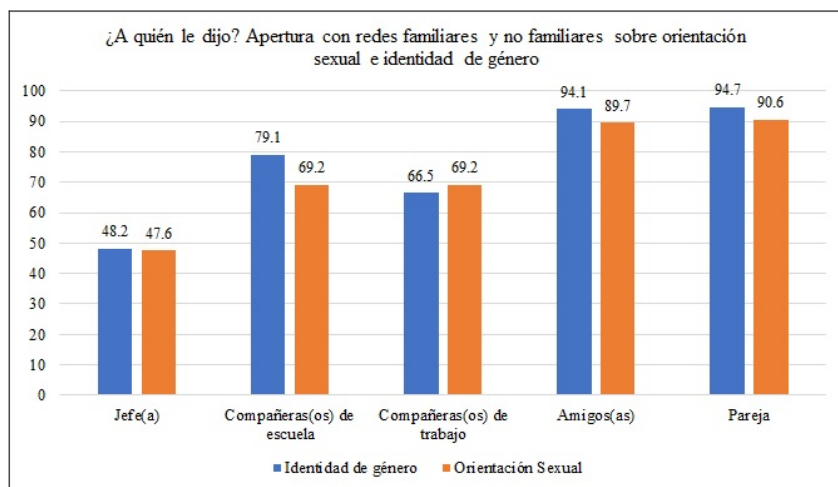


Fuente: elaboración propia con datos de la ENDOSIG (2019).

Los porcentajes más altos corresponden a la respuesta *Escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por sexuales y/o identidades de género (OSIG)* correspondiente al 56,1% de las lesbianas, el 55,4% de hombres trans y el 56% de personas con otra identidad de género no normativa. La siguiente respuesta con mayores porcentajes es, *Experimentado comentarios conductas o actitudes negativas por su orientación sexual o identidad de género*, opción que refleja la opinión del 42,3% de los hombres trans; el 41% de las personas con otra identidad de género no normativa y el 31,3% de las lesbianas. Para el 42,5% de las personas con otra identidad de género no normativa; el 35,6% de hombres trans y el 24,5% de lesbianas, una práctica discriminatoria en el trabajo es haber *Experimentado comentarios conductas o actitudes negativas para la forma en que se expresa y relaciona* y, por último, el 30% de los hombres trans; el 24,8% de personas con otra identidad de género no normativa y el 22,9% de las lesbianas refieren haber *Sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su orientación sexual o identidad de género*.

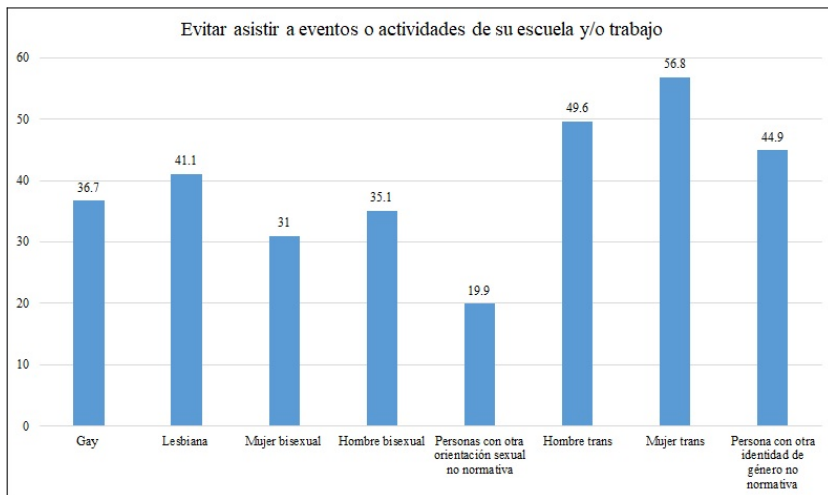
Otro dato importante que arroja es la comunicación de su orientación sexual o identidad de género a redes no familiares. En la figura 4 se puede observar que la *apertura* con su *jefe(a)* está por debajo de la mitad del porcentaje en comparación de la *pareja* o *amigos(as)*; y en el caso de la comunicación con *compañeras(os) de trabajo* es menor al de las *compañeras(os) de escuela*. En el caso del ambiente laboral, se difunde más la *orientación sexual* (69,2%) en comparación con la *identidad de género* (66,5%).

Figura 4. ¿A quién le dijo? Apertura con redes no familiares sobre orientación sexual e identidad de género.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENDOSIG (2019).

Por último, se cuestiona *si por temor a sufrir discriminación se evitaría asistir a eventos o actividades de su escuela y/o trabajo*; el 49,6% de hombres trans; el 44,9% de personas con otra identidad de género no normativa y el 41,1% de lesbianas respondieron afirmativamente, es decir, que no asistirían a eventos o actividades de su escuela y/o trabajo (figura 5).

Figura 5. Evitar asistir a eventos o actividades de su escuela y/o trabajo.

Fuente: elaboración propia con datos de la ENDOSIG (2019).

ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES Y DE TRÁNSITO DE LOS HOMBRES TRANSEXUALES.

A partir de la información que se obtuvo de las entrevistas se llevó a cabo una comparación de las trayectorias laborales de los informantes cuando se identificaban como lesbianas masculinas y luego como hombres transexuales, así como los principales testimonios sobre estrategias de adaptación, desigualdad y discriminación que se identificaron en su experiencia antes y después de comenzar el tránsito.

Respecto a sus trayectorias laborales lo primero que hay que rescatar es que cuatro de los cinco informantes consiguieron un trabajo formal antes de comenzar su tránsito, lo que, de hecho, les permitió comenzar con su tratamiento y pagar el costo de las estudios, consultas y dosis de testosterona. Con relación a esto se observa que los cinco participantes tuvieron una larga trayectoria laboral como lesbianas masculinas, por lo que encontraron la forma de insertarse en el mercado laboral a pesar de tener una incongruencia de género.

A partir de que consolidaron su tránsito, es decir que tuvieron una identidad legal que correspondiera con su expresión de género, cuatro de los cinco entrevistados pudieron formalizar sin problemas su identidad de género en sus tra-

bajos actuales; en el caso del participante que no contaba con trabajo al inicio de su tránsito, le fue posible adquirir un empleo que le permitiera continuar con su tránsito, ya que durante el cambio biológico no concretó su inserción laboral debido a la incongruencia de género que presentaba en su estatus legal.

Todos han hablado abiertamente en la mayoría de sus trabajos, con sus jefes y compañeras(os) sobre su orientación sexual, en algunas ocasiones porque lo consideraban espacios seguros o porque era una manera de visibilizar su masculinidad en construcción.

Tres de ellos declararon haber vivido violencia, discriminación y acoso en algunos de sus espacios laborales al tener una expresión de género incongruente con su sexo (como lesbianas masculinas). Asimismo, en tres de los cinco casos, su imagen, expresión de género y sexualidad les causó algunos conflictos en el espacio laboral.

En el estudio realizado por Valencia y Ávila (2016) “Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México” se retomaron dos propuestas sobre las estrategias de adaptación y visibilidad de las lesbianas y gays en el ámbito laboral. La primera corresponde a Mairal y Piedad (2003) sobre la visibilidad e intimidad en los gays y las lesbianas, referente a la necesidad de ocultar o guardar su sexualidad para sí, ya que la intimidad es una característica de la profesionalidad y se relaciona con la necesidad de ocultar su sexualidad dentro de las empresas. Esta estrategia se presenta de cuatro formas: negativa (consecuencias negativas al expresarlo dentro del área laboral), tranquilizadora (se cumple con normas y expectativas sociales), intranquilizadora (transgrede pautas sociales donde se presenta una negación de la homosexualidad) y la positiva (fuera del ámbito laboral).

Las lesbianas masculinas llevan a la intimidad su orientación sexual, a pesar de lo complicado de ocultar su expresión de género, por lo que enuncian ser “hombres” para ocultar su sexualidad. Los entrevistados declaran haber expresado su orientación sexual en el trabajo para no tener problemas, por lo que era necesario hablar de su lesbianismo debido a la incongruencia de su sistema heteronormativo, su visibilidad era negativa e intranquilizadora. En el momento en que transitan a hombres transexuales no es necesario ocultar en la intimidad su orientación sexual, ya que se mueve a ser heterosexual y, por lo tanto, formar parte de la norma. Solo en el hombre transexual que participó en esta investigación declara ser bisexual en el imaginario y por tanto, podría serle necesario ocultar su sexualidad. Con relación a su visibilidad, es tranquilizadora y positiva pues se cumple con las expectativas y normas sociales en congruencia con el sistema heteronormativo.

La segunda propuesta corresponde a Rosario-Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo (2009), que realizan una amplia referencia teórica respecto al tema de la homosexualidad y su discriminación, abordando conceptos como la heterosexualidad obligatoria y tres tácticas de adaptación en el ámbito laboral:

- a) construir o simular una vida e identidad heterosexual.
- b) evitar, mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual.
- c) mediante una estrategia de adaptación aceptar su sexualidad con las y los compañeros de trabajo.

En el artículo de Valencia y Ávila se demuestra que las lesbianas masculinas presentan una visibilidad negativa y optan por construir o simular una vida e identidad heterosexual, lo cual las lleva a procesos deconstructivos respecto a su masculinidad corpórea y las orilla a regresar a la femineidad y aparentar ser mujeres heterosexuales u optar por procesos de hipermasculinización para aparentar ser hombres heterosexuales:

“de repente había jefes, me dijo una jefa ‘es que hablaron de gerencia conmigo, que necesitan que te vengas con más maquillaje, que ya no te cortes el pelo, porque estas confundiendo a los clientes’ y yo ‘ah, cabrón, pero ni siquiera tengo contacto con los clientes, yo acomodo mercancía nada más’- no, es que sí estás confundiendo a los clientes-. Y yo como de verdad sí ocupaba el trabajo, dije ‘pues ni modo’, entonces ya no me maquillaba, pero mínimo me delineaba los ojos, dije ‘bueno, ya para callarlos’ y luego ‘sabes qué? es que no sé si te puedas traer unos aretes’. Yo llegaba (al trabajo) de super malas y me iba de malas” (Antonio, 28 años, 2019).

Sin embargo, para los informantes el tránsito a hombre transexual no es una estrategia de adaptación en el mercado laboral, ya que las condiciones de discriminación, desigualdad y violencia que vivían en el trabajo no fueron el motor de este tránsito, sino su necesidad por tener el cuerpo que habían deseado desde la infancia y con el que se sentían cómodos. Las consecuencias que tuvieron a partir de este tránsito impactaron en su ambiente laboral y empleabilidad principalmente, así como en otras esferas sociales. Por lo que el motivo de tránsito debe de ser considerado como algo multifactorial que impacta en su vida cotidiana, incluido el aspecto laboral, pero no exclusivamente éste:

“yo creo que cuando yo buscaba algo para identificarme, cuando me decían ‘ah ok, es que eres lesbiana’, no me terminaba de convencer, había algo en mí que no sabía qué era, que no encajaba. Entonces yo de verdad quería identificarme, yo quería ser parte de un colectivo que me abrazara, que como que esta hermandad que a veces se vive en el mundo gay, pero yo no me sentía parte, yo no me sentía totalmente en una pieza de algo. Entonces cuando conozco esto de ser hombre trans, digo, ‘ok, ésta era la pieza que me faltaba, entonces esta era la pieza que me faltaba para sentirme bien¿ y eso es lo que me hace brincarme de aquí al otro lado. Si eso al final me va a hacer sentir bien, deja de los demás, si eso al final me va a hacer sentir bien conmigo mismo, vamos a hacerlo. Entonces es por eso que decido hacer el cambio” (Antonio, 28 años, 2019).

Al reconfigurar el sistema heteronormativo, los hombres transexuales llevan a cabo procesos de adaptación, aceptación e integración en la sociedad que como lesbianas masculinas les es imposible realizar, ya que su configuración corpórea y sexual era motivo de estigmas, burlas e incluso vergüenza, lo que

desencadenaba una serie de prácticas discriminatorias en los diferentes ámbitos de su vida cotidiana. Sin embargo, en el ámbito laboral se puede observar con más facilidad cómo se llevaron a cabo los procesos de adaptación y la reconfiguración de las desigualdades y del ejercicio de prácticas discriminatorias, debido a que se encuentran en espacios contenidos y estructurados a partir de lineamientos institucionales:

“esta vez no fue ‘nosotros te hablamos’, esta vez fue ‘ya estás contratado’, esta vez fue ‘trae los papeles’ y en todos mis trabajos siempre me había tocado ‘nosotros te marcamos’ y esta vez fue raro porque ‘ya estas’, ¿cómo por qué? ¿en qué momento? Y aparte que te digo, un empleo estable” (Antonio, 28 años, 2019).

“Sí claro, ya hasta para el baño entro al baño con mis compañeros y todo, porque cuando estaba todavía en transición que tenía facciones como todavía de niña y la vocecilla, entraba y ya se asustaba la gente y yo también decía es que es incómodo entrar todavía al baño de mujeres. Entonces ya empecé a entrar al baño de los hombres y mis compañeros hasta me animaban, me decían ‘tu éntrale güey, tu éntrale, cabrón, al baño, no pasa nada’ y pues ya, es un hecho que voy bien a gusto al baño de los hombres, toda la gente (me dicen) que ‘caballero, oficial, joven” (Diego, 25 años, 2019).

“como hombre pues es diferente porque te dan trabajo mucho más fácil y rápido, es mucho más fácil y rápido que te aumenten el sueldo. Los vatos, por ejemplo, llegas y cotorreas y la chingada, y te puedes llevar pesado y no son como... o sea, no se meten con tu privacidad o no quieren meterse con tu privacidad, es como ‘equis’, totalmente” (Fernando, 30 años, 2019).

El tránsito a hombre transexual reconfiguró las desigualdades que se generan al tener un cuerpo abyecto y la posibilidad de adquirir los capitales simbólicos necesarios para terminar con las confrontaciones generadas por contar con una sexualidad diferente a la heterosexual y, por tanto, generar una congruencia con la masculinidad de su cuerpo y su identidad de género. Esto es lo que los inserta como hombres que aparentemente cuentan con los símbolos y redes políticas, culturales y sociales que les permiten tener una mayor igualdad en el plano económico, específicamente en el mercado laboral.

Una de las consecuencias que tienen las desigualdades es la discriminación, específicamente la discriminación laboral. Según la OIT (2003) consiste en:

“Dispensar a las personas de un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate” (p. 1).

Este trato suele presentarse en diferentes momentos de las dinámicas laborales (inserción laboral, desempeño de las obligaciones o en el despido), no solo en las prácticas del empleador o del trabajador, sino que puede presentarse en las prácticas, procedimientos y las instituciones, lo que brinda la posibilidad de modificarse para disminuir las desigualdades.

Se han reconocido dos tipos de discriminación: directa e indirecta. La primera es estructural, es decir, relacionada con las leyes, normas o políticas de las áreas laborales; la segunda se puntualiza en los prejuicios y los estereotipos que atribuyen actitudes o aptitudes determinadas a los sujetos, independientemente de sus calificaciones o experiencia laboral.

En el caso de las lesbianas masculinas, la discriminación puede ser considerada indirecta, ya que se genera a partir de la incongruencia de género y al tener una orientación sexual diferente a la heterosexual, ya que se está ponderando por encima su expresión de género y orientación sexual a las cualidades y aptitudes con las que cuenten para desarrollar su trabajo. Esto tiene como consecuencia una menor empleabilidad, una limitación en su desarrollo profesional y un ambiente laboral hostil.

“Es incómodo porque no sabías tú como explicarles, porque hay mucha gente que te digo, que está muy tapada, entonces no faltaba el que estabas en una intervención (y decían) ‘no es que esa pinche machorra yo no quiero que me atienda’. Entonces sí es incómodo porque como que sí te afecta” (Diego, 25 años, 2019).

“en alguna condición laboral, quise como aplicar a tener un puesto administrativo, entonces me sometí a una serie de exámenes y en una entrevista una mujer me preguntó... la mujer de recursos humanos me dice ‘y cuéntame ¿quién eres tú?’. Y entonces yo lo primero que le dije es ‘pues yo soy una mujer lesbiana’. Y ahora me da risa porque no debí haberlo dicho, yo estoy casi seguro que lo que me hizo no tener ese puesto fue mi respuesta, por mi honestidad... esa mujer no estaba lista para mi honestidad porque no me conocía. Entonces yo era una persona desconocida que además estaba confesando su homosexualidad y ella seguro no quería en esa empresa a personas como yo y entonces finalmente no me dieron el puesto” (Mariano, 43 años, 2019).

“Fíjate que como lesbiana masculina pues siempre está como él, quieras o no, aunque no te lo digan, pero tú lo sientes... sientes como una barrera, sientes como una barrera de ‘ay güey es lesbiana, no le vaya a gustar, no sé cómo interactuar’ o ese tipo de cosas. Inclusive con las jefas también, o sea, de repente que te dicen ‘oye mijo, oye enfermero, ay perdón, enfermera’, eso era antes. Ahora ya como trans, pues es totalmente diferente, hay una certeza de lo que eres y eso les da alivio el decir... fijate que de primero sí estaban acá como que, siento yo que estaban... ¿cómo se podrá decir? desconcertadas, como de “qué pedo, en qué momento”; pero el que escuchan a hablar de ti como una persona masculina o que se refieran a ti como una persona masculina, el que ya te nombran como una persona masculina, les da más confianza” (Sergio, 26 años, 2019).

Las consecuencias que se viven a través de este tránsito son favorables: comentan haber tenido una mayor aceptación en todos los ámbitos de su vida cotidiana y una mayor integración social y laboral, por lo que pueden desarrollarse en ambientes más incluyentes. Sin embargo, presentan otras problemáticas, sobre todo durante el proceso en el que adquieren su acta de nacimiento con la reasignación de género, pues a través de la legitimidad legal es que pueden

desdibujar su condición de incongruencia genérica y, por tanto, insertarse como hombres heterosexuales en el mercado laboral:

"le causas menos conflicto a la gente siendo un hombre trans, que siendo una lesbiana, o sea, en cuestión de jerarquías, de cuestión laboral. Todavía como lesbiana masculina, me dieron la oportunidad de trabajar en la delegación estatal del seguro social con honorarios. Me presento yo como 'Janet Vanessa' con mi madrina porque era la que contrataba en ese tiempo, en el 2016, contrataba a las personas de honorarios para trabajar en el Seguro Social. Entonces pues imagínate, mi madrina... yo ya tenía como unos diez años que no la veía, sino es que un poquito más. Entonces obviamente ella se quedó con una apariencia totalmente femenina de mí, cuando fueron mis quince años creo, o sea, super femenina, uña postiza, maquillada, peinado, vestido, o sea... y desde entonces no la veía. Y yo, o sea, me presento con ella y digo 'hola madrina, ¿cómo estás?' y se me queda viendo, así como de '¿y tú quién chingados eres?' (risas), le digo 'soy Vane' y me dice 'ay ahijada, ¿cómo estás?' y yo 'bien madrina ¿y usted?', porque obviamente yo me presenté muy formalmente, o sea llevé mi camisa, mi pantalón, mi zapato bien boleado y oliendo a perfume de hombre a más no poder" (Sergio, 26 años, 2019).

CONCLUSIONES

Seguir pensando y posicionando el género como un eje rector determinante y dogmático con relación a la expresión y constitución de los sujetos limita su análisis. El género determina la vida de las personas; sin embargo, existen muchos otros ejes regímenes de poder que constituyen y configuran la acción y la experiencia, como la clase social, la religión, el nivel educativo, la sexualidad, la corporalidad, el cuerpo, entre otros. La sociedad está estructurada y fundamentada desde una concepción binaria y esencialista. Por lo que la existencia de cuerpos abyectos irrumpe el sistema.

La complejidad de la realidad marca un matiz lleno de combinaciones que impacta en la vida de los sujetos, principalmente en su cotidianidad. Esto permite entender la realidad como una serie de presentes que se encuentran en transformación; por lo tanto, la sexualidad, el género y el cuerpo no pueden concebirse como asibles, esenciales y estáticos. El género visto desde una perspectiva dogmática e ideológica limita la construcción de sociedades que respondan a las necesidades de los sujetos.

El lesbianismo masculino es considerado teóricamente como un estadio de tránsito hacia la transexualidad (Halberstam, 2008), sin embargo, esta teoría despoja a las lesbianas masculinas de su capacidad de acción y agencia respecto a su sexualidad, cuerpo y género. Es preciso entender que el lesbianismo masculino es una opción más de las múltiples combinaciones posibles en las que pueden existir y vivir los sujetos.

Los hombres transexuales, al tener una congruencia con el sistema heteronormativo (sexo, género, sexualidad y cuerpo), disminuyen las condiciones de discriminación que vivían como lesbianas masculinas, así como las desigualdades

por género. No obstante, se generan nuevas prácticas de discriminación relacionadas con su tránsito, específicamente con su condición legal.

La transexualidad no es percibida como una estrategia de adaptación en el trabajo; empero, los beneficios que presenta los hacen personas más empleables y con un ambiente laboral más incluyente.

En todos los casos, en el momento de su transición presentan un trabajo estable, lo que fortalece su reconocimiento y legitimidad como hombres y permite tener un tránsito más seguro.

Existe una clara necesidad de realizar reformas legales que permitan que el tránsito del acta de nacimiento sea breve, ya que los efectos del tránsito hormonal surgen rápidamente y esto genera una incongruencia legal con relación a su cuerpo, trayendo como consecuencia una inadaptación social que limita su desarrollo y empleabilidad en el mercado laboral.

Es necesaria la legislación y pronunciamiento del tránsito biológico de género como una urgencia médica que pueda ser atendida en los centros de salud pública, ya que el no tener los recursos económicos para realizar un tránsito hormonal y legal pone en riesgo y limita la supervivencia de las personas transexuales.

Es urgente la capacitación y gestión de políticas públicas que permitan informar y sensibilizar al personal administrativo y de servicios de las instituciones públicas y privadas a nivel federal, estatal y municipal en materia de discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género, poniendo un énfasis en el caso de las personas con una diversidad de género o con una expresión de género no binaria. La desinformación e ignorancia propician prácticas y políticas discriminatorias hacia los trabajadores por parte de los empleadores, compañeros y usuarios de dichas instituciones.

El problema de los sanitarios en espacios públicos es recurrente: todos los entrevistados declaran haber tenido problemas en el momento de ingresar tanto en espacios públicos como en los de sus establecimientos de trabajo, cuando sus cuerpos se encontraban en una situación de incongruencia o eran no binarios, es decir, cuando se concebían como lesbianas masculinas o se encontraban en tránsito (lesbianas transexuales). Las agresiones que se relatan en las entrevistas muestran cómo las personas no solo los discriminaban por ser lesbianas masculinas, sino que en ocasiones fueron las autoridades de seguridad municipal o estatal los encargados de sacarlos por la fuerza de dichos espacios públicos por no tener una congruencia con el género biológico. Por todo ello es necesaria la existencia de baños mixtos en espacios públicos y lugares de trabajo, para evitar riesgos de seguridad frente a la violencia, discriminación y exclusión contra las personas que cuentan con una diversidad sexual y/o de género.

REFERENCIAS

- ADIL. (2015). *Segunda 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*.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Vol. 1. Paidós.
- Butler, J. (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. *Género y sociedad* 1 (5). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- CONAPRED, CNDH, UNAM, CONACYT, & IEGI. (2017). ENADIS. Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017. *Conapred*, 1-39.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2011). *Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México | Enadis 2010. Resultados generales*. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- 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. (2005a). *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, & Secretaría de Desarrollo Social. (2005b). *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436
- 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), 139-167. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclfhhttp://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- de Lauretis, T. (2015). Género y teoría queer. *Mora*, 21, 107-118.
- di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., & Hoel, H. (2012). *Experiencias de Lesbianas y Gays en el trabajo*.
- ESPOLEA. (2014). *Presentación de Resultados. 1 era Encuesta sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México*.
- Halberstam, J. (2008). *Masculinidad Femenina*. Editorial EGALES, S.L.
- Kosofsky, E. (1998). *Epistemología del armario*. Liderduplex S.A. <https://programadddsr.files.wordpress.com/2013/05/kosofsky-sedgwick-eve-epistemologc3ada-del-armario.pdf>
- la Barbera, M. (2016). Interseccionalidad, un "concepto viajero": orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *INTERdisciplina*, 4(8), 105-122. <http://www.miseal.org/>

- Mairal, P., & Piedad, L. (2003). *Estudio. Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito Laboral de Coslada*. http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_homoflavoralcoslada.pdf
- Martínez Barreiro, A. (2004). La construcción social del cuerpo en las sociedades contemporáneas. *Papers: Revista de Sociologia*, 73, 127-152. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1111>
- Muñoz, J. (2011). El macho sarbiento: la hipermasculinidad en Yonquis y Yanquis de Alonso de Santos y entre Villa y una Mujer desnuda de Sabina Berman. In *Theses, Dissertations, Student Research: Modern Languages and Literatures*.
- OIT (2015a). 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* 1 (4). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- OIT (2015b). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina* (No. 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* (No. 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
- OPS (2012). *Por la salud de las personas trans. Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y cis comunidades en Latinoamérica y el Caribe* https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00JQ81.pdf
- Pérez, A., Correa, G., Castañeda, W., & Plata, E. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*, Escuela Nacional Sindical, Corporación Caribe Afirmativo.
- Platero, R. (Lucas). (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Temas contemporáneos*. Edicions Ballaterra.
- 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>
- Ruiz, M. (2014). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Raquel (Lucas) Platero. Barcelona: Bellaterra, 2012. 328 pp. *Universitas Humanística*, 79(79), 258-259. <https://doi.org/10.11144/javeriana.uh79.icse>

- SEGOB, CONAPRED, & CNDH. (2019). *ENDOSIG. Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018. Presentación de resultados.*
- Toledo, E. D. L. G., & Bouzas, a. (2002). *La flexibilidad del trabajo en México.* <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>
- UNESCO. (2016). *Informe Mundial sobre Ciencias Sociales. 2016 | Afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo Informe Mundial Ciencias Sociales sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible. Resumen.* www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp
- Valencia, G. (2014). *Situación Laboral de las lesbianas masculinas y femeninas en México: El caso de Aguascalientes (2010-2014).* https://www.academia.edu/45081542/Situaci%C3%B3n_Laboral_de_las_Lesbianas_Masculinas_y_Femeninas_en_M%C3%A9xico_El_caso_de_Aguascalientes_2010_2014_
- Valencia, G., & Ávila, M. (2016). Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México. *Revista Latino-Americana de Geografía e Género*, 7(1), 21-35.