



**DERECHOS  
HUMANOS**  
SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS

# RETOS, BARRERAS Y RESISTENCIAS:

Inserción laboral de personas trans  
desde una perspectiva interseccional



Visita nuestras **Redes Sociales**  
f X @derechosgente

Publicación Bimestral  
Marzo 2026

**Creo que contar nuestras historias, primero a nosotros mismos y luego a los demás y al mundo, es un acto revolucionario. Es un acto que puede generar hostilidad, exclusión y violencia. Pero también puede conducir al amor, la comprensión, la trascendencia y la comunidad.**

**Janet Mock,**  
*escritora trans estadounidense*

# RETOS, BARRERAS Y RESISTENCIAS: Inserción laboral de personas trans desde una perspectiva interseccional

Las vivencias de las personas de la diversidad sexual y de género no pueden comprenderse desde una perspectiva general que abarque a todas las poblaciones como una masa demográfica homogénea. La realidad es considerablemente más compleja; las experiencias, vivencias, retos, barreras y formas de discriminación que puede experimentar una persona LGBTI+ se encuentran determinadas por factores contextuales relacionados con su entorno de desarrollo humano, así como por la manera en que la identidad de la persona dista de la norma socialmente establecida, particularmente de la cisheteronormatividad.<sup>1</sup>

En este sentido, comprender la violencia que atraviesa a poblaciones específicas, conformadas por vivencias individualizadas, no puede plantearse desde una perspectiva que segregue sus características y las analice de forma aislada. Esta óptica, desde el planteamiento académico, constituye la base de la interseccionalidad. Dicha herramienta analítica sostiene que “[l]as categorías como raza, etnia, género, clase, sexualidad y capacidad, son socialmente construidas, totalmente dinámicas e interactúan entre ellas. Las personas pueden experimentar los privilegios y la opresión simultáneamente, dependiendo del contexto social” (Centro Nacional de Equidad de Género, Salud Sexual y Reproductiva, s.f., p. 4).

De esta forma, la interseccionalidad se consolida como una herramienta que busca complejizar la comprensión de las violencias y los sistemas de opresión, entendiéndolos como fenómenos compuestos e interrelacionados. Este enfoque teórico permite analizar vivencias específicas, reconociendo que una persona puede estar atravesada simultáneamente por el racismo y la LGBTI+fobia, o que una mujer puede experimentar, al mismo tiempo, misoginia y capacitismo. En este marco, el presente artículo se propone analizar los efectos de una violencia específica y su impacto directo en un ámbito del desarrollo humano: la transmisoginia y su relación con el desarrollo económico en el contexto de la inserción laboral.



La transmisoginia, según Sojka (2017), hace referencia a la discriminación interconectada que articula la misoginia y la transfobia, particularmente experimentada por mujeres trans y personas trans - femeninas.<sup>2</sup> Este término busca explicar los espacios y hechos de violencia, rechazo y segregaciones particulares de estas poblaciones y que no son experimentados por sus similares; es decir, vivencias que no comparten con hombres trans o personas transmasculinas, ni con mujeres cisgénero, pero que devienen de las mismas raíces.

De manera particular, Serano (2021), quien acuñó el término a mediados de la primera década de los años 2000, identifica diversas especificidades de las vivencias transfemeninas. Entre ellas, señala que la transición hacia la feminidad suele generar un mayor grado de sensacionalización pública, consternación e incluso demonización. Asimismo, la autora sostiene que los fundamentos de la transmisoginia comparten una base profundamente misógina, en tanto que la cultura occidental reproduce un sistema que considera lo femenino como inferior. Desde esta lógica, “renunciar” a la masculinidad implica abandonar una supuesta posición de superioridad, lo que conlleva una constante patologización de las identidades transfemeninas, bajo la idea de que solo una persona “enferma” desearía renunciar al poder.

1.- Es decir, entre más una persona de la diversidad sexual y de género se aleje de ser leída como cisgénero y heterosexual, es más probable que sea sujeto de discriminación desde el prejuicio direccionado.

2.- The transfeminist manifesto (2003) de Emi Koyama refiere que el término “mujer trans” conserva cierta amplitud al definir que este se utiliza para referirse a las personas que se identifican, viven o presentan en mayor o menor medida como mujeres, y no con su sexo asignado al nacer. Actualmente, el término “trans-feminidad” o “transfem” busca visibilizar las vivencias de personas que no se identifican completamente como mujeres, pero que se presentan o reproducen rasgos culturales, comportamentales y sociales referidos a las mujeres; por ejemplo, personas no binarias cuya expresión de género es femenina.

Por otra parte, Serano (2021) también realiza un análisis de los productos culturales reproducidos durante la segunda mitad del siglo XX, menciona que las referencias a mujeres trans se realizaban desde la burla y señalización, creando personajes que se mofaban y buscaban señalar de manera despectiva estas vivencias como “mujeres falsas”, como “hombres vestidos” que buscaban engañar para obtener beneficios, incluyendo relacionarse con hombres.

Como una de las principales características de la transmisoginia, Serano señala la sexualización de los cuerpos transfemeninos, encausada por la reproducción estereotípica de las mujeres trans en los medios a través de la exageración, la parodia y la burla estigmatizantes. A su vez, la permanencia de estos estereotipos se conjugan con el sexismo que ha tachado incorrectamente la femineidad como “frívola”, “dramática” o “superficial”. Lejos de desaparecer, estos estereotipos se han reconfigurado en la era digital, reproduciéndose en redes sociales a través de memes, comentarios y publicaciones que ridiculizan, invalidan o señalan las vivencias de las mujeres trans como personajes teatralizados.

La transmisoginia, entonces, se encuentra profundamente arraigada en los espacios de convivencia social y en la cultura popular, reproduciéndose de manera histórica y migrando de una plataforma a otra. Este proceso no solo alimenta la marginalización de las mujeres trans, sino que también la transforma y, en algunos casos, la capitaliza. Como resultado, dicha marginalización se traduce en estrategias de supervivencia desarrolladas por mujeres trans en un contexto social que las señala y segrega de manera sistémica.



Si bien las consecuencias de la transmisoginia no pueden ser generalizadas, sino que deberán comprenderse las formas en que la violencia y la misoginia interactúan en espacios geográficos, sociales e históricos específicos, así como los contextos de las personas a quienes atraviesan, es posible considerar los ámbitos en los que la discriminación estructural permea y afecta, así como efectos particulares que se configuran desde las bases de estas violencias.

Por ejemplo, la Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual (2015) (NSWP por sus siglas en inglés) menciona que la discriminación de la que son objeto las personas trans se traduce en retos para el acceso a la educación y al trabajo formal, considerando que las personas trans optarían por no acceder a servicios de educación en relación con su pertenencia a un grupo históricamente vulnerado y el estigma que ello conlleva; mientras que la discriminación y violencia de las que son objeto en espacios laborales o durante los procesos de contratación y despido les alejan de ver la oferta laboral formal como viable. Así pues, “[e]l trabajo sexual [...] es concebido como una oportunidad para trabajar sin tener que lidiar con la transfobia social que pueda existir en otras ocupaciones” (NSWP, 2015, p. 3) brindando a su vez espacios de comunidad y respaldo entre pares.

Usando este marco teórico, el presente artículo ofrece un primer acercamiento al análisis de las implicaciones de la transmisoginia en la inserción laboral. Para ello, se recurre a un enfoque cualitativo sustentado en entrevistas realizadas a personas trans y a personas con amplia trayectoria en el trabajo social con estas poblaciones. Este ejercicio permite visibilizar las vivencias, experiencias y realidades que enfrentan las personas trans en cuanto a las implicaciones de acceso y permanencia en el empleo.

La Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género pudo realizar comunicación directa con ciudadanía que forma parte de las poblaciones de la diversidad de género, particularmente con personas trans guanajuatenses. De la misma forma, se dio comunicación con una persona directiva de una asociación civil localizada en el municipio de Irapuato que se dedica a brindar servicios de atención, prevención y acompañamiento para personas LGBTI+ en el mismo. Además, pudo entablar comunicación directa con Kenya Cuevas Fuentes, activista reconocida en el ámbito nacional e internacional en materia de atención a las necesidades de las poblaciones LGBTI+.

De manera primigenia, Kenya, fundadora de la Casa de Muñecas Tiresias, asociación transfeminista fundada en 2018 que impulsa los derechos humanos de las poblaciones LGBTI+ (Casa de las Muñecas Tiresias A.C., s.f.) y que es reconocida por establecer la Casa Hogar Paola Buenrostro, la primer casa hogar para mujeres trans y en situación de calle, menciona que la vida de una persona trans cambia desde el momento en que decide transicionar. A partir de ello, las personas trans podrían verse enfrentadas a problemáticas de índole económica, familiar, social, laboral y otras, considerando que la transición es cuestionada y las consecuencias se traducen en afectaciones a la salud mental como transtornos e ideación suicida.

Kenya aclara que “Toda esta violencia estructural que se genera desde el momento en que se transiciona, eso es lo que cambia la vida de una persona trans” (Cuevas, comunicación personal, 12 de marzo de 2026). Estas barreras, señala, también son interseccionales, se encuentran en espacios socioculturales, institucionales, familiares y que particularmente desde la institucionalidad se han fundamentado en una perspectiva únicamente masculina.

Durante la entrevista realizada, Tury Álvarez, quien actualmente funge en la presidencia de DEHUSEX (Desarrollo Humano y Sexualidad A.C.) compartió desde su experiencia, que las dificultades y barreras para las personas trans han cambiado a través del tiempo. Menciona que la discriminación y violencia vividas en espacios como secundarias y preparatorias han

significado para personas de la diversidad sexual y de género el ser orilladas a dejar de asistir a clases y sobre ello menciona de manera ejemplificativa: “Yo ahí, yo ya perdí lo que quería hacer, se perdía mi... pues mi vida ¿no?” (Álvarez, comunicación personal, 27 de febrero de 2026). En este mismo sentido, Kenya menciona la necesidad de eliminar el miedo generado a las personas trans desde los espacios educativos, precisando el impulso a la cultura del respeto y entendimiento del libre desarrollo de la personalidad para que se traduzca en actitudes institucionales reproducidas desde el aula, la docencia y los roles administrativos, evitando replicar violencias.

De manera particular, durante las comunicaciones se tuvo la oportunidad de indagar con respecto a la estigmatización más puntual a mujeres trans, concluyendo que específicamente a estas poblaciones se les ha etiquetado de manera específica. Tury refiere que hace algunos años, especialmente a las mujeres trans se les encasillaba a llevar a cabo trabajos de peluquería y estética o, en su caso, el ejercicio del trabajo sexual. Kenya señala que identifica cinco rubros a donde se direccionan a las mujeres trans desde la desigualdad: el trabajo sexual, el show travesti, las labores domésticas, el estilismo y la costura.

Con respecto a las condiciones actuales para la inserción laboral formal, Cuevas relata que, en secuencia con las barreras que se presentan desde la transición, se generan desigualdades, violencias y violaciones a derechos humanos dentro de las empresas. En este tenor, cuando



una persona trans busca trabajo formal, no se le permite; “[...] es cuestionada, es criticada y es negado el derecho al trabajo” (Cuevas, comunicación personas, 12 de marzo de 2026).

Por su parte, Tury mencionó que las barreras se relacionan con mayor frecuencia con la negativa por parte de las empresas privadas en no respetar la identidad de género. En relación con ellos, no permiten el uso de los baños adecuados a las personas empleadas y, en su caso, se niegan a hacer uso de su nombre social o elegido y les llaman por su nombre legal, negando su derecho a la identidad.

Así mismo, al cuestionarle por qué las personas trans, particularmente las mujeres, seguirían optando por desarrollar otros trabajos como el trabajo sexual, Álvarez mencionó que “[...] el primer beneficio que se adquiere ahí es la remuneración económica ¿no? [...] ya nos lleva a la tranquilidad” (Álvarez, comunicación personal, 27 de febrero de 2026), haciendo mención de que el trabajo sexual también facilita a las mujeres trans obtener mayor beneficio económico en menor tiempo y así poder apoyar a sus familias. La visión de Kenya sobre este mismo tema indica lo determinante que resultan los procesos de transición, relegando a las mujeres trans a estos espacios en razón de no ser aceptadas socialmente en otros rubros.

Por otra parte, la Subsecretaría pudo entablar comunicación con una mujer trans joven quien actualmente ejerce el trabajo sexual y cuya identidad se

mantendrá en anonimato para proteger su privacidad, durante su relato, compartió que su escolaridad actual es la de bachillerato, contando con formación técnica; gracias a la que pudo ingresar a trabajar a una empresa. Sin embargo, su salida de esta empresa se relaciona con la negativa por parte de la misma en dejarle acceder a los baños de mujeres, llevándola a optar por no hacer uso del baño en las instalaciones, pues únicamente le dejaban entrar al baño de hombres. Esta incomodidad terminó teniendo afectaciones en su salud y se vio orillada a salir de este trabajo en tanto el lugar negaba su identidad, se le señalaba con respecto a ello y volvía el entorno hostil hacia ella.

Continuando su relato, menciona que su inserción en el trabajo sexual se dio cuando, después de una noche de antro, una de sus amigas, quien ya contaba con experiencia previa en el trabajo sexual, le invitó al punto donde se encontraban otras trabajadoras sexuales. “Le digo: «¿A qué?», me dice: «Pues a trabajar ¿a qué más?»” (Comunicación directa, 27 de febrero de 2027). A partir de ahí, nuestra entrevistada menciona que se percató del beneficio económico que pudo obtener: “Entonces se me hizo fácil el dinero que yo gané ahí, [...] ese dinero lo hice en menos de 15 minutos en comparación a todo lo que yo hacía durante 42 horas en la empresa” (Comunicación directa, 27 de febrero de 2027).

Sin embargo, el trabajo sexual también conlleva riesgos, pues la exposición en vía pública, así como los espacios en los que se presenta, remiten a escenarios de peligro. En su relato, la entrevistada menciona haber sido víctima de un altercado con arma de fuego cuando se encontraba en compañía de una amiga suya, “Nos dispara, nos dispara un muchacho y, pues, a mí me pegó un balazo en la cara y otro en el pie; a [dato protegido] le dio cinco en toda la pierna” (Comunicación Directa, 27 de febrero de 2026). Cuando se indaga más sobre este suceso, ella menciona que desconoce puntualmente las causas, pero menciona como posibles razones la existencia de un rumor sobre ella engañando a los clientes o robándoles, o mencionando incluso una venganza generalizada que pudo haber tenido como objetivo a otra persona y no ella o su amiga, así como la mera transfobia.

Contemplando este suceso, la persona entrevistada menciona que pensó en retirarse del trabajo sexual y que actualmente considera incluso la oportunidad de integrarse de nueva cuenta al trabajo formal, en consideración de que otras amigas suyas le han compartido que las dinámicas en las empresas han mejorado de manera paulatina, aunque no por completo. Así mismo, mencionó que en caso de no poder integrarse





de nueva cuenta al empleo laboral formal mediante una contratación, se encuentra tomando cursos de estilismo, colorimetría y maquillaje, con la intención de emprender y poder generar ingresos por cuenta propia.

Por otra parte, se tuvo la oportunidad de hablar con un hombre joven trans, quien pudo compartir su camino y proceso en referencia a su vivencia. En este proceso de análisis paralelo, fue posible vislumbrar las principales diferencias en las barreras y dificultades atravesadas por las personas entrevistadas. Con respecto a ello, el entrevistado refería que sus principales retos no se relacionaron de manera directa con el ámbito laboral o educativo, sino con la aceptación social por parte de sus amistades y familiares, así como la falta de información específica en relación a los procesos de armonización de género y en su momento la ausencia de procesos administrativos que permitieran el reconocimiento legal de su identidad de género, por lo que su proceso para la rectificación documental aún fue realizada a través de la vía judicial. Una vez realizados los procesos para actualizar sus datos, mencionó no haber tenido problemas con respecto a la inserción laboral o particularmente en el ámbito escolar. Actualmente el entrevistado manifestó contar con un trabajo estable y que la convivencia con otras personas de la diversidad sexual y de género le ha permitido crear redes de apoyo en donde también puede compartir su experiencia y apoyar a otras personas en procesos similares.

Dando seguimiento, es necesario comprender que, incluso compartiendo experiencias como el pertenecer a las poblaciones trans, se vuelve menester también visualizar cómo los contextos y experiencias situacionales son marcadas por el género, los prejuicios y la señalización. Incluso de manera inconsciente, la narrativa cultural y social que rodea a las mujeres trans se ve permeada por una violencia más directa que en muchas ocasiones atenta contra su integridad física y seguridad. Como estudio de caso, el relato de nuestra entrevistada cumple con características que encajan con los patrones reconocidos de la transmisoginia, desde la sexualización de su corporalidad, hasta las acciones de violencia específica en su contra a consideración de señalarle como “una persona engañosa”, fundamentado desde el desconocimiento, el prejuicio y el odio.

Desde la Secretaría de Derechos Humanos, a través de la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género tenemos la certeza de que las personas y sus vivencias no pueden entenderse como estudios de caso, sino desde la integralidad y dignidad humana exigida para entender que las necesidades compartidas ameritan atenderse desde un enfoque que busque traducir las problemáticas sociales, que devienen en actos de discriminación, violencia y marginalización, en acciones concretas y con impacto social.

Es por ello que se ha detectado la necesidad de promover la inserción laboral y educativa para las personas LGBTIQ+ de nuestro estado, con especial enfoque en mujeres trans que les permitan atravesar y derribar las barreras de la transmisoginia, brindarles seguridad y certeza, fomentando el libre desarrollo de la personalidad, incluyendo la posibilidad de ingresar al trabajo formal y la integración de un proyecto de vida escogido y libre de violencia.

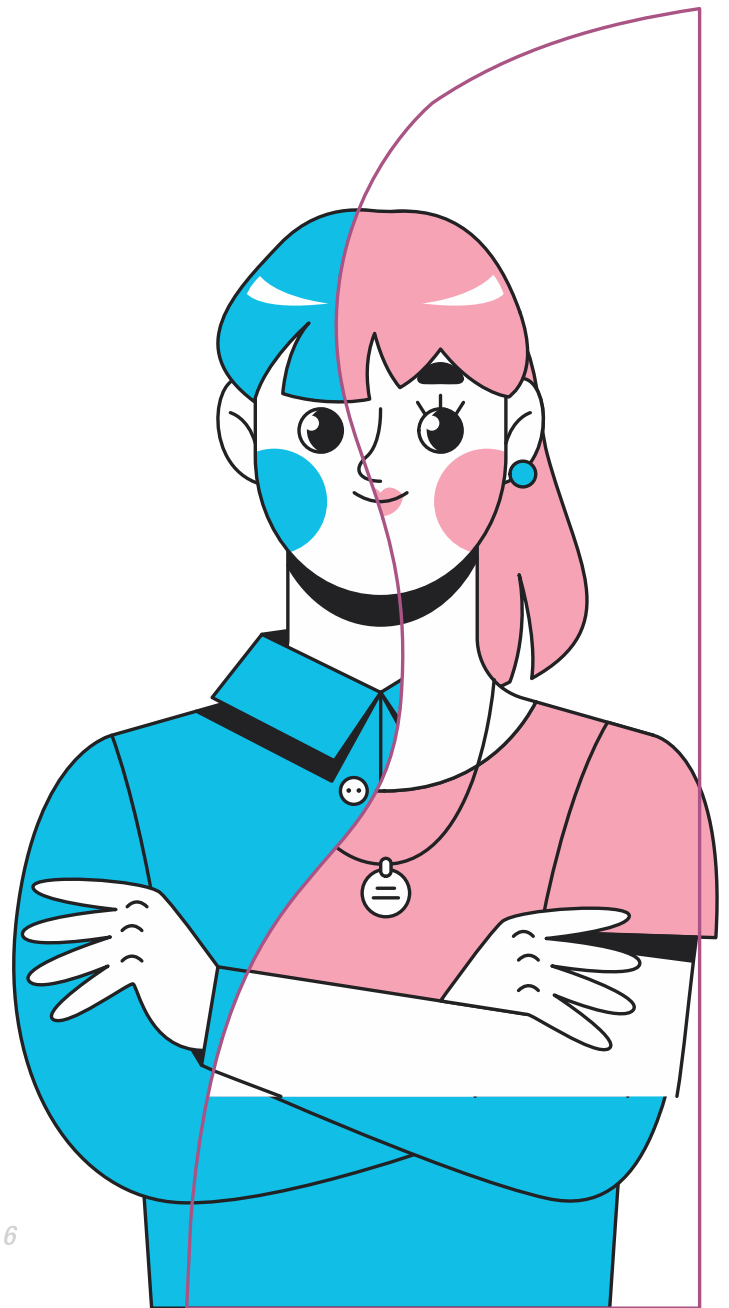
Como parte de este posicionamiento, los esfuerzos del Gobierno de la Gente han sido focalizados con intención de abonar a las oportunidades laborales y educativas de todas las poblaciones, asegurando la inclusión de personas trans. En este tenor, desde el inicio de su trabajo en 2024, la Subsecretaría se ha encargado de impulsar la capacitación y sensibilización con la iniciativa privada para buscar garantizar procesos de contratación libres de discriminación, así como ambientes laborales comprometidos con erradicar prácticas que pudieran violentar, segregar o señalar de manera despectiva a personas con identidades de género no normativas. Además, en abril de 2025 tomó lugar el primer Enlace Laboral para la Diversidad Sexual y de Género en el municipio de Silao de la Victoria, creando vínculos con empresas sensibilizadas en materia y dispuestas a integrar a personas de la diversidad sexual y de género en sus equipos de trabajo.

Por otra parte, se ha implementado una campaña con el Instituto de Alfabetización y Educación Básica para Adultos (INAEB) que tiene como público objetivo personas de la diversidad sexual y de género que no hayan podido concluir su educación básica, impulsando la continuidad de sus procesos educativos. El impacto logrado se materializa a través de los resultados en espacios como el Enlace Laboral en donde al menos 11.5% de las personas asistentes pudieron acordar contrataciones.

Sin embargo, el camino a recorrer amerita el esfuerzo compartido. Retomando a Tury, se ha vuelto necesario trabajar en dos vertientes, una que siga creando y socializando los espacios laborales y educativos con el apoyo de la Secretaría, así como abonar a la confianza y empoderamiento de las personas de la diversidad sexual y de género para que puedan acceder a las oportunidades que se generan, ampliando la confianza institucional. En este sentido, Kenya refiere la necesidad de realizar trabajo en política pública y mecanismos institucionales que incidan en temas específicos, comprendidos desde la atención preferencial, no privilegiada, sino diferenciada en razón a los retos a atender. De manera subsecuente, Cuevas rescata la necesidad de producir datos estadísticos y duros que permitan medir y comprender las realidades; desde

conocer a las poblaciones trans, hasta el impacto de la violencia y el trabajo realizado.

En espacios donde históricamente el rechazo y la discriminación se habían vuelto la norma, el Gobierno de la Gente busca sembrar la semilla de la esperanza, del abrazo a la diversidad y del respeto irrestricto a los derechos humanos. En este mes, en concordancia con la conmemoración del Día Internacional de la Visibilidad Trans, se abre un espacio para la reflexión de las vivencias de estas poblaciones desde un enfoque diferenciado, entendiendo sus problemáticas y recordando hoy y siempre que el mayor derecho es la dignidad humana.



## REFERENCIAS

Casa de las Muñecas Tiresias A.C. (s.f.). ¿Quiénes somos? Casa de las Muñecas Tiresias. <https://www.munecastiresias.org/>

Centro Nacional de Equidad de Género, Salud Sexual y Reproductiva. (s.f.). *Interseccionalidad para Principiantes*. <http://dgrh.salud.gob.mx/AcercaDe/CH%20Interseccionalidad%20para%20principiantes.pdf>

Koyama, E. (2003). The Transfeminist Manifiesto. In R. C. Dicker & A. Piepmeier (Eds.), *Catching a Wave: Reclaiming Feminism for the 21st Century* (pp. 244 - 259). Northeastern University Press.

Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual. (2015). Documento Informativo #09 Necesidades y derechos de las personas trans que ejercen el trabajo sexual. [https://www.nswp.org/sites/default/files/trans\\_sws\\_summary\\_spanish.pdf](https://www.nswp.org/sites/default/files/trans_sws_summary_spanish.pdf)

Serano, J. M. (2021). TRANSMISOGYNY. In A. E. Goldberg & G. Beemyn (Eds.), *The SAGE Encyclopedia of Trans Studies* (pp. 867 - 868). SAGE Publications. <https://www.juliaserano.com/av/Serano-Transmisogyny.pdf>

Sojka, C. J. (2017). Transmisogyny. In K. L. Nadal (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Psychology and Gender* (Vol. 4, pp. 1728-1731). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483384269.n588>



**DERECHOS  
HUMANOS**  
SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS

**Subsecretaría de la  
Diversidad Sexual y de Género**

