

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO
MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOCIOTERRITORIALES, GOBIERNO Y TURISMO

**Mujeres trans en el empleo turístico. Restricciones para el acceso,
permanencia y ascenso laboral en México**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ESTUDIOS
SOCIOTERRITORIALES, GOBIERNO Y TURISMO

PRESENTA:

Javier Pérez Díaz

COMITÉ TUTORAL

Dr. Juan Carlos Monterrubio Cordero

Director

Dra. Martha Marivel Mendoza Ontiveros

Co-Directora

Dr. Ignacio Lozano Verduzco

Tutor

Texcoco, Estado de México, abril de 2026.

Contenido

Introducción	6
CAPÍTULO UNO. MARCO TEÓRICO	10
GÉNERO Y TRANSGÉNERO	10
El género	10
Concepciones tradicionales del género	10
Otras concepciones del género	12
Teoría queer y la disrupción del género	16
Las olas del feminismo.....	17
Los estudios <i>queer</i>	19
Identidad de género	22
Expresión de género	24
Lo trans.....	25
Transición y detransición	29
Passing y vulnerabilidad trans.....	30
Homofobia y transfobia.....	31
Necropraxis y necropolítica	32
EMPLEO Y TURISMO	33
El turismo como generador de empleos	33
El empleo en el turismo.....	34
RESTRICCIONES EN EL OCIO Y EL TURISMO	41
Modelo Jerárquico de las Restricciones en el ocio.....	41
Las restricciones intrapersonales, interpersonales y estructurales	42
Estrategias de negociación	43
Utilidad del Modelo Jerárquico de Restricciones del ocio.....	44
CAPÍTULO DOS. MARCO CONTEXTUAL.....	46
SER MUJER TRANS HOY	46
El contexto mundial para las personas trans	46
Avances jurídicos y políticos para las mujeres trans en el mundo	49
La participación de las mujeres en el campo laboral a nivel mundial.....	53
Avances en materia laboral para las mujeres trans a nivel mundial	56
Las mujeres trans en México.....	58
Marginación y vulnerabilidad de las mujeres trans en el contexto cultural mexicano	59

Marco jurídico y políticas públicas para los derechos de las mujeres trans en México	61
El campo laboral para las mujeres trans en México	63
Avances jurídicos y políticas públicas en materia laboral para las mujeres trans en México ...	65
EL EMPLEO TURÍSTICO EN LA ACTUALIDAD	66
Estado actual del empleo turístico en el mundo	66
El empleo turístico en México	68
CAPÍTULO TRES. MARCO METODOLÓGICO.....	70
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	70
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	73
Objetivo general	73
Objetivos específicos.....	73
Justificación.....	73
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	76
La metodología cualitativa y cuantitativa	76
Fundamentos epistemológicos de la metodología cualitativa	78
Metodología cualitativa.....	79
TÉCNICAS CUALITATIVAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	81
Observación.....	82
Etnografía.....	83
Grupos focales.....	83
Historias de vida.....	84
Entrevistas cualitativas.....	84
Población y muestreo cualitativo.....	86
Posicionalidad y consideraciones éticas en la investigación cualitativa	88
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO METODOLÓGICO ADOPTADO	91
Metodología adoptada	91
Población y muestra	91
Técnica de recolección de información.....	93
Análisis de la información recabada de las entrevistas	94
CAPÍTULO IV. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN.....	96
PERFIL DE LAS PARTICIPANTES	96
Aspectos sociodemográficos	96
Experiencias laborales en sectores no turísticos.....	97

RESTRICCIONES EN EL EMPLEO TURÍSTICO	99
Restricciones intrapersonales	99
Restricciones interpersonales	105
Restricciones estructurales	110
EXPERIENCIAS LABORALES MEMORABLES EN EL SECTOR TURISMO	117
Lo bueno.....	117
Lo malo	118
EL TURISMO COMO OPORTUNIDAD LABORAL PARA LAS MUJERES TRANS	119
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	121
FUENTES CONSULTADAS	130
Anexo 1.- Guía de entrevista	155

Introducción

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el derecho al trabajo digno es uno de los pilares más importantes para el desarrollo de las personas. Incluso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas se insiste en la necesidad de promover empleos plenos y trabajo decente como mecanismo de crecimiento y desarrollo que ayude a las personas a disminuir las desigualdades. No obstante, este derecho al trabajo se ve limitado para muchas poblaciones históricamente vulneradas, como es el caso de las mujeres trans.

Son muy pocos los estudios científicos en torno a las intersecciones entre la población trans y el campo laboral (Cabrera-Martínez et al., 2025; Irving, 2015; Lozano, 2023; Vélez y Montoya, 2022). La ausencia de estadísticas oficiales invisibiliza a la comunidad e imposibilita identificar las dimensiones y la magnitud de sus problemáticas laborales, a pesar de lo evidente que dicha población llega a ser como blanco de múltiples formas de violencia en diferentes contextos como el familiar, educativo, de salud y laboral (Lozano-Verduzco & Meléndez, 2021). En estos escenarios de vulnerabilidad constante, las mujeres trans son colocadas lejos de la formalidad laboral, teniendo como única opción integrarse a la informalidad en actividades como el trabajo sexual (Prieur, 2018; Torres-Castro & Morales-Villena, 2025)

En el caso de México, a pesar de los avances normativos y de los discursos entorno a la inclusión y no discriminación, se sabe que las mujeres trans siguen experimentando diversas barreras para acceder, permanecer y lograr un ascenso en un trabajo (Díaz et al., 2023). Esta multiplicidad de restricciones es experimentada por las mujeres trans en función del contexto en donde viven cotidianamente, incrementando la reproducción de desigualdades que afectan la calidad de vida de esta población.

Ante este panorama, el turismo como una actividad económica con alto impacto económico en el mundo —al generar millones de empleos directos e indirectos y, sobre todo, con una alta participación de mujeres en el mercado laboral—, ocupa un lugar privilegiado para contribuir a la reducción de desigualdades (ONU Turismo, 2025). Sin embargo, también se ha reconocido que el sector turismo se caracteriza por su nivel de precarización laboral, así como la división de tareas en función del género, la estacionalidad, la baja calificación para

ocupar un puesto, así como la reproducción de estereotipos de belleza y de género (Cañada, 2018).

En ese contexto, si bien algunas mujeres trans han encontrado oportunidades laborales en el sector turismo, también han enfrentado y siguen enfrentando un terreno desigual que dista mucho de los discursos de inclusión efectiva, reforzando la exclusión y la marginación.

Así, el turismo se presenta como un espacio ambiguo que, por un lado, se percibe y asume como un sector flexible, dinámico, diverso y con gran oportunidad para mano de obra y, por otro, como una industria marcada por estereotipos de género y de belleza que condicionan la inserción de aquellas personas que no cumplen con un modelo cisheteronormado y estándares de belleza específicos (Carducci, 2020). En este sentido, aunque algunas mujeres trans han encontrado en el turismo una oportunidad de tener ingresos, la mayoría enfrentan condiciones laborales precarias y con reducidas posibilidades de movilidad laboral dentro de las estructuras jerárquicas del sector.

Desde los estudios turísticos, la población trans en general ha permanecido ampliamente excluida hasta recientemente de la literatura internacional (Monterrubio et al., 2020). Aunque existen investigaciones que han analizado las desigualdades de género y la precariedad laboral (Brunet, 2023), estos han sido en poblaciones cisgénero, marginando las experiencias de las mujeres trans en este sector. Por esta razón es necesario realizar investigaciones empíricas y proponer marcos teóricos innovadores en contextos socioeconómicos y culturales diversos que permitan visibilizar y explicar de manera integradora las restricciones que limitan su participación laboral.

Las condiciones laborales de las mujeres trans en México han permanecido ignoradas en los estudios del turismo y la hospitalidad. Los estudios sobre mujeres trans y empleo en México generalmente se han limitado al estudio de discriminación estructural, asociada a leyes, normativas y prácticas empresariales excluyentes (Gradilla & Núñez, 2024). Esto ha implicado que las dificultades experimentadas en el campo laboral a nivel interpersonal (acoso, rechazo de compañeros y compañeras o clientes) e intrapersonal (la ansiedad, el temor o la baja autoestima) no hayan sido abordadas en el país. Esta ausencia de investigación integral de las restricciones ha parcializado la comprensión de la problemática que viven las mujeres trans en el ámbito laboral, en general, y del turismo, en particular, y con ello la

dificultad de diseñar políticas públicas para mejores experiencias laborales en dicho sector en México.

Por lo antes expuesto, la presente investigación planteó como pregunta conductora, ¿Cuáles son las restricciones interpersonales, intrapersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans para acceder, permanecer y ascender en el empleo turístico en México? y ¿cuáles son las restricciones más significativas que experimentan?

Para dar respuesta, se planteó como objetivo general analizar las restricciones interpersonales, intrapersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans para el acceso, permanencia y ascenso en el empleo turístico en México con el fin de informar directrices tendientes al diseño de políticas públicas que garanticen el derecho al trabajo de este grupo de la población. De manera específica, el estudio persiguió, por un lado, distinguir las restricciones intra e interpersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans en el empleo turístico en México y, por otro, identificar las restricciones más significativas que viven las mujeres trans en el empleo turístico en México.

Al lograr sus objetivos, este trabajo de investigación persigue una contribución tanto académica como práctica. Por un lado, y desde el campo académico, logrará visibilizar algunas de las experiencias, condiciones de vulnerabilidad y restricciones que enfrentan laboralmente las mujeres trans en el sector turismo más allá de lo estructural, contribuyendo así al campo de los estudios turísticos. Por otra parte, propone la aplicación y adaptación del Modelo Jerárquico de Restricciones de Crawford y Godbey (1987), originalmente creado para comprender las restricciones en el ocio, como potencial teórico para comprender las barreras en el ámbito laboral del turismo. Así, este estudio propone este modelo como posibilidad de un marco integral para comprender las dinámicas de exclusión laboral en el turismo para poblaciones de la diversidad genérica.

En cuanto a sus implicaciones prácticas, este trabajo contribuirá a la generación de evidencias cualitativas que cimienten el desarrollo de estudios cuantitativos y, con ello, la futura generación de políticas públicas en torno al derecho al trabajo y la reducción de desigualdades para las poblaciones trans en general, y de las mujeres trans en particular.

A través de la visibilización de las restricciones para el acceso, permanencia y ascenso laboral en sus distintos niveles, este estudio ofrece evidencia para generar herramientas y políticas que permitan construir entornos laborales más equitativos y seguros en el ámbito turístico. Los resultados serán un insumo para las instituciones gubernamentales y para las empresas del sector que deseen contribuir socialmente y adoptar prácticas orientadas a la equidad e igualdad.

La tesis se organiza en cinco capítulos. El primero presenta el marco teórico, abordando los conceptos de género, transgeneridad, empleo y turismo, así como el Modelo Jerárquico de Restricciones del Ocio de Crawford y Godbey. El segundo capítulo describe el contexto mundial y mexicano en torno a la situación de la población trans y el marco legal al respecto, así como las características del empleo turístico en el mundo y en el país. El tercero expone y justifica el acercamiento metodológico cualitativo adoptado, así como el procedimiento de recolección y análisis de información. El cuarto presenta los hallazgos empíricos, organizados en torno a las restricciones intrapersonales, interpersonales y estructurales. Finalmente, se presentan las conclusiones, implicaciones y propuestas, tanto para la academia, así como para las instancias públicas y privadas.

CAPÍTULO UNO. MARCO TEÓRICO

GÉNERO Y TRANSGÉNERO

El género

Definir al género supone una dificultad por los debates que su comprensión ha generado. Existen marcos teórico-conceptuales acerca de cuál es la razón de ser del género, de las diferencias entre hombres, mujeres y de otras formas de vivir el género, diferencias que no sólo están determinadas por aspectos biológicos, sino también por un contexto social y cultural específico en donde se desarrollan las personas.

De manera muy general, el género se ha entendido como un criterio mediante el cual se clasifican los hombres y las mujeres que conlleva a desempeñar sus roles distintos en la sociedad (Rocha, 2009). No obstante, vale la pena hacer una revisión crítica de las diferentes concepciones que ha tenido el término más allá de una categoría absoluta, una noción científica del concepto resulta importante para cuestionar los determinismos conceptuales del término.

Concepciones tradicionales del género

La humanidad ha estado definida por el determinismo sexual entre hombres y mujeres, diferenciación biológica y médica a partir de características biológicas que intervienen para que una persona se desarrolle como hombre o como mujer (Flores, 2001). Por esta razón, desde la antigüedad la noción de sexo ha sido delimitada por la causalidad biológica de ser macho o hembra, hombre o mujer. Incluso, en muchas sociedades todavía se sostiene la idea de que el sexo más allá de las diferencias anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres también define las características sociales de la relación binaria entre lo femenino y lo masculino (Costa, 2006).

De acuerdo con Hausman (2001), el problema que implica definir al género es que se ha basado en un sistema binario (hombre-mujer) y obligatorio que atribuye características sociales a la anatomía sexuada de las personas. La asignación del género a las personas al momento de nacer corresponde a una estructura médica que define a una persona como hombre o como mujer, esta decisión parte de la presencia o ausencia del pene (Bornstein,

1998). El género entonces es una categoría sexuada únicamente para hombres y mujeres, limitada y delimitada por estructuras tajantemente definidas binariamente.

El pensamiento dualista o binario del sexo-género ha permeado desde hace varios siglos y hasta la actualidad. Se ha encontrado que, en la cotidianidad, la dicotomía hombre-mujer sigue siendo una constante que clasifica y jerarquiza la vida de las personas, incluso favorece las relaciones de poder que superan las existentes entre el oprimido (mujer) y el opresor (hombre) por considerarse a unos superiores que a otras, y que integran un entramado complejo de relaciones sociales ligadas al conocimiento, a la información, al ámbito económico y a la subjetividad (Fischer, 2003).

De esta manera, las concepciones tradicionales del género siempre han estado acotadas a la genitalidad; estas concepciones se han naturalizado desde las ciencias biológicas (Alemany & Velasco, 2008; Haraway, 1995). De igual forma, algunos arqueólogos han buscado explicaciones de cómo se entiende el género a partir de los cuerpos (Alberti, 1999), tal y como también lo afirma Rubín (1975) cuando dice que el género es la división de los sexos que transforma a machos y hembras en hombres y mujeres, que son mitades complementarias y dependientes.

El binarismo que ha caracterizado al género a partir de la genitalidad responde a una forma de clasificar y establecer formas lineales de organizar y estructurar a las sociedades, por ejemplo, hombre/mujer, tradición/modernidad, civilización/salvajismo, desarrollo/subdesarrollo, metrópolis/periferia, globalización/localismo, dominación/dependencia, como lo explica Curiel (2017) y, naturaleza/cultura, cuerpo/mente que sugiere Tubert (2003).

Hasta no hace mucho tiempo, teóricamente el concepto género se refería a sexo como sinónimo. El aspecto biológico, que incluye la configuración genética, hormonal, órganos sexuales y genitales, y características morfológicas (Siles & Delgado, 2014; Alcántara, 2016), determinaba los roles sociales de hombres y mujeres, los cuales tenían carácter de intransferibles de un sexo a otro (Miranda-Novoa, 2012; Marini, 1990). Esta concepción esencialista ha limitado la comprensión de lo que implica el género con independencia del sexo o los aspectos biológicos.

Sin embargo, a pesar de que género se define fundamentalmente por su oposición a sexo (Dorlin, 2009; Tubert, 2003), todavía es posible encontrar artículos científicos que los asumen de manera unívoca, como el de Stolcke (2000) que en su artículo argumenta que hay una relación homológica entre género-sexo y, sostiene que las diferencias sociales se han naturalizado por distintas razones y para diferentes fines principalmente políticos y económicos. Incluso el trabajo de Lamus (2012), por ejemplo, también sustenta la idea de que las categorías raza, racismo, etnia, etnicidad, sexo y género son producto de la naturaleza.

Partiendo de estas ideas, los *katoey* en Tailandia, los *hijras* en India o los muxes en México (Martínez-Guzmán & Montenegro, 2011) no podrían reconocerse en este discurso binario del género, toda vez que no representan ni lo masculino ni lo femenino, sino una “combinación” de estos que no caben en algún tipo de clasificación esencialista y naturalista del género (Medina Altamiranda, 2022).

Otras concepciones del género

Aunque las definiciones de género descritas en párrafos anteriores siguen siendo vigentes, hoy día se sabe que su concepción, explicación e interpretación tiene su sustento en diferentes posturas y campos del conocimiento, principalmente de las áreas sociales, debido a que se ha reconocido que el género es una construcción social.

De acuerdo con la Real Academia Española, género se define como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico” (2024, párr. 3). Este concepto de género permite comprender de manera inicial lo que implica, aun cuando sigue ceñido a una forma de categorizar biológica y culturalmente a hombres y mujeres, sin embargo, se reconoce que esta forma de entender al género rebasa la visión biológica, dando apertura y la posibilidad de interpretarlo como un hecho social multifactorial y multidimensional.

Por su parte, diversas instituciones públicas en el mundo definen al género desde sus propias interpretaciones e intereses. Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define al género como:

...los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de

los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres (United Nations Women, 2001, párr. 3).

Esta concepción es más amplia y considera otros elementos que definen al género sin hacer referencia al determinismo biológico, sin embargo, sigue aludiendo solo a hombres y mujeres relegando otras identidades también existentes como las personas disidentes de género.

De la misma manera en el caso de México, el Instituto Nacional de las Mujeres, a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) recupera la definición de la ONU en torno al género citada en el párrafo anterior, sin embargo, insiste en la diferenciación sexual y sostiene que el género “determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. El “hombre” y la “mujer” son categorías sexuales, mientras que lo “masculino” y lo “femenino” son categorías de género” (CONAVIM, 2016, párr. 4), excluyendo otras formas de vivir el género diferentes al binarismo establecido.

Por su parte, De Lauretis (citada en Tubert, 2003) afirma que el género es una categoría que clasifica y representa una relación de pertenencia a un grupo o categoría, de modo que asigna a un individuo una posición en el seno de una clase.

Estas aproximaciones conceptuales, aunque confusas pero contundentes, demuestran que el término género es un constructo condicionado a los contextos en los que se define, tal y como lo afirma Lagarde (1996) al decir que “todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen en particular concepción de género, basada en la de su propia cultura” (p. 13).

Hines (2019) confirma esa idea cuando sostiene que “cada sociedad o cultura en particular asigna sus propias normas, valores, roles y expectativas de género y los presenta como características ideales” (p. 75), por ejemplo, mientras que en algunas sociedades el género es una forma de clasificar a las personas en hombres y mujeres, en otras no representa una forma de categorizar sino de relacionarse entre hombres y mujeres (Scott, 2015). Córdova Quero (2019) marca esa diferencia en cuanto a la forma en la que se conciben y ejercen los roles de

género y la sexualidad, por ejemplo, en sociedades norte y latinoamericanas, europeas, africanas y asiáticas.

De acuerdo con algunos datos históricos, desde los inicios de las teorías y movimientos feministas se ha buscado reconocer y explicar que existiera una categoría científica de género en las investigaciones para diferenciarlo socialmente de lo biológico. Se buscó demostrar que las categorías femeninas que se asumían innatas eran adquiridas cultural, individual, colectiva y globalmente (Ramírez, 2008).

De acuerdo con Tubert (2003), el concepto género introducido en la teorización feminista en los años setenta del siglo pasado ha ganado reconocimiento y especial atención en los países anglosajones debido a que “permitió subrayar, por un lado, la ocultación de la diferencia entre los sexos bajo la neutralidad de la lengua y, por otro, poner de manifiesto el carácter de construcción socio-cultural de esa diferencia” (p. 7). El género desde la postura de la autora de libro *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*, sigue asumiéndose como una construcción social sin dar mayor explicación de lo implica esa construcción.

Al respecto de lo anterior, autoras como Butler (1990 citada en Tubert, 2003) cuestionan esos planteamientos en tanto limitados conceptualmente al afirmar que:

...para el ser humano, el sexo natural, entendido como realidad prediscursiva [determinismo biológico] previa a la cultura, no es sino un producto de los discursos y prácticas sociales, aunque se le construye como lo no construido. Pero entonces la diferencia sexo/género pierde su significación, porque no tiene sentido definir al género como la interpretación cultural del sexo si el sexo mismo se entiende como una categoría del género (p. 9).

Este planteamiento refuerza la idea que todo es una construcción sociocultural, incluyendo el sexo, toda vez que su concepción también parte de dogmas y abstracciones culturales, entonces el género es antes que el sexo, el sexo es social y, por lo tanto, no hay nada de biológico, afirma Millet (1970).

Scott (2015) por su parte sostiene que el concepto más actual de género se asume como sinónimo de mujeres porque es a partir de las feministas americanas que nace el uso del término para explicar lucha política (Curiel, 2017) por las condiciones de desigualdad frente

a los privilegios que el patriarcado otorga a los hombres. Sin embargo, la realidad del género está construida mediante actuaciones sociales sostenidas; los actos del género son acciones públicas y colectivas tanto para mujeres como para hombres (Butler, 1990).

¿Es entonces el género una categoría solamente basada en la construcción social y cultural de hombres y mujeres? El género no sólo es una forma de llamar a las personas a partir de pronombres que han sido contruidos en un contexto determinado (Medina Altamiranda, 2022), representa un entramado de relaciones y estructuras axiológicas y ontológicas (García-Granero, 2017) que construyen la visión que se tiene del mundo y la realidad en torno al género.

Una forma de ver el mundo desde el género ha sido establecida por muchos factores, es la lógica binaria mujer-hombre, femenino-masculino, la cual ha permeado en la explicación de las relaciones entre hombres y mujeres, las mujeres como oprimidas, los hombres como opresores. Sin embargo, de acuerdo con Medina Altamiranda (2022), el género debe entenderse no como un hecho absoluto, sino como una interpretación de la forma en la que cada uno se construye en su tránsito por la vida (Hines, 2019) debido a que el género no es constante, sino que está en continua transformación.

De acuerdo con Chawla y Sekhar (2007), el género trata más que solo las diferencias entre hombres y mujeres, consiste en un sistema de relaciones entre todas las personas comparten un contexto. En ese sentido, Pollard y Hyatt (1999) insisten en que entender el género requiere tener presente que existe una gama muy amplia de variaciones en cómo las personas en las sociedades de todo el mundo entienden y viven los roles sociales y culturales, los valores y los comportamientos de los hombres y las mujeres (Archer & Lloyd, 2002; Maggio, 1988).

Debe reconocerse que el género alejado del binarismo tradicional de occidente, “no es una propiedad de los cuerpos o algo originalmente existente en los seres humanos, sino el conjunto de efectos producidos en los cuerpos, los comportamientos y las relaciones sociales” (De Lauretis, 1989, p. 8). Por esta razón y de acuerdo con Scott (2015) y Tinat (2019), el género debe redefinirse y reestructurarse sin limitarse en la binariedad tradicional del sistema sexo-género basado en la separación de las personas (Fonseca & Quintero, 2009) y que ha invisibilizado otras formas de construir y vivir el género.

Pensar el sistema sexo-género debe implicar que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos sociales, de la construcción humana (Rubin, 1989), por eso tenerlo claro para los estudios de género, feminismos y transfeminismos trasciende el esencialismo que lo ha delimitado y refiere a los significados que se les asignan a las personas con base en su genitalidad (Butler, 1993).

Teoría queer y la disrupción del género

Desde el surgimiento de las teorías feministas, la comprensión del género pretendía darle valor al papel de la mujer en la sociedad (Ramírez, 2008), por ello el concepto de género fue iniciado y articulado por las investigadoras feministas en diversos campos del conocimiento que buscaban el reconocimiento de la mujer como eje central para la crítica contra el patriarcado occidental (De Lauretis, 2015). En este sentido, Rubin (1989), como otras autoras, afirma que el género es una construcción social que se aleja de la naturalidad del sexo, esta construcción determina comportamientos en la que se establecen relaciones de subordinación y desigualdad.

El sistema sexo-género, como también lo denominaron algunas antropólogas feministas, fue el marco en el cual las feministas analizaron la definición socio-sexual de la mujer como divergente del estándar universal que era el hombre, de esta manera el género no era de los hombres, género era la marca para y de la mujer, la marca de una diferencia que implica el estado subordinado de las mujeres en la familia, en particular, y en la sociedad en general, debido a sus características y constitución anatómica y fisiológica (De Lauretis, 2015).

En ese sentido, Butler (1993) busca demostrar que el sistema sexo-género no es rígido, muchos menos fijo ni inamovible, sino más bien se trata de una performatividad que se manifiesta a través de acciones y expresiones como la forma de hablar, vestir, manierismos, entre otros aspectos, a partir de estructuras socioculturales indicativas de ser hombre o ser mujer

Es a través de las diferentes etapas o también llamadas olas del feminismo que se empiezan a manifestar colectivamente las mujeres para superar las desigualdades políticas y de la violencia de sus derechos humanos, iniciando con ello los estudios de género desde la perspectiva de las mujeres (Ciccía & Guerrero Mc Manus, 2024; De Lauretis, 1993).

Las olas del feminismo

La historia de las mujeres en muchas partes del mundo ha estado marcada por su lucha constante para conquistar espacios, hacerse visibles, así como para garantizar el respeto a sus derechos y a su dignidad. A decir de Varela (2020), la historia del feminismo se ha estructurado en olas para la mejor comprensión del movimiento social y político que se integra por diferentes acontecimientos simultáneos en el mundo y que se va desarrollando en diferentes contextos. El movimiento colectivo feminista se integra por una sucesión de etapas que inicia por las primeras voces feministas que, de manera individual, visualizaban un mundo libre de violencia y desigualdades hacia las mujeres por el simple hecho de haber nacido mujer (Aguilar Barriga, 2020).

El feminismo como movimiento social ha cambiado en el tiempo y con ello se ha hecho más fácil comprender y vivir al grado de reconocer que no es sólo un feminismo el que representa la lucha, sino varios feminismos dadas las multiplicidades de lo que implica ser mujer (Gil, 2023) y por ello es necesario conocer sus diferentes momentos en los que se ha manifestado.

La primera ola comenzó alrededor de 1880 y llegó a su final en los años cuarenta del siglo XX. Esta ola se caracterizó por el movimiento llamado sufragista, es decir, cuando se garantiza el derecho al voto de las mujeres y, por lo tanto, su reconocimiento como ciudadanas (Biswas, 2004). Este hecho se considera la primera acción colectiva organizada en defensa de los derechos de las mujeres (Garrido Rodríguez, 2021) que se extendió en Europa y América del Norte, Egipto, Irán e India (Malinowska, 2020).

Por su parte, lo que se ha denominado la segunda ola del feminismo se da al finalizar los años 60 del siglo pasado en Estados Unidos y en Europa, una vez que se ha conseguido el voto de las mujeres en casi todos los países eurooccidentales. A esta etapa del movimiento se le conoce como “Nuevo Feminismo”, que se sustenta en el marco de los movimientos sociales que surgieron durante la época en los países del Primer Mundo (Gamba, 2008).

En este marco del segundo momento del feminismo, surgen corrientes entre los años 60 y 70 como el feminismo liberal, el feminismo radical y el feminismo socialista, como respuesta a las causas de opresión de las mujeres. Esta segunda ola, aún vigente busca entre otras cosas

la participación de las mujeres en la toma de decisiones y control sobre asuntos privados como la igualdad sexual y el aborto (Biswas, 2004).

A partir de estas corrientes se fueron originando diversos debates dualistas alrededor de la universalidad/diversidad, igualdad/diferencia, entre otros (Muñoz-Saavedra, 2019), dando paso a lo que se considera la tercera ola del feminismo. Aunque en la segunda ola se reconocen avances, también se afirma que su centralidad fueron los derechos laborales, sexuales y reproductivos principalmente de mujeres blancas de clase media. Por tal razón, la tercera ola del feminismo plantea una visión más inclusiva en la que se reconoce y visibiliza a las mujeres racializadas, así como de los colectivos LGBTIQ+ de distintas clases sociales (Fernández, 2023). Este periodo de la lucha feminista nace en los inicios de la década de 1990 en la que se incluyen perspectivas más diversas que no se consideraron en las otras olas.

Esta tercera ola del movimiento reveló el interés en la relación que existía entre la condición femenina (en la práctica social y la representación mediática) y la experiencia de vida de la mujer (Malinowska, 2020). Es la nueva generación que pretende conseguir un enfoque más perspicaz en los asuntos concernientes a las preocupaciones femeninas por medio del estudio de las particularidades de cada grupo y la exaltación de la diversidad cultural, social, religiosa, racial y sexual, así como la inclusión (Biswas, 2004). Simone de Beauvoir, con su obra *El segundo sexo* sienta las bases teóricas para una nueva etapa del feminismo en el que se reconocen nuevas formas de ser mujer (Aguilar Barriga, 2020), incluyendo a las mujeres racializadas y las minorías queer en el debate feminista (Malinowska, 2020).

En este periodo de la lucha feminista se adoptan posturas más críticas hacia las concepciones del género, deslindándose del esencialismo de una única forma de ser mujer, incluso se considera que las vulnerabilidades y exclusiones que viven las mujeres son diferentes por la raza, la clase, la orientación sexual y la identidad de género, lo que Crenshaw (1989) denomina interseccionalidad.

Es en este contexto y ante el nulo reconocimiento de otras formas de vivir el género y la sexualidad en general donde nace la teoría *queer*, considerada una rama crítica de los estudios de género y la sexualidad que surge a finales del siglo XX como un cuestionamiento a las categorías fijas y estructuras inamovibles que dominaban las discusiones académicas y sociales en torno al género. Con esta teoría se busca desestabilizar las categorías de género y

sexualidad y cuestionar las estructuras hegemónicas de poder que las refuerzan (Kubissa, 2014).

Los estudios *queer*

La teoría *queer* busca discutir en torno a las relaciones entre el sexo biológico, el rol social del género y el deseo sexual de las personas. Su punto de partida es que la identidad de género y la sexual no son una cuestión natural o biológica, sino que ambas son construidas por procesos culturales y sociales (Kubissa, 2014). En esta teoría, se cuestiona la lógica binaria del género e incluso del sexo, derrumbando las estructuras opuestas hombres/mujeres, heterosexuales/homosexuales y masculino/femenino (Butler, 2007; Tubert, 2003; Sedwick, 1990).

De acuerdo con Ciccía y Guerrero Mc Manus (2024), las epistemologías *queer* y transfeministas reconocen que las personas tienen diferentes perspectivas que no son fijas ni propias de una estructura determinante, sino que se trata de vivencias de tránsito entre una y otra forma de vivir el género, toda vez que las identidades no son prisiones ni posiciones estáticas del ser. En este sentido, los estudios *queer* refutan la dicotomía naturaleza-cultura que deconstruye la naturalidad y culturalidad de los cuerpos que se han venido argumentando desde los discursos hegemónicos sexo-género. En este sentido, con las aportaciones de la teoría *queer* se entiende que las identidades no son fijas ni biológicas, sino relacionales y performativas.

De acuerdo con Córdoba (2005),

...*queer* es más que la suma de gays y lesbianas, incluye a éstos y a muchas otras figuras identitarias construidas en ese espacio marginal (transexuales, transgénero, bisexuales, entre otras) a la vez que se abre a la inclusión de todas aquéllas que puedan proliferar en su seno (p. 2).

Con base en este concepto, lo *queer* no se refiere peyorativamente a la rareza o extrañez como si se tratara de un bodrio, sino a la rareza que busca desnaturalizar el sexo y la sexualidad, lo que desnormaliza lo normado por las estructuras correctas. En el ámbito de las instituciones se reconoce que *queer* está relacionado principalmente con homosexuales y lesbianas, sin embargo, de manera más crítica, lo *queer* también tiene que ver con travestismo, la

ambigüedad de género y diversas formas de vivir el género, porque constituye una identidad que se está construyendo para llegar a ser, afirma Jagose (1996).

El término *queer* ha tenido siempre una carga peyorativa y despectiva cuando se trata de referirse a personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. Hoy día el término *queer* ha sido resignificado por muchos teóricos y activistas de esta corriente para representar una postura de resistencia y desafío frente a las normas heteronormativas dominantes (Ciccia, 2023; López Penedo, 2008).

La palabra *queer* y lo que ello implica reflejan el fundamento de la teoría: desestabilizar la norma (Mérida, 2002), transgredir lo establecido tal y como lo sugieren Fonseca y Quintero (2009) cuando afirman que el término *queer*:

...refleja la naturaleza subversiva y transgresora de una mujer que se desprende de la costumbre de la femineidad subordinada; de una mujer masculina; de un hombre afeminado o con una sensibilidad contraria a la tipología dominante; de una persona vestida con ropa del género opuesto (p. 46).

En ese sentido, la teoría *queer* emanada de la tercera ola del feminismo reconoce la existencia de otras formas del género que desestabilizan y trasgreden los cánones esencialistas de la identidad sexual impuestas (Mérida, 2002) por el binarismo occidental, que algunos autores como Islas Vela y Hernández Cordero (2024) desde lo *queer*, denominan contrasexualidades.

En este contexto de la diversidad invisibilizada, Guattari (1973 citado en Preciado, 2005) afirma que a nivel mundial nos encontramos en una etapa en la que las minorías se empiezan a organizar contra el sistema que los domina y somete, así como contra las ideologías ortodoxas y fijas de la existencia humana.

Como una contraposición a las ideologías dominantes, el transfeminismo responde a estas formas de opresión estructural en un intento por emanciparse de las categorías identitarias marginales de lo que significa ser mujer (Radi, 2020). El transfeminismo es entonces un movimiento social que busca legitimar la vivencia de otras mujeres que también tienen derecho a su autopercepción. El activismo transfeminista logra visibilizar la existencia trans en la cotidianidad alejado del estereotipo dramático e histriónico que la heterosexualidad normativa le ha asignado (Medel-Bao, 2021).

El transfeminismo ha complicado la existencia de discursos excluyentes, se trata de una corriente que no sólo busca la reflexión desde la persona trans, sino de una forma de pensar y actuar en función de límites geográficos raciales, sexo-genéricos y/o culturales. De esta manera, el movimiento transfeminista representa una parte de la historia de lo que es y puede ser el feminismo porque las personas trans siguen siendo objeto de sospecha, exclusión y rechazo como en su momento lo fueron otros sujetos (Guerrero, 2019).

Con base en lo expuesto, la esencia de la tercera ola del feminismo cobra sentido toda vez que este proyecto de investigación se centra en las diversas formas de feminismo específicamente en el transfeminismo como lo enuncia Rodríguez (2015 citado en Lamus, 2020). En este transfeminismo no se deja fuera del movimiento feminista “a aquellxs que están fuera del círculo de la definición social de la mujer aceptable” (Valencia, 2018, p. 33), pues como afirman Missé y Coll-Planas (2010), “no hay nada más feminista que el desafío trans” (p. 207), entendiendo que las subjetividades seguirán representando disputas por el protagonismo de las mujeres cis y las mujeres trans, porque “a cada subjetividad y corporalidad la parió el tiempo y el tiempo la verá fenecer” (Guerrero, 2019, p. 12).

Hoy día, la historia del movimiento feminista ha recibido un gran impulso debido a la democratización de las tecnologías de la información y la comunicación, específicamente las que tienen que ver con redes sociales facilitaron el surgimiento de una nueva ola del feminismo (Icart, 2020).

De acuerdo con Malinowska (2020), en la primera década del siglo XXI, el feminismo se renovó y trascendió internacionalmente a través de la web y las calles para protestar y manifestar la lucha. Cochrane (2013) explica que el movimiento feminista tuvo nuevos espacios para la lucha y la movilización contestataria en plataformas como Facebook, Twitter, YouTube, Vimeo e Instagram principalmente, definiendo una nueva agenda de la lucha feminista que hoy se reconoce como la cuarta ola del feminismo, movimiento que seguirá evolucionando conforme la sociedad también lo vaya haciendo.

Recuperando las ideas de Del Pino y Zuleta (2022), la lucha feminista no es igual en todo el mundo, incluso debe suponerse que hay lugares en los que seguramente se desconoce de su existencia e implicaciones, por eso, el feminismo es diverso y su avance en Europa es diferente del de América y otras partes del orbe.

Con base en lo anterior, debe entenderse que las diferentes formas de vivir y expresar el género pueden provocar una serie de confusiones, toda vez que en un contexto que históricamente se ha vivido bajo el modelo binario masculino-femenino, la comprensión de lo que significa representa grandes retos, sobre todo cuando existen identidades y expresiones de género no normativas.

Identidad de género

De acuerdo con Zaro (1999), así como el sexo (hombres y mujeres) está determinado en sentido estricto por la biología, las personas no nacen con un género masculino o femenino, más bien es una marca cultural adquirida por las expectativas sociales, roles y de la propia personalidad. En el mismo sentido, García-Leiva (2005) sostiene que:

Cuando nacemos somos clasificados en dos grandes grupos: niños y niñas. Cuando crecemos, al mismo tiempo que desarrollamos la conciencia de ser un individuo distinto de los demás, el denominado self existencial, adquirimos el self sexual, la autocategorización como hombre o como mujer, y junto con este el self de género. La división biológica que traemos conlleva diferencias reproductivas, pero no diferencias actitudinales, normativas, conductuales o de roles (p. 73).

Por lo tanto, a decir de la autora, la identidad sirve para clasificar a las personas, sirve para reconocer que se pertenece o no a una categoría, y en el caso de la identidad de género se asume que el género ocupa un lugar destacado en la mayoría de las sociedades. Es un elemento trascendental para la autodefinition y autoreconocimiento de las personas, toda vez que los roles de género estructuran a los sistemas sociales y éstos a su vez influyen en el desarrollo y determinan la identidad de género individual (Bussey, 2011).

De esta manera, si el género es una construcción social, la identidad de género también lo es, debido a que las personas construyen su percepción e identidad en torno a cómo es que se reconocen en el plano del género (Stets & Burke, 2000). La identidad de género, en tanto hecho sociocultural, es resultado de una compleja relación sexo-género con otros, de ahí que la identidad se diluya en un continuo de interrelaciones biológicas, psicológicas, socioculturales e históricas (Cabral & García, 2000).

En todos los seres humanos independientemente de su sexo, se construye y desarrolla una forma de cómo se ven a sí mismos, que se basa en un modelo o ideal de individuo que lo significa en su interior y ello determina su capacidad cognitiva, afectiva, emocional y conductual que lo identifica en un contexto particular. La construcción de la identidad es un proceso que se nutre de vivencias y aprendizajes que se adquieren a lo largo de la vida (Zaro, 1999).

Con base en lo anterior, la identidad de género tiene que ver con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, se trata de una relación dialógica entre los otros y nosotros en un determinado contexto (Giménez, 1997). En el caso de la identidad de género las representaciones simbólicas de las subjetividades se van desarrollando a lo largo del ciclo vital, pero manteniendo una base sobre las ideas del género que se construye en los primeros años de vida (Guidano & Liotti, 1983).

La identidad, en general, y la de género, en particular, se consolidan en diferentes etapas de la vida humana a partir de un ideal de persona, este ideal variará con el tiempo, aunque siempre con los mandatos o dictaduras del género en el que el individuo se desarrolla debido a que la sociedad tiene expectativas en torno a los roles de género que se sustentan en actitudes, creencias, estereotipos y que son concebidos en función de su sexo.

La ONU (2007), a través de los Principios de Yogyakarta, define la identidad de género como:

...la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (p. 6).

Este concepto plantea la necesidad de reconocer que la identidad puede o no coincidir con el sexo que se asignó al momento del nacimiento de una persona. Es un concepto más abierto a otras formas de vivir el género y deconstruir la identidad.

La identidad de género, de acuerdo con American Psychological Association (2015), es:

(...) la sensación inherente y profunda de ser un niño, un hombre o un varón; una niña, una mujer o una hembra; o un género alternativo (por ejemplo, género queer, género no conforme, género neutro) que puede o no corresponder al sexo asignado a una persona al nacer o a las características sexuales primarias o secundarias de una persona (p. 835).

A partir de lo expuesto, puede decirse que, de manera muy sencilla sin menoscabo de la complejidad que implica comprender más del tema, la identidad de género se refiere a la vivencia personal que permite reconocerse y presentarse ante los otros como hombre, mujer o de ser diferente. Es un todo complejo y multifactorial (Polderman et al., 2018) porque la identidad de género es independiente del sexo con el que nació y el género que se le asignó, así como de su orientación sexual que, de acuerdo con la APA (2017), se trata de la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva hacia otras personas.

Expresión de género

Si bien la identidad de género es una vivencia interna, la expresión de género es la manifestación externa de esa identidad a través de la forma de hablar, de vestir, comportamientos, entre otros (Alvarado, 2010; CONAPRED, 2016), que socialmente han sido determinados por el modelo binario hombre-mujer/masculino-femenino (Costa, 2006), mismos que también han cambiado en el tiempo y en diversas culturas. Hines (2019), por ejemplo, afirma que el sistema de género binario ha perpetuado la idea de que hombre y mujer son las únicas categorías de género válidas y, por lo tanto, la expresión de género de esas categorías debe corresponder a lo asignado socialmente.

No obstante, existen identidades de género que no responden a esos mandatos binarios y heteronormados, cuya expresión de género no obedece a lo que se ha definido como correcto por la sociedad, como es el caso de las personas trans (hombres y mujeres), tal es el caso de las personas disidentes de género (agénero, género fluido, *queer*, bigénero, entre otras), quienes expresan su identidad sin necesariamente responder a las normas ni a las lógicas estructurales binarias de ser hombre o mujer, masculino o femenino.

Con la expresión de género las personas comunican o presentan su identidad ante el mundo a través de conductas, su manera de la forma de vestir y lo que ello implica, así como la voz

y otras formas de exteriorizar la propia vida. La expresión manifiesta del género puede o no coincidir, aproximarse o alejarse de los cánones socioculturales establecidos, por lo tanto, la expresión de género varía espacio-temporalmente (Rodolfo & Alcaraz, 2008). La expresión de género representa una forma de resistencia a las condiciones e imposiciones sociales y políticas en determinadas épocas que muchas veces desafían las normas sociales que rigen la vida colectiva (Levitt, 2019), como es el caso de las personas trans.

En ese sentido, las personas trans complementan su expresión de género para reafirmarlo con lo que Butler (1988 citada en Lozano-Verduzco et al., 2023) denomina performatividad de género porque a decir de ella el género que “somos” en realidad se hace en todo momento y en todo acto que realizamos como el habla. La performatividad representa un conjunto de actos perceptuales, interaccionales y micropolíticos determinados socialmente que permiten construir una esencia masculina y una femenina para hacerla propia al no haber nacido con un género específico como es el caso de la vivencia de las personas trans.

Lo trans

Las personas trans desafían la imposición del género debido a que ser trans significa que la identidad de género de una persona no coincide con el sexo asignado o impuesto (Torres & Borges, 2012) al momento del nacimiento (Nosedá, 2012; Giberti, 2003). Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) indica que para referirse a las personas trans hay que utilizar el término trans como un término paraguas que se utiliza para describir las diferentes variantes de las identidades de género (incluyendo transexuales, travestis, transgénero, entre otros) como también lo afirma la Coordinación para la Igualdad de Género (2023).

De acuerdo con la American Psychological Association (2024), la palabra trans es un término que define a todas las personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajustan con el sexo que se les asignó al nacer.

Aunque el prefijo trans tiene muchas implicaciones, en esencia alude a cruzar o pasar de un lado a otro (Stryker et al., 2008). En los estudios de género se usa a veces para abreviar la palabra “transgénero”. Debe quedar claro que no todas las personas cuya expresión no

coincide con su género se identifican como personas transgénero, toda vez que lo trans integra muchas identidades de género (Bedoya-Carvajal et al., 2023).

El abanico de identidades trans incluye a personas transexuales, quienes generalmente alteran o modifican sus cuerpos a través de hormonas, cirugías y otros medios para que estos coincidan en el mayor grado posible con la identidad de género distinta a la que se les asignó al nacer. Las personas transexuales son aquellas que deciden modificar su cuerpo para reafirmar su identidad de género, por lo que optan por una intervención médica (CONAPRED, 2016).

Las intervenciones médicas, específicamente las cirugías de reasignación de sexo forman parte de ese proceso de transición que recientemente se le denomina afirmación de género (Pazos Guerra et al., 2020). A manera de ejemplo, las personas a quienes se les asignó el sexo mujer al nacer, pero se reconocen e identifican como hombres, y que recurren a intervenciones médicas y quirúrgicas para adecuar su cuerpo a la identidad de género que sienten y perciben, se les denomina hombres transexuales. Por su parte, aquellas personas a quienes se les asignó el sexo hombre al momento de su nacimiento, pero se identifican y viven como mujeres y además han modificado su cuerpo mediante tratamientos médicos y quirúrgicos para armonizarlo con su identidad de género percibida, se les conoce como mujeres transexuales.

Algunas personas que realizan ese proceso de transición de un género a otro prefieren ser denominadas hombres o mujeres, y en otros casos sí desean ser llamadas personas trans (APA, 2024).

Las personas travestis, por su parte, utilizan indumentaria del sexo opuesto, sin rechazar su cuerpo ni sentir la necesidad de modificarlo (Arribas, 2009). De acuerdo con Giberti (2003), generalmente los hombres son quienes suelen vestirse con las ropas del sexo opuesto, sin que necesariamente las personas que participen de ello se identifiquen como homosexuales (Cutuli, 2013) o con otro género.

Con base en García Becerra (2009), ser travesti no es una manifestación “antinatural”, “artificial” o “desviada”, más bien se trata de muchas formas de romper el esencialismo binario del continuo sexo-género-identidad-deseo-placer. Las personas travestis, en el caso

de los hombres que se caracterizan como mujeres, fungen como actores de roles socialmente considerados como femeninos, sin que por esa razón deseen renunciar o rechazar su genitalidad socialmente nombrada como masculina (Zambrini, 2012) o a su preferencia sexual.

De esta manera, de acuerdo con De Pádua y Moulin de Souza (2014), puede concluirse que ser travesti es una forma de vivir el género e implica un proceso de construcción del cuerpo fuera de las normas establecidas; es un montaje alusivo al género opuesto sin que eso implique la autodenominación como el caso de las personas trans. La vivencia travesti es un performance del cuerpo y del nombre propio para ser y parecer a partir del artificio temporal en el sistema sexo-género (Solís, 2009).

Las personas transgénero, por su parte, sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto, al que socioculturalmente se les asignó al nacer (CONAPRED, 2016) y de acuerdo con Rodríguez (2003), están satisfechas con sus genitales, pero no desean una cirugía de reasignación de sexo.

De la misma manera, Nosedá (2012) entiende que las personas transgénero

(...) tienen uno o varios significados sobre el género que los que tienen una persona transexual, donde el género se entiende como amplio, múltiple, cambiante, flexible, y también el cuerpo, sin tener que existir necesariamente una correlación lineal entre ambos, ni tampoco ser solo de dos tipos. Estos significados de género, que parecen corresponderse con los planteamientos post feministas y de la teoría queer, permiten que la identidad de género se asuma a través de la aceptación del cuerpo con pene (pp. 25-26).

Las personas transgénero, de acuerdo con Cedeño Barreto (2021), manifiestan su inconformidad a insatisfacción con su género asignado, toda vez que no se identifican ni reconocen con él al expresar su sentir, pensar y actuar del sexo opuesto. Por ejemplo, si es mujer se asume hombre y viceversa, por eso es necesario tener claro que ser transgénero no es tener una orientación sexual distinta a la heterosexual, sino una identidad de género con la que se autoperciben los integrantes de este grupo de la población.

A pesar del reconocimiento que poco a poco van teniendo a nivel mundial las personas transgénero, serlo tiene diversas implicaciones debido a los diferentes contextos socioculturales en los que viven y una de ellas es que se sigue considerando una patología, cuyas consecuencias son violaciones a sus derechos humanos, limitando el acceso a la salud, el derecho a la integridad corporal y el derecho a la personalidad jurídica (Castro-Peraza et al., 2019).

En un mundo determinado por estructuras socialmente construidas como la lógica binaria sociocultural del género (hombre-mujer, masculino-femenino), desafiar esas formas de ser como lo han hecho las personas trans puede convertirlas en objetos de señalización, burla, exclusión, discriminación, violencia, entre otros actos similares (Nicolò, 2023). En este sentido, Bornstein (1994, citada en Gómez-Sejnavi, 2023) argumenta que las personas trans “desestabilizan el sistema binario sexo-género en la medida en que niegan sentirse “hombres” o “mujeres” sólo por el hecho de ser asignados/as como tal en razón a su sexo” (p. 294).

Durante muchas décadas las personas transgénero han tenido una vida rodeada de prejuicios que se sustentan en el machismo, la misoginia y, por supuesto, la transfobia, lo cual ha dificultado el acceso a sus derechos humanos fundamentales como la salud, el trabajo, la vivienda, la libertad, entre otros (Coyotzin, 2019). De la misma manera, se ha reconocido que las personas trans se ven afectadas debido al estigma social en una variedad de formas y contextos, incluidos la familia, la escuela, el trabajo, la salud y el ocio (Lozano-Verduzco & Meléndez, 2021; Monterrubio et al., 2021).

En este sentido, Peña (2011) confirma que las personas trans han vivido en condiciones de vulnerabilidad secuencial, acumulativa y atemporal, manifestada en estigma, exclusión social, discriminación y violencia hacia las personas que viven este proceso (Missé, 2019), colocándolas en “un estado de negación y negligencia social por la falta de personalidad jurídica y de reconocimiento e integración social” (p. 68), restringiendo su participación en la vida social y productiva.

La vivencia trans configura una transgresión del sistema binario sexo y género, representa para muchos una amenaza al orden normal y natural de las cosas (Garosi, 2012), que desafía los mandatos naturalistas y patriarcales de que las hembras humanas deben convertirse solo en mujeres, y los machos humanos en hombres, tal y como lo cita Lamas (2009).

Transición y detransición

Este comportamiento transgresor, es decir, el de reconocerse como una persona trans, se legitima cuando las personas que no se identifican con el género asignado al nacer deciden vivir el día a día en el género con el que se reconocen, a este proceso se le conoce como transición de género y puede o no incluir terapia hormonal, cirugía de reasignación de sexo y otros procedimientos médicos.

En la transición las personas modifican su aspecto y expresión, así como el modo en que quieren ser vistas y tratadas para sentirse cómodas con el género autopercibido. En la mayoría de los casos la transición implica un cambio de nombre y pronombre. Es probable que también las personas tengan que declararse abiertamente como personas trans ante los amigos y familia (Estrada-Carmona & Pérez-Aranda, 2023). La transición tiene diversas dimensiones: “social (asumir que los otros identifican a la persona con su nueva identidad), legal (el nombre o la mención del sexo en los documentos oficiales) y física (hormonoterapia, cirugías)” (Avau & Cámara, 2022, p. 284).

Las bondades de la transición para las personas trans reconocidas por Coleman, et al. (2022, citados en Jorgensen, 2023) tienen el objetivo “de mejorar el bienestar de las personas que padecen disforia de género” (p. 2173), sin embargo, no todas las personas tienen acceso a este proceso, principalmente el de carácter médico, toda vez que son procedimientos muy costosos y los limitados ingresos que perciben dificultan su acceso, por eso algunas realizan solo la transición social y no médica (White Hughto et al., 2017).

La transición para muchas personas es una estrategia de visibilización en el espacio público debido a que buscan habitar territorios y espacios de libertad, sin embargo, en la mayoría de los casos la violencia es una constante debido a que la heteronormatividad sigue permeando como ideal de vida (Torres & Borges, 2012).

La lógica binaria estructuralista del género (masculino y femenino) exige que las personas que han transicionado encajen en esos modelos para evitar ser violentadas verbal y físicamente (Namaste, 1996), sin embargo, la transición no siempre ha sido la mejor opción para muchas personas que retractan el proceso por no sentirse cómodas o seguras en el género

que han percibido. La detransición tiene que ver con detener o revertir la transición y con ello todo lo que implica en el aspecto social, físico/quirúrgico y legal (Irwig, 2022).

En una encuesta en Estados Unidos (Irwig, 2022) se describen las razones por las cuales las personas trans deciden la detransición; entre ellas destacan: la presión por parte de los padres, la dificultad del proceso, el acoso o la discriminación constante y los problemas para conseguir un trabajo. En este mismo sentido, Vandebussche (2022) señala que las personas inician la detransición por diversas razones, entre ellas la incongruencia de género, las enfermedades, el arrepentimiento y los prejuicios homofóbicos y sexistas internalizados, así como la falta de felicidad con el cambio, la falta de apoyo y soporte social, las dificultades económicas y la discriminación. Muchas personas que detransicionaron lo hacen sin un acompañamiento psicológico y médico adecuado (Irwig, 2022).

Identificarse y vivir como una persona trans representa muchas dificultades, tanto para quienes transicionan como para quienes detransicionan, porque los individuos deben decidir entre pertenecer o no y actuar en consecuencia a un género. De esta manera, en un contexto en el que se reconoce la existencia solo de hombres y mujeres cisgénero, las personas trans deben vivir como hombres o mujeres para evitar ser violentadas (Namaste, 1996), es decir, deben “pasar” como “real” o “verdadera” mujer u hombre, lo que en las comunidades trans se conoce como *passing* (Guzmán & Platero, 2012).

Passing y vulnerabilidad trans

Passing significa ocultar el hecho de que eres una persona trans. Este *passing* implica hacer lo posible para ser y vivir sin ser detectadas o descubiertas trans (Namaste, 1996), y a quien no lo logra se le excluye y violenta. El *passing* es básicamente hacerse pasar por lo que uno no es, hacerse pasar por alguien que se supone no se es (Chekola & Arden, 2012). El *passing* es una práctica que se utiliza con mucha frecuencia para ocultar o disfrazar la etnia, el género, la sexualidad, la clase social y otras condiciones, de las personas que así lo requieren por diferentes razones, entre ellas, evitar la exclusión (Guzmán & Platero, 2012). Implica eliminar el verdadero yo de uno mismo frente a otros (Kaur, 2017).

Con la finalidad de evitar conflictos, muchas personas que no encajan en los estereotipos buscan estrategias de ocultamiento para asemejar esos estereotipos que, se presume, les

garantiza ser incluidas en diferentes grupos, por ejemplo, de hombres y de mujeres. En este caso, el *passing* es una estrategia que utilizan las personas trans para hacerse pasar frente a otras personas, para que crea que son de un género que en el ideario colectivo no son. Se trata de performar la identidad de género para asumir que las personas tienen comportamientos socioculturalmente aceptables para hombres y mujeres como una medida de seguridad para evitar la violencia (Bischoff, 2011).

De acuerdo con Guzmán y Platero (2012), la mayoría de las personas trans o intersexuales recurren al *passing* como ejercicio para ser reconocidos como personas de un género determinado, y esta búsqueda del reconocimiento social es una lucha cotidiana por las vivencias de discriminación en diferentes ámbitos incluyendo el laboral. Esta violencia responde a lo que Overhall y Sellberg (2012) afirman para referirse a que las personas trans son obligadas a que la autopresentación de género sea congruente con los genitales. Se les exige que cubran sus genitales, pero también que den evidencian de su existencia con indicadores de género como la vestimenta, manierismos, formas hablar y comportarse.

En ese contexto, las personas trans que no parecen de su género, es decir, que su *passing* es muy bajo, son vulneradas debido a que no se ajustan a los estereotipos de género, por ello existe un exacerbado nivel de violencia hacia ellas debido a su bajo nivel de *passing*. Las actitudes negativas hacia las personas trans se han reforzado a partir de un cruce de criterios interseccionales como la edad, la raza, el género, la clase social, por mencionar algunos, que han servido para excluir y discriminar a las personas trans con mayor fuerza (Cortés, 2020; Gutiérrez et al., 2023).

Homofobia y transfobia

Muchos actos de rechazo, condena, persecución, represión y exclusión hacia las personas de la diversidad sexo-genérica se justifican en que se cree que alteran el orden sexual natural, la estructura de la familia, la moral, lo social, lo legal y lo político (Barffusón, 2018). Estos actos persistentes de homofobia y transfobia empujan a invisibilizar a las personas que viven su sexualidad y su identidad de género alejada de la cisheteronormatividad establecida socioculturalmente en muchos países.

La homofobia y la transfobia, de acuerdo con Hill y Willoughby (2005), se refieren al sentimiento de asco o aversión hacia las personas que no se ajustan a las expectativas y estructuras sociales, así como a los estereotipos del género como las personas homosexuales y las personas trans como lo describen Sandfort et al. (2007).

Los actos transfóbicos, es decir, el miedo, enojo, asco o ira hacia las personas trans se manifiestan con actos de violencia física y verbal que niegan derechos, vulneran su identidad o denigran la integridad de las personas trans y, en el peor de los casos, provocan su muerte (Gómez Herrera, 2023). La transfobia se manifiesta de manera extrema a través de asesinatos y diversas formas de discriminación estructural que impiden a las mujeres trans el acceso a una vida libre de violencia. En el caso de México, entre 2008 y 2023 se han registrado 701 privaciones de la vida de mujeres trans, muchas de las cuales han quedado en la impunidad debido a la incorrecta clasificación de los delitos (Congreso de la Ciudad de México, 2024). A nivel global, se han documentado aproximadamente 5 000 asesinatos de mujeres trans, los cuales, de acuerdo con Trans Murder Monitoring (2025), responden a la intersección entre la transfobia y la misoginia.

Necropraxis y necropolítica

Rodríguez Madera (2022) denomina necropraxis a los actos de exclusión, violencia y barreras que experimentan las personas de la diversidad sexo-genérica en la cotidianidad de la vida, refiriéndose a las acciones de la vida cotidiana, en la interacción con otros, para eliminar simbólica y/o literalmente a las personas trans principalmente. A nivel estructural y desde las políticas de Estado, al acto de invisibilizar a las disidencias de género se denomina necropolítica (Caravaca-Morera & Padilha, 2018).

Estas necroprácticas en la vida cotidiana y desde la actividad del Estado se acentúan cuando las categorías de raza, clase social, género y sexualidad y los significados asociados a estos conceptos intersectan y multiplican las razones por las que las personas trans son violentadas, excluidas y discriminadas en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral (De Vries, 2012).

EMPLEO Y TURISMO

El turismo como generador de empleos

El turismo como actividad económica productiva de muchas naciones en el mundo ha contribuido al crecimiento de los países, Incluso, para muchos países el turismo es la principal actividad de sus economías (Sancho, 1994) teniendo un impacto relevante tanto a nivel local, estatal, regional como internacional (Picornell, 1993).

La generación de empleos en el turismo se considera uno de los efectos económicos más reconocidos y con más valor e importancia social debido a las oportunidades laborales que ofrece la industria (Ladkin et al., 2023). Para muchas economías, el turismo es el principal generador de empleos para las poblaciones locales, así como para personas que emigran en busca de oportunidades de trabajo (Ganeshamoorthy, 2019; Navarro-Jurado, et al, 2015; Wall & Mathieson, 2006; Wilson, 2008).

De acuerdo con ONU Turismo (2024), en el turismo existe una alta demanda de mano de obra para un gran número de personas. Aunque hay gente preparada profesionalmente que actualmente labora en la llamada industria turística, existe un número considerable de personas con dificultades para conseguir un empleo en el ramo como los jóvenes o los migrantes, las mujeres con responsabilidades familiares y trabajadores con poca calificación (Oehmichen, 2023).

Las oportunidades laborales que ofrece el turismo no se reducen a las relacionadas con la hospitalidad, se extienden a muchos sectores y actividades debido a la naturaleza del turismo como actividad con efectos multiplicadores en otros sectores productivos (Riley et al., 2002) como el transporte, las agencias de viaje, los atractivos turísticos, guías de turistas, venta de souvenirs y otros relacionados con otros sectores productivos como el agrícola y el de la industria (Ganeshamoorthy, 2019).

En ese contexto, organismos como la Organización Mundial del Turismo (2014) reconocen cómo los impactos de turismo en el ámbito económico se miden en términos de los ingresos que genera, la inversión y el desarrollo, la balanza de pagos y el empleo. El empleo en el turismo es considerado el impacto más directo y con más beneficios para las comunidades

locales (Ladkin, 2011), incluso para las comunidades migrantes como lo afirman Janta et al. (2011).

El empleo en el turismo

Reflexionar sobre el trabajo turístico puede incluir muchas posibilidades diferentes (Ladkin, 2011), y es que el turismo tiene que ver con un sinfín de actividades, así como de establecimientos que ofrecen bienes y servicios y, en consecuencia, contratos de trabajo y diferentes modalidades que contribuyen a la inclusión social y al desarrollo personal de quienes participan en él (International Labour Organization, 2008).

Con base en lo anterior, y como lo explican Pais (2006) y Vanhove (1981), el empleo que se genera en el turismo es difícil de categorizar, toda vez que depende de muchos factores como las actividades turísticas que realicen los viajeros, así como la duración de sus viajes y estancias, las cuales demandan el uso de diversos servicios que no siempre son exclusivamente dirigidos a turistas, por ejemplo, el uso del transporte público o consumos básicos en establecimientos locales.

De acuerdo con las Recomendaciones Internacionales para Estadísticas de Turismo 2008 emitidas por la Organización de las Naciones Unidas (2010), el empleo en el turismo se refiere al que está estrictamente relacionado con los bienes y servicios (característicos del turismo, conexos al turismo y de otro tipo) que adquieren los visitantes y que producen las industrias turísticas u otras industrias.

Lo anterior significa que no es lo mismo empleo turístico que empleo en el turismo (Leguizamón, 2016), toda vez que mientras en el primero se refiere al empleo exclusivamente en las empresas de servicios turísticos o industrias turísticas (establecimientos de hospedaje, de alimentos y bebidas, agencias de viaje y otros relacionados), el segundo tiene que ver con el empleo que se genera gracias al turismo, pero no en empresas de servicios turísticos especializados dirigidas a la satisfacción de los turistas, sino a empleos como la albañilería, transporte público y la recolección de basura. En ambos tipos de empleo, otros sectores económicos como el de la agricultura y el de la industria se ven beneficiados (Méndez et al. (2013).

El turismo como actividad económica productiva de servicios se ha proyectado como un sector con mayor potencial de crecimiento para el futuro (Napierała et al., 2020; Pou, 2012) debido a una etapa de terciarización de la economía mundial en la que la participación en el

empleo de la industria de la transformación descende y la del comercio y servicios aumenta (Camargo, 1999).

Por tratarse de una actividad en la que se ofrecen muchos servicios, la demanda de personas para emplearse en el ramo turístico es una constante, debido a la producción significativa de bienes y servicios en países en donde el turismo representa una fuente importante de su economía. En ese sentido, Méndez et al. (2013) sostienen que “el turismo demanda el uso intensivo de la fuerza de trabajo, ya que éstos no son susceptibles de automatización” (p. 706), es decir, que para el turismo toda actividad humana es imprescindible.

A partir de lo anterior, el empleo turístico tiene sus propias particularidades que lo diferencian de otras formas de empleo. Estas características están determinadas por la naturaleza misma del turismo como actividad económica mundial. Una de esas características es la temporalidad del empleo debido a la estacionalidad del turismo como actividad de consumo. En muchos países se tienen bien identificadas las temporadas del año en las que el turismo crece y cuyos efectos se traducen en los empleos temporales o permanentes que se generan.

La estacionalidad del turismo define la cantidad, incluso la calidad, de empleos que se generen en diferentes momentos en un destino turístico (Méndez et al., 2013; Santana Turégano, 2005). Candela y Figini (2012) agregan a estas ideas que “los efectos de la estacionalidad en el mercado laboral se deben atribuir a la afluencia temporal de trabajadores cuando la demanda estacional no puede ser satisfecha por la oferta de trabajadores locales” (pp. 34-35). Así, el empleo turístico es estacional en la medida que su generación depende de las temporadas altas y bajas de turismo (Franco & García, 1999).

De la misma manera, la mayoría del empleo turístico también se caracteriza por la falta de cualificación o preparación de quienes se insertan en estas actividades. De acuerdo con Cucker (2002 citado en Vanhove, 2005), el turismo “es un sector con un alto porcentaje de trabajadores semicalificados y no calificados, lo que puede considerarse una oportunidad para el gran número de trabajadores no calificados que se encuentran sin empleo, especialmente en los países en desarrollo” (p. 203).

Lo anterior se sustenta en lo que Méndez et al. (2013) afirman cuando dicen que un alto porcentaje de los puestos de trabajo de la industria turística no son de carácter directivo o de

toma de decisiones. Más bien se trata de empleos parciales, a niveles operativos y para trabajadores y trabajadoras que no tienen conocimientos especializados en turismo y que, incluso, provienen de otros empleos u oficios principalmente de sectores como la agricultura. Además, se sabe que más de la mitad del personal ocupado no tiene la capacitación e instrucción adecuada para desempeñarse en el ramo (Cárdenas Sánchez, 2009).

También se sabe que la jornada laboral en el empleo del sector turístico no necesariamente tiene horarios fijos, suele haber muchos cambios entre los trabajadores, incluso las jornadas de medio tiempo cuya remuneración es inferior al promedio de quienes tienen jornadas completas. Además, en la mayoría de las veces no hay contratos, sobre todo en destinos con marcada estacionalidad del turismo, lo que limita las oportunidades laborales para quien desea insertarse laboralmente en el sector (Aquino, 2013).

Debido a la estacionalidad, las jornadas laborales, así como los tipos de contratación son flexibles en el sentido de que se adaptan a las necesidades de los destinos y de las empresas, no así de las personas que se emplean en el turismo. Las jornadas dependen de los puestos de trabajo. En el empleo turístico el índice de rotación es elevado, lo que impacta negativamente en la estabilidad laboral de las personas (Cárdenas Sánchez, 2009), acentuando la precariedad laboral de la que son objeto (Barrón Arreola et al., 2022).

Otra particularidad que se reconoce del empleo turístico es la alta feminización de los puestos de trabajo, de hecho, se considera una característica inherente al sector turístico. La naturalización de los roles y estereotipos de género han limitado el papel de las mujeres en las mismas tareas reproductivas dentro del mercado laboral del turismo (por ejemplo, cocina, limpieza, cuidado de personas y asistencia, entre otras) concibiendo su empleo como una extensión del trabajo doméstico y de cuidados (Abellan et al., 2020).

De acuerdo con Cárdenas Sánchez (2009), existen otras características del empleo turístico que no son generalizables a todos los contextos turísticos como

...horarios de trabajo irregulares, trabajo frecuente los domingos, salarios sin un elemento básico fijo y sometido a las propinas, omisión generalizada del pago del tiempo extraordinario, disparidad de hasta 80 por ciento entre los salarios de la

mayoría de los trabajadores y los puestos gerenciales, e insuficiente capacitación para el trabajo (p. 229).

Estos rasgos se relacionan con los tipos de empleos que genera el turismo: directos, indirectos e inducidos (Wall & Mathieson, 2006), todos ellos vulnerables debido a que el empleo que se genera en el turismo está determinado y condicionado a factores externos como el terrorismo, fenómenos naturales, crisis económicas y pandemias, por citar algunos (Cárdenas Sánchez, 2009; Granados Maguiño, 2010).

Los empleos directos en el turismo se generan por los gastos de los visitantes en instalaciones turísticas como los hoteles, restaurantes, operadores de tours, entre otros (Altimira & Muñoz, 2007; Becerra, 2009), en estos empleos, el nivel de contacto que se tiene con los visitantes es muy alto toda vez que implica ser anfitrión de todas las necesidades que tengan y que son atendidas por personas que fungen como cocineras, meseras, *stewards* de bar, anfitrionas, cajeras en establecimientos de alimentos y bebidas, guías de turistas, recepcionistas y *concierges* en hoteles. Estos empleos se crean de manera muy específica en las empresas que satisfacen las necesidades y deseos de los turistas brindando servicios de primera línea. El empleo directo se define como el trabajo generado en las empresas que atienden o brindan un servicio de primera línea a los turistas, como los hoteles principalmente agencias de viajes, empresas de alimentos y bebidas, y servicios de transporte especializado (Arroyo Arcos & Gutiérrez García, 2006).

Se entiende entonces que los empleos directos en el turismo son aquellos que están relacionados directamente con la atención a los turistas, es decir, que están orientados a la prestación de servicios que satisfagan todo tipo de necesidades, deseos y expectativas que los turistas tienen. El contacto directo con las personas es una característica de los empleos directos del turismo (Franco & García, 1999).

Las empresas que integran la oferta de bienes y servicios turísticos —tales como hoteles, restaurantes, agencias de viajes y otras orientadas a la atención de los visitantes— dependen para su funcionamiento de una amplia red de proveedores. Estos proveedores a su vez generan una serie de puestos laborales que, si bien no participan de manera directa en la prestación del servicio turístico al visitante, resultan fundamentales para la operación del sector. Dichos puestos se clasifican como empleos indirectos, al derivarse de la demanda que

el propio turismo genera sobre otras actividades económicas vinculadas (Arroyo Arcos & Gutiérrez García, 2006). De esta manera se estimula el crecimiento de otras áreas o sectores (Mendoza Ontiveros & Chapulín Carrillo, 2015) de la economía local por la creación de empleos (Williams & Shaw, 1988).

De acuerdo con Sancho (1994), los empleos indirectos en el turismo, aunque se dan en el ámbito turístico, no se generan como resultado del gasto que hacen los turistas para satisfacer sus necesidades y deseos a través de la contratación de determinados servicios, sino más bien gracias a los gastos que hacen las empresas turísticas para garantizar la prestación de servicios especializados. Por ejemplo, para el servicio de hospedaje se requieren muebles los cuales son elaborados por una persona para proveerlos a la industria de la hospitalidad, por lo tanto, la persona que hizo los muebles tiene trabajo no por el trato con los turistas, sino por facilitar lo necesario para que las empresas de hospedaje puedan ofrecer su servicio a los turistas.

De la misma manera, Vellas (2011) sugiere que la contribución indirecta del turismo en la generación de empleos se manifiesta debido a la cadena de suministros que se requieren para las empresas que ofrecen servicios turísticos e insiste en que los beneficios indirectos del turismo en el empleo son mayores y mejores cuando esa cadena de suministro se da a nivel local.

En palabras de Stynes (1997),

...los efectos indirectos son los cambios en la producción que resultan de varias rondas de reutilización de los ingresos de la industria hotelera en otras industrias vinculadas hacia atrás (es decir, industrias que suministran productos y servicios a los hoteles). Los cambios en las ventas, los empleos y los ingresos en la industria de suministro de ropa de cama, por ejemplo, representan efectos indirectos de los cambios en las ventas de los hoteles. Las empresas que suministran productos y servicios a la industria de suministro de ropa de cama representan otra ronda de efectos indirectos, que finalmente vinculan a los hoteles en diversos grados con muchos otros sectores económicos de la región (párr. 37).

Con base en lo anterior, los empleos indirectos del turismo son la antesala para que los empleos directos existan, toda vez que sostienen el funcionamiento de la industria turística secundando y extendiendo los beneficios del empleo en el turismo a otras cadenas productivas, tanto del sector primario como del secundario de la economía. No se originan por los gastos de los turistas, sino por otras actividades productivas como supermercados, transporte y otros servicios (Sancho, 1994).

Los empleos inducidos, por su parte, se generan como resultado del gasto de los empleados directos e indirectos, es decir, que se dan “cuando los destinatarios del gasto directo e indirecto -propietarios de las empresas y empleados- gastan sus ingresos” (Brida et al., 2008, p. 36). El empleo inducido se produce como consecuencia de los empleos directos e indirectos, toda vez que los ingresos generados por ellos facilitan el gasto y consumo de las comunidades propias de la cotidianidad.

Generalmente los empleos inducidos suelen ser invisibles o difíciles de identificar, debido a que las personas en un contexto turístico se emplean en otros sectores que no están directa ni indirectamente relacionados con el turismo, por ejemplo, el transporte público, los servicios médicos, la educación, entre otros (Tohid Ardahaey, 2011). Estos empleos son el resultado del gasto hecho por los residentes locales debido a los ingresos que se generan en el turismo (Sancho, 1994; Williams & Shaw, 1988), en otras palabras, son empleos inducidos los que se generan en el efecto multiplicador de los gastos turísticos directos e indirectos en un destino turístico (Bosch et al., 2004).

De manera general, el empleo turístico es una combinación de empleos directos, indirectos e inducidos tanto en la formalidad como en la informalidad que genera la industria del turismo (Mihalic, 2002). Esta condición dificulta medir los impactos reales que tiene el turismo sobre el empleo en contextos específicos.

Empleo turístico formal e informal

En muchas actividades productivas como el turismo, el empleo formal e informal son una constante (Martínez-Gayo & Izcara, 2023). El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen un reconocimiento laboral y adecuada protección legal en una organización (Palafox-Muñoz & Rubí-González, 2020) y da certidumbre a los trabajadores para el acceso a los servicios de previsión social (Sánchez & Olivarría, 2016), además los salarios son

establecidos en un marco institucional oficial y tienden a ser mejores y mayores que en la informalidad (Varela et al., 2008).

El empleo informal, por su parte, incluye a los trabajadores que no tienen una relación laboral legal reconocida a pesar de que reciban un pago (Enríquez & Galindo, 2015) lo cual vulnera y precariza el trabajo por la falta de protección de los derechos del trabajador (Cacciamali, 2000). El sector turístico destaca entre otros debido a la informalidad de su economía (Regalado-Calanche et al., 2021). Leguizamón (2016) explica que la informalidad de las empresas de servicios turísticos que generan empleos evita la normatividad, no tienen representación legal ni reconocimiento mercantil y tampoco registros contables y, en consecuencia, carece de garantías laborales para los y las trabajadoras. Esta realidad es más notoria en países en desarrollo, en donde la mayoría de las personas dependen de la informalidad para su sustento (Monterrubio, 2022).

Entre los empleos informales que se dan en el turismo se encuentran los relacionados con la alimentación y alojamiento, sin embargo, de acuerdo con Williams (2021), en muchos destinos turísticos hay taxistas, operadores de turismo, artistas callejeros, músicos, guías turísticos sin licencias, trabajadores que rentan bienes recreativos o deportivos, entre otros que participan de la informalidad laboral en el turismo.

En el caso de las mujeres trans, la mayoría se ven completamente excluidas del empleo formal por lo que recurren a participar en actividades no reglamentadas y sin la certeza jurídica que proteja sus derechos (Organización Internacional del Trabajo, 2015). En el sector turístico la participación de las mujeres trans en el empleo informal es una constante, su inserción queda restringida a ser meseras o cocineras sin que necesariamente tengan contratos y garantías laborales (García Díaz, 2016), al trabajo sexual con turistas o participar en espectáculos en clubes nocturnos (Infante et al., 2009; Jiménez-Castaño et al., 2017).

En este sentido, muchas veces la formalidad o informalidad dependen de la división sexo genérica del empleo (Chawla & Sekhar, 2007; Maloney, 2004). De esta manera, la inserción laboral está diferenciada en el espacio público y privado a partir de la identidad de género de las personas. Por ejemplo, “las tareas reproductivas y domésticas a las mujeres (o identidades femeninas en general) y las de la producción y del ordenamiento de los asuntos públicos a

los varones” (Alegre et al., 2012, pp. 9-10), tal y como sucede en el empleo de la industria turística debido a alta feminización de las actividades.

No obstante, la diversidad de empleos que genera el turismo, formales e informales, directos, indirectos e inducidos, se sabe que sigue habiendo restricciones para que muchas personas, principalmente de grupos vulnerables, como las personas trans, puedan acceder a un empleo en este ámbito a pesar de que se afirme que el turismo ofrece oportunidades a grupos vulnerables la posibilidad de tener acceso a un empleo (Cárdenas Sánchez, 2009).

De acuerdo con Da Silva y Silva (2023), las personas trans difícilmente tienen oportunidades de empleos formales en la industria turística, toda vez que las limitaciones sociales (prejuicios, estigmas, estereotipos) obstaculizan su inserción y, en consecuencia, la mejora de su calidad de vida, además de otro tipo de restricciones relacionadas con lo personal y lo estructural.

RESTRICCIONES EN EL OCIO Y EL TURISMO

La dinámica laboral y estructural que se manifiesta en el sector turismo no sólo determinan la organización del trabajo y las trayectorias de quienes participan en él, también definen las posibilidades para el disfrute del ocio. Por ejemplo, las jornadas, la temporalidad, los ingresos precarios, así como la falta de tiempo libre condicionan de muchas formas la vida laboral y la participación en actividades del ocio y el turismo. En este sentido, resulta pertinente analizar el modelo de restricciones en el ocio propuesto por Crawford y Godbey (1987), ya que permite comprender cómo las dinámicas estructurales del turismo se reproducen en la cotidianidad de quienes laboran en este sector, limitando el ejercicio del derecho al descanso y al tiempo libre.

Modelo Jerárquico de las Restricciones en el ocio

El estudio de las restricciones en el ocio parte de la propuesta de Crawford y Godbey (Álvarez et al., 2020). Las restricciones del ocio consisten en las barreras que experimentan las personas para participar en actividades de ocio o viajes (Crawford et al., 1991). Este modelo teórico afirma que cuando las personas desean libremente participar en actividades de ocio, hay factores internos y externos que obstaculizan su participación, sin embargo, hay factores que pueden negociarse para que la participación ocurra (Jackson & Rucks, 1995).

Crawford et al. (1991) argumentaron que los tres tipos de restricción estaban ordenados de manera jerárquica y por nivel de importancia, y que la superación de cada restricción sucesiva conduciría a la participación en actividades de ocio. Por esta razón, este modelo jerárquico de las restricciones generó muchos estudios sobre las limitaciones que las personas perciben para participar en actividades de ocio y muy pocos en el ámbito de los viajes.

Con base en lo anterior, hay estudios sobre restricciones en la práctica del excursionismo en Perú (Carbajal Barboza, 2022), sobre mujeres de la tercera edad (Gao & Kerstetter, 2016), personas que practican la danza (Álvarez Seara et al., 2020), niños y jóvenes con discapacidad intelectual (King et al., 2009), jóvenes bachilleres (Madariaga & Romero, 2016), turistas senior (Monterrubio et al., 2024), por mencionar algunos. En estos estudios se evidencia que las restricciones se viven de manera diferente para cada grupo de la población de acuerdo con sus necesidades y posibilidades de participación en el ocio y el turismo.

Las restricciones intrapersonales, interpersonales y estructurales

Las restricciones intrapersonales se refieren al estado físico, emocional y psicológico de los individuos como el estrés, la depresión, ansiedad, entre otros. Estas restricciones tienen que ver con los estados internos de las personas, las emociones, los sentimientos generados por experiencias previas y que determinan la posibilidad de participar o no en alguna actividad. Las restricciones intrapersonales tienen que ver con los estados y atributos psicológicos de los individuos que afectan a la preferencia, y conducen a la participación o no en actividades deseadas (Crawford & Godbey, 1987). Las manifestaciones de las restricciones intrapersonales son la falta de interés, el estrés, la ansiedad, la depresión, las creencias religiosas, la actitud y referencias familiares y no familiares, y la percepción de la propia capacidad que se tiene para participar o no de una actividad específica. Las restricciones intrapersonales son volátiles y fluctúan constantemente, ya que parten de lo que cada persona percibe en determinado momento (Nyaupane & Andereck, 2008) y afectan más la preferencia que la participación.

Por su parte, las restricciones interpersonales tienen que ver con la capacidad de relacionarse con los otros, es decir, a las restricciones que emanan de las interacciones sociales en grupos como la familia y la pareja. Tienen que ver con la forma en la que las personas se relacionan

entre sí, y cómo es que el entorno social y colectivo determina qué se puede y qué no se puede hacer, es una especie de control social que determina el actuar de las personas (Crawford & Godbey, 1987).

Para reforzar estas ideas, Nyaupane y Andereck (2008) explican que las restricciones interpersonales se producen por la falta al menos de una pareja o en las que existe una marcada preferencia para contar con un acompañante (amigo, familiar o pareja) que participe con ellas en las actividades de interés. En estas restricciones afectan tanto las preferencias como la participación en la actividad toda vez que dependen del estado civil de las personas, el tamaño y miembros de la familia, así como los tipos de actividades.

Finalmente, las restricciones estructurales representan factores intermedios determinados por el clima, el tiempo disponible, el dinero, normas, por mencionar solo algunos (Crawford & Godbey, 1987), es decir, están determinadas por el contexto en el que los individuos se desarrollan cotidianamente, las leyes, las normas actúan como mecanismos de control del Estado para facilitar u obstaculizar el actuar las personas. El carácter estructural de las restricciones hace referencia a aquellos factores que interponen entre las preferencias y la participación real en actividades de ocio, por ejemplo, la etapa del ciclo de vida familiar, los limitados recursos económicos, la temporada del año, el entorno climático, y la distribución del tiempo de trabajo (Ghimire et al., 2014).

De acuerdo con este modelo, estas restricciones pueden ser superadas por las personas, y se hace de manera jerárquica, desde lo más interno (intrapersonal, interpersonal) hasta lo más externo (estructural) (Huang & Hsu, 2009), para facilitar la participación de las personas en las actividades de ocio.

Estrategias de negociación

La posibilidad de superación se debe a que el funcionamiento de las restricciones sólo se entiende en el contexto de la relación preferencia-participación, querer/hacer (Crawford et al., 1991), es decir, que cuando una restricción impide realizar una actividad determinada, las personas actúan en consecuencia y buscan minimizar o eliminar el efecto de esa restricción, sustituyendo aquella actividad por otra similar que satisfaga las mismas expectativas (Crawford et al., 1991), luego entonces las restricciones son superables.

A pesar del carácter limitante de esas restricciones, las estrategias de negociación consideran que las limitaciones no necesariamente impiden la participación, sino más bien las personas encuentran formas de reducir los impactos de estas limitaciones en sus actividades de ocio para poder realizarlas (Godbey et al., 2010, citados por Humagain & Singleton, 2021). Las personas negocian por sí mismas, e inician o continúan con su participación en el ocio, aunque de manera distinta de si no hubiera restricciones (Jackson et al., 1993).

La forma en la que las personas negocian sus restricciones se divide en cognitivas y conductuales. Las cognitivas permiten el procesamiento de la información para la toma de decisión y acción. Las conductuales están orientadas a la acción y consideran los siguientes criterios para su negociación: gestión del tiempo, adquisición de habilidades, cambio de relaciones interpersonales, mejora de las finanzas, fisioterapia, cambio de aspiraciones de ocio, entre otras (Jackson et al., 1993; Jackson & Rucks, 1995).

De acuerdo con lo que plantea Crawford et al. (1991), las restricciones funcionan a partir de la relación preferencia-participación, es decir entre el querer y poder hacer. Por ejemplo, cuando alguna de las restricciones limita la participación de las mujeres trans, éstas buscan formas de adaptación, sustitución incluso resistencia. De esta manera el miedo y otras restricciones intrapersonales se transforman en un impulso para buscar entornos laborales mejor hostiles para ellas; o la discriminación como restricción interpersonal promueve la creación de redes de apoyo y acompañamiento entre compañeros y compañeras de trabajo, y la exclusión estructural, por ejemplo, motiva la incursión en espacios alternativos en los que se valide su identidad y autonomía. Así entonces, en este trabajo se ha evidenciado que las restricciones no son inmutables ni determinantes, sino que más bien pueden ser negociadas y superadas en la cotidianidad a través de la capacidad de agencia, resiliencia, resistencia y autodefensa que reconfiguran las relaciones laborales impuestas por la cisnormatividad del sector turístico.

Utilidad del Modelo Jerárquico de Restricciones del ocio

Este modelo jerárquico de restricciones en el ocio ha sido usado principalmente para la comprensión de las limitaciones que tienen las personas para participar en actividades de ocio y el turismo. Sin embargo, el modelo tiene potencial para adaptarlo e indagar las restricciones que en el campo laboral experimentan las personas trans debido a su identidad de género y

otros factores tanto personales como sociales. Pinilla (2022) afirma que esas restricciones subyacen en lo personal (restricción intrapersonal), lo colectivo (restricción interpersonal) y lo institucional (restricción estructural), muy similar a como lo plantean Crawford y Godbey (1987), por eso, las mujeres trans en su búsqueda por tener acceso al trabajo pueden experimentar distintos tipos de restricciones que inhiben su participación en la vida laboral.

Aunque existen otras teorías y modelos que aborden las restricciones como theory of constraints (TOC), su perspectiva empresarial solo considera que las restricciones son de carácter estructural más que intra e interpersonal debido a que sus procesos no tienen que ver con personas sino con objetos y sus procesos de producción. Así entonces, el modelo jerárquico de las restricciones en el ocio de Crawford y Godbey (1987), inicialmente desarrollado en el campo del ocio, puede ajustarse al estudio de las limitaciones que las personas trans experimentan en el campo laboral turístico en México.

CAPÍTULO DOS. MARCO CONTEXTUAL

SER MUJER TRANS HOY

El contexto mundial para las personas trans

A lo largo de la historia, las personas trans y homosexuales han sido tratados como desviadas y desviadas sexuales, cuya existencia representa un peligro para las estructuras hegemónicas del sistema sexo-género (Fernández et al., 2012) y que ha justificado “los actos de rechazo, condena, persecución, represión, sometimiento a terapia, discriminación y exclusión de dichas personas” (Barffusión, 2018, p. 38). Por esta razón muchas personas con una orientación sexual no heteronormada y las diferentes disidencias de género dificultan la generación de datos estadísticos en torno al tamaño de esta población que contribuya a su conocimiento para el diseño de políticas públicas en torno al bienestar de estas poblaciones (Beach et al., 2025).

A nivel mundial, el movimiento trans representa un lugar central en la lucha por los derechos humanos (Kabir & Binte, 2021), la autonomía del cuerpo, el reconocimiento de la identidad y la expresión de género, al derecho a la salud y a oportunidades económicas equitativas, así como a vivir sin violencia y represión y la defensa del Estado democrático (Lukomnik et al., 2024).

La aceptación y reconocimiento de las personas trans ha incrementado notablemente en las dos últimas décadas, aunque no con la misma celeridad en todos los continentes. A pesar de los avances en el siglo actual, el movimiento trans en el mundo sigue siendo atacado a través de actos de violencia, estigma, discriminación y exclusión (Lozano-Verduzco & Meléndez, 2021; Wolter et al., 2025), por parte de otros movimientos sociales que también buscan legitimar su existencia (Domínguez-Ruvalcaba, 2016) como sucede en Europa (Vallier & Carron, 2020) o en Estados Unidos (Guerrero Mc Manus, 2024).

De acuerdo con Balzer et al. (2012), en la cotidianidad millones de personas trans de todas partes del mundo son víctimas de rechazo, estigma, acoso y violencia física, así como de persecución, toda vez que no se ajustan a las normas de género hegemónicas (Kabir & Binte, 2021). Sanguino (2022) refiere que entre 2008 y 2021 ha habido 4,042 crímenes de odio hacia personas transgénero en todo el mundo, hechos que la mayoría de las veces no son

investigados judicialmente. En otros casos las personas transgénero sufren de hostigamiento por parte de las autoridades como la policía.

A los datos referidos, Mena (2023) añade que a nivel mundial el 80 por ciento de los asesinatos de personas trans son perpetrados en América Central y del Sur, que se le atribuye a un contexto sociopolítico violento y excluyente.

Contextualmente, la dimensión sociocultural, política, religiosa, jurídica y socioeconómica de los países influye para entender cómo es que se dan estas manifestaciones de exclusión y vulnerabilidad de las personas trans (Aguayo Cervantes et al., 2025). Ser trans en un pequeño pueblo implica muchos más obstáculos que los que conlleva serlo en una gran ciudad. Por ejemplo, Serra (2023) plantea que no es lo mismo ser trans en la ciudad de Catalunya que serlo en toda España debido a los avances significativos para el reconocimiento y protección de los derechos de las personas trans.

Siguiendo la misma lógica, Serra (2023) compara diferentes contextos en los que las personas trans existen y resisten. El caso de Europa como el de otros continentes es variado según el país y la cultura específica de la que se trate. Europa sostiene sociedades diversas y progresistas con una marcada tendencia a la aceptación y el respeto hacia las personas trans, no así en Asia en donde la experiencia trans se torna diversa y compleja debido a la multiplicidad de culturas, religiones y sistemas políticos.

En África, debido a su diversidad cultural, existen muchas tradiciones que reconocen la existencia de diversas identidades de género, aunque se afirma que las influencias coloniales y las normas de Europa occidental han impactado en la actitud de la sociedad hacia las diversas formas de vivir el género en algunos lugares del continente (Serra, 2023).

América del Norte, específicamente en Canadá tiene una situación más favorable para las personas trans en comparación con otras regiones del mundo por los múltiples derechos y reconocimientos logrados en diferentes movimientos sociales, sin embargo, aún enfrentan desafíos como el casi nulo acceso a servicios de salud, la discriminación y el estigma enraizado. En América del Sur, la realidad para las personas trans sigue siendo complicada debido a que en algunos países las normas tradicionales de ser hombre o mujer siguen estigmatizando y violentando a quienes no se ajusten a esas normas, a pesar movimientos

activistas que luchan por garantizar los derechos y la visibilidad de las personas trans (Serra, 2023).

La exclusión que han vivido las mujeres trans en el mundo está relacionada con conductas transodiantes y transexcluyentes por parte de quienes no las reconocen como integrantes de una comunidad, la familia, la escuela, el trabajo y otros ámbitos, vulnerando y segregando sistemáticamente su participación en la vida social (Carpio et al., 2020; Ranjan, 2023).

En diferentes países el reconocimiento a la diversidad de género es nulo, incluso se ha legislado en contra de ello, lo cual excluye principalmente a las mujeres trans de la vida cotidiana al no tener la posibilidad de la atención médica, ni el acceso a la educación y su inserción al trabajo, como ha sucedido en Pakistán con los ataques a defensores de los derechos de las personas transexuales en 2021. En 2020, en Hungría se propuso una ley que restringe la identidad de los niños a su sexo asignado al nacer y se impone una educación que refleje los valores sustentados en la constitución y su cultura cristiana, incluso se imposibilita cambiar legalmente el sexo/género; desde 2020, en Rumania se han presentado proyectos de ley que prohíban debates en torno al género en los espacios escolares; en la República de Corea fue despedida la primera soldado abiertamente trans luego de haberse operado para la afirmación de su identidad de género en 2020; en 2019, en Egipto se han arrestado defensoras y defensores de derechos humanos y en pro de esta población, así como ha sucedido en Honduras en el que se incluyen asesinatos, acoso, agresiones y amenazas de muerte, violación e intimidación y persecución contra quienes defiendan a las mujeres trans y los derechos de la población LGBT;¹ otros casos similares se han reportado en Estados Unidos, Indonesia, Chile y El Salvador (Derechos Humanos ONU, 2025).

Un caso más de violencia extrema documentada que vive la población trans en el mundo es el que se manifiesta en Brasil, situándose a la cabeza del ranking de países con más asesinatos a personas transgénero, seguido de México (Barffusón, 2018b; Transgender Europe, 2025).

En América Latina particularmente, la falta de información sobre la situación social de la comunidad trans indica que la violencia institucional es una forma en la que se manifiesta el

¹ El uso del acrónimo LGBT tiene muchas variantes, como LGBTI, LGBTQ o LGBT+ que hacen referencia a la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. Para los fines de esta investigación se utilizará LGBT, para mantener coherencia terminológica y facilitar la lectura del trabajo.

estigma y la discriminación. Se reconoce que, aunque se sabe que la violencia afecta a toda la población LGBT, la población trans la sufre más al ser víctimas de crímenes de odio (CEDOSTALC, 2022), este mecanismo de exclusión hace que su calidad de vida sea cada vez más precaria, sin acceso a todos sus derechos que les han sido negados a partir de criterios como la identidad y la expresión de género, la pobreza, la etnia, la nacionalidad y su condición migratoria, el trabajo sexual, incluso el relacionado con su salud (Cabral & Hoffman, 2009; Encinas, 2022; Mora & Ramón, 2024). Ser de la comunidad LGBT sigue siendo un criterio que incide en su exclusión como meritoria sustentada en la heteronormatividad hegemónica (Celorio, 2017), por eso, de acuerdo con Davis y Wertz (2010), para reducir estas desigualdades es imperativo promover y fortalecer un marco jurídico que garantice y aumente el acceso al empleo, la vivienda, la salud y la educación.

No obstante, en diversos países se reconocen avances, retrocesos y retos en torno a los marcos jurídicos y políticas públicas que garanticen los derechos de la población trans como miembros de una sociedad. Por ejemplo, en naciones como Argentina y México, a pesar de los avances en la materia, es clara la insuficiencia gubernamental para atender integralmente las necesidades y derechos de grupos vulnerables como la comunidad trans (Aguayo Cervantes et al., 2025).

Avances jurídicos y políticos para las mujeres trans en el mundo

De acuerdo con Chiam et al. (2017), las reformas a los marcos jurídicos de los diferentes países no sólo se logran desde el trabajo local, sino a través de esfuerzos y mecanismos internacionales como las agencias de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que influyen en los avances jurídicos a nivel nacional, en las normas y en las prácticas locales. En este sentido, el reconocimiento de la vulnerabilidad que viven las personas trans ha hecho que diversas naciones estén generando políticas públicas con una perspectiva de género para beneficiar a poblaciones cuyas condiciones dificultan el acceder a sus derechos (Aguayo Cervantes et al., 2025).

En ese sentido, algunos países han avanzado en sus políticas y marcos legales en materia de protección a los derechos de las personas trans, otros por su parte, siguen desconociendo a las identidades trans (Guerrero Mc Manus, 2025) y penalizando la existencia de disidencias sexuales, incluso con la pena de muerte (Human Dignity Trust, 2025).

Otros países con avances en el reconocimiento legal de las personas trans en diferentes ámbitos son Estados Unidos, Argentina, Noruega, Tailandia, Ecuador, entre otros (Balzer et al., 2012; Currah & Minter, 2000). En otros casos, la ausencia de este tipo de avances jurídicos representa un terreno con numerosos obstáculos y dificultades que enfrentan las personas trans como la criminalización y persecución judicial (Kabir & Binte, 2021), a quienes no se ajustan a la hegemonía de género. En algunas zonas de Colombia, Kazajistán, Nicaragua, Polonia, Puerto Rico, Venezuela y Nigeria, se ha promovido la llamada ley anti cross-dressing que impide la fundación de organizaciones trans.

El caso de Kazajistán, representa retroceso para las personas trans que buscan el reconocimiento legal de su identidad de género, debido a que el Estado ha limitado ese derecho complicando el proceso que requiere de una evaluación psiquiátrica, intervenciones médicas o acudir a los tribunales y que, además, de acuerdo con las personas trans, es humillante. La ley de identidad de género solo permite a las personas trans cambiar legal y formalmente su género en sus documentos de identidad oficial, como el pasaporte, siempre y cuando se sometan a una cirugía de reasignación (Radio Free Europe/Radio Liberty, 2021).

Venezuela y su sistema legal, por su parte, no brinda ni reconoce a las personas de la población LGBT, tal y como lo contemplan los tratados y acuerdos internacionales en los que el Estado bolivariano está suscrito. Por ejemplo, en 2015 una abogada en este país pasó a la historia tras ser la primera mujer transexual de toda América que ganara un escaño como diputada, no obstante, las personas transgénero siguen sin derechos, y su situación económica vulnera todavía más a esta minoría de la población. En Venezuela quien es transexual tiene menos derechos y oportunidades que el resto de los ciudadanos, incluyendo a quienes se encuentran en pobreza extrema (Pereira, 2020).

De acuerdo con Balzer et al. (2012), África es una muestra de marcadas diferencias económicas, políticas y culturales en las que los términos transgénero, travesti, transexual, entre otros, se utilizan para hacer referencia a las personas trans, algunos con un sentido positivo y, en otros casos, de manera peyorativa, esta situación genera que el marco legal sea diferenciado por los contextos en los que aplica. Por su parte, en Asia y sus diferentes regiones existen evidencias de discriminación a las personas trans promovida por el Estado (Monro, 2002), de hecho en algunas zonas del continente asiático se ha criminalizado la

identidad de género diversa desde el conservadurismo (Serra, 2023), lo que dificulta la visibilidad pública de los movimientos activistas trans, incluso se sabe que el cambio legal de nombre y género es posible solo si se reconoce como patología, como también sucede en Irán (Boroujerdi, 2021; Kabir & Binte, 2021).

La situación de precariedad en la que viven muchas personas de la comunidad LGBT en China se ha acentuado una vez que el gobierno impulsó una campaña continua contra los derechos de esta población. Pakistán en lo político siguió el mismo ejemplo de China, al iniciar una campaña de desinformación que pone en peligro la protección jurídica para las personas trans, lo que detonó un incremento en los actos de violencia hacia las personas trans y de género diverso (Amnistía Internacional, 2023).

Esta situación es diferente de lo que vive Argentina desde el 2012, con un gobierno de izquierda, la creación de un conjunto de normativas y políticas públicas en pro de las diversidades ha sido un paso hacia la inclusión, distinto a lo que se vive hoy en ese país con un gobierno de derecha. Dellacasa (2023) refiere que la Ley de Identidad de Género y el reconocimiento de los derechos de las personas trans, así como la Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans representan un avance en las acciones afirmativas para la promoción de condiciones de igualdad en el disfrute pleno de los derechos humanos de todas las personas (Aguayo Cervantes et al., 2025).

En el caso de Colombia, un avance significativo ha sido la creación de la Ley Rosa Elvira Cely promulgada en 2015, la cual afirma que el feminicidio refiere al asesinato de una mujer independientemente de su identidad de género (Sánchez & Arévalo, 2020), reconociendo que este tipo de delitos hacia las mujeres trans también están sancionados.

Portugal, por su parte, ha generado las condiciones y mecanismos para la promoción de los derechos de las personas trans, y sigue siendo parte de sus políticas públicas en el tema de igualdad y género desde 2007, lo cual le ha permitido el reconocimiento mundial por sus avances políticos y jurídicos en materia de derechos para las personas trans (Costa & Miranda, 2022).

Los ordenamientos jurídicos internacionales que protegen y reconocen los derechos de las poblaciones de la diversidad sexual y de género, aunque pocos, han sido parteaguas para estos grupos vulnerables, entre estos ordenamientos se encuentran, por ejemplo:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Reglas de Brasilia sobre el Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia
- Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (Museo de las Intervenciones UNAM, 2024)

Así mismo, se sabe que en todas las regiones del mundo las organizaciones y activistas siguen trabajando de manera voluntaria y de tiempo parcial en condiciones de represión, restricción, peligrosas y con escasos recursos (Lukomnik et al., 2024) como el caso de Rusia (Rosenberg, 2023), incluso se han tenido que convertir en expertas, médicas, investigadoras, abogadas y hacedoras de sus propias políticas públicas en ausencia del Estado que garantice sus derechos humanos (Chiam et al., 2017).

A pesar de que muchos Estados miembros de las Naciones Unidas han logrado el reconocimiento legal del género basado en el principio de autoidentificación, todavía estos avances se enfrentan a muchos obstáculos principalmente por movimientos anti-género (Ciccía & Guerrero Mc Manus, 2024; Guerrero Mc Manus, 2025; ILGA World, 2024) y detractores de las disidencias de género como el caso de México.

La participación de las mujeres en el campo laboral a nivel mundial

En muchos países del mundo es bien sabido que el acceso laboral a las mujeres cisgénero es complicado y en el caso de las mujeres trans el panorama todavía lo es más, sobre todo en contextos más discriminatorios y con estereotipos negativos hacia ellas. De acuerdo con Galvis et al. (2019), el 92.4% de las mujeres trans no tienen acceso al empleo, violando sus derechos humanos y generando problemas sociales que las pone en situaciones de vulnerabilidad constante, como orillarlas al trabajo sexual como único oficio de fácil acceso.

En España, por ejemplo, la discriminación de las personas trans en el ámbito laboral persiste a pesar de que el trabajo es un derecho fundamental consagrado en el derecho internacional, europeo y español. En una encuesta que se hizo en 2015, del total de la población española, el 44 % consideraba que las personas trans estaban en desventaja a la hora de conseguir un empleo, mientras que el 11% del país afirmaba que la población gay, lésbica y bisexual tienen más posibilidades de acceder a un empleo (Ministerio de Igualdad., 2022). Incluso en el mismo año, la Agencia Europea de Derechos Fundamentales informó que una de cada tres personas trans en el continente se ha sentido discriminadas a la hora de buscar un empleo (European Union Agency for Fundamental Rights, 2015).

Por otro lado, en un estudio realizado en 2015 por parte de la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia en Estados Unidos, se describe de manera muy general la situación de las personas trans en el ámbito laboral. Por ejemplo, el 48 % de los empleadores prefería entrevistar a una persona cisgénero menos calificada, sobre una más calificada, pero percibida como transgénero. De la misma manera, se identificó que el 33% de los empleadores ofreció entrevistas a uno o más solicitantes cisgénero y con menos calificación, sin embargo, los mismos empleadores no ofrecieron entrevistas a personas transgénero y con mayor calificación. Además, en el estudio se documentó la experiencia de un hombre trans con experiencia laboral en una empresa de defensa de las personas transgénero, quien experimentó un alto nivel de discriminación por ser una persona trans. Finalmente, en la industria de la restauración se registraron muchas respuestas discriminatorias para los solicitantes que buscaban ingresar a un empleo en este sector (Rainey & Imse, 2015).

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2024), las personas trans en América Latina, especialmente las mujeres, enfrentan altos niveles de discriminación en el ámbito laboral, aunado a la exclusión que todavía viven en diferentes contextos cotidianos.

A pesar de que el trabajo contribuye a la dignidad humana y la equidad, las personas trans se enfrentan a muchas dificultades para mínimamente tener acceso a un empleo formal debido a su identidad de género. Estas dificultades laborales se dan por la falta de formación académica que se necesitan en la mayoría de los empleos formales principalmente (Ardila & Savoca, 2024). La falta de formación académica de las personas trans, especialmente de las mujeres se funda en el acoso escolar, los tratos diferenciados y la violencia en muchas instituciones educativas (Konron et al., 2022).

Rainey e Imse (2015) reconocen que aun cuando las personas trans tienen formación académica suficiente, experimentan situaciones de trato diferenciado en las que son desfavorecidas en los procesos de reclutamiento y selección, incluso demostraron que existía una preferencia por personas cisgénero menos calificadas, en lugar de personas trans más calificadas, acentuando las desventajas y desigualdades estructurales (Betanzos-León & Martínez-García, 2023). Todavía es muy recurrente la discriminación hacia las personas con orientación sexual e identidad de género no normativa en los procesos de contratación sobre todo en contextos con escasos instrumentos jurídicos y políticas públicas que promuevan la inclusión (Badget et al., 2018).

En el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020), se afirma que en los pocos casos en los que las personas trans son contratadas en un empleo formal tienen dificultades para su permanencia, toda vez que son víctimas de violencia psicológica a través de comentarios ofensivos, hostigamiento, incluso violencia física.

A las dificultades que enfrentan las personas trans se suman las que tienen que ver con el salario, debido a que suelen recibir menos salario que sus pares cisgénero. Como lo afirman Ardila y Savoca (2024):

Estas brechas salariales no pueden explicarse objetivamente por factores como diferencias en educación, formación y experiencia laboral, trabajo a tiempo parcial

versus tiempo completo o tamaño de la empresa, lo que sugiere que pueden atribuirse a sesgos directos o implícitos contra las minorías sexuales y de género (p. 3).

Por ejemplo, en los resultados de la encuesta Estrés, salud y bienestar de las personas LGBT en Colombia 2020, se menciona que las personas trans tienen un ingreso menor al salario mínimo, incluso por debajo de gays, lesbianas y bisexuales (Kyu Choi et al., 2020). En otros países del continente americano esta situación es muy común y la confirma Caballero (2024) cuando describe que dentro de la población LGTBIQ+ el colectivo trans es de los más estigmatizados, discriminados e invisibilizados, incluyendo su precaria realidad laboral.

Con base en lo anterior, la situación laboral de las personas trans está determinada por aspectos que tienen que ver con el entorno y cotidianidad en el trabajo, los roles de género y la convivencia con personas cisheteronormadas, trayendo consigo que las pocas personas del colectivo trans que pueden acceder a un empleo, vivan problemáticas como un trato discriminatorio u ofensivo por parte de sus compañeros y compañeras, debiendo soportar esas conductas irrespetuosas por el miedo a perder el trabajo (Jiménez-Castaño et al., 2017) debido a la dificultad que tienen para acceder a un nuevo empleo (Betanzos-León & Martínez-García, 2023).

Aunque se reconoce la ausencia de datos cuantitativos precisos sobre la comunidad LGBTQ+, existen investigaciones en México, Estados Unidos y el Caribe en los que sugiere que entre el 5% y 6% de la población se identifica como LGBTQ+, esto es entre 33 y 39 millones de personas en América Latina y el Caribe. Actualmente, las empresas en la región nacen y se desarrollan en sociedades cada vez más abiertas a la diversidad sexual y de género, y cada vez más incorporan dentro de sus valores empresariales la inclusión LGBTQ+, cada vez más indispensable en el mundo laboral de hoy día (Banco Interamericano de Desarrollo, 2023).

En un informe de Deloitte (Parmelee & Codd, 2022), se reconoce que muchos empleadores han incorporado la inclusión LGBTQ+, cuyos efectos positivos se han reflejado en su competitividad. No obstante, no todas las sociedades son proclives a esta tendencia y las personas trans todavía son víctimas de exclusión y marginación laboral.

La invisibilidad de las mujeres trans en el mundo dificulta su medición en el ámbito laboral, la falta de cifras confiables y actualizadas contribuye a seguir vulnerando los derechos de la población trans en el trabajo, lo cual hace más imprecisos los pocos datos estadísticos existentes sobre las identidades trans en general (Mann, 2021) debido a que muchas mujeres trans tienden a ocultar su identidad de género en su lugar de trabajo para evitar ser despedidas (Lozano-Verduzco, 2023; Durán, 2022).

La escasa información estadística generada por diferentes países limita el conocimiento de la realidad laboral de las poblaciones trans, a pesar de esa limitante de datos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha recopilado información de algunas naciones de Latinoamérica. En Uruguay, por ejemplo, el 23% de las personas trans y disidentes de género tienen empleos formales; en el caso de Argentina se ha estimado que el 10% de la población trans se encuentra inserta en el mercado laboral; y en El Salvador solo el 5% de la comunidad trans cuenta con un empleo formal en una empresa. En Ontario, Canadá, las personas trans que tienen un empleo de tiempo completo representan el 37% de esta población. En Estados Unidos se reportó que en 2015, el desempleo que padecen las personas trans es tres veces mayor que el índice de la población en general, aunado a que las personas trans que sufren de este desempleo son de origen árabe, latino y negro (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Debido a la falta de oportunidades laborales, las mujeres trans y otras disidentes de género han buscado alternativas para poder sobrevivir, muchas de ellas sentadas en la informalidad laboral que las excluye de un conjunto de beneficios que suelen percibirse bajo el régimen laboral formal. El estilismo, la costura y la peluquería, por ejemplo, son actividades que frecuentemente son naturalizados como oficios “propios” de las mujeres trans, tal y como sucede con el trabajo sexual que también se ha naturalizado como propio de las mujeres trans principalmente (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Avances en materia laboral para las mujeres trans a nivel mundial

En el mundo poco a poco se reconoce a la diversidad y la inclusión como ejes rectores de muchas políticas públicas, por ello los derechos de las personas trans en el empleo son un ejemplo de logro jurídico que cobra fuerza, aunque de manera muy lenta, en ciertos contextos

sigue siendo el Talón de Aquiles para muchos Estados que no han logrado legislar en la materia.

Los instrumentos jurídicos que procuran los Derechos Humanos establecen como ideales de justicia la igualdad y la no discriminación de todas las personas. No obstante, las personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual, así como las personas cuya identidad de género no es cisgénero permanecieron olvidadas por parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU) hasta el 2007, año en el que se formulan Principios de Yogyakarta, dando como paso a que las categorías orientación sexual e identidad de género se incorporaron a la agenda internacional de los derechos humanos para también garantizar los laborales (Ministerio de Igualdad, 2022).

A nivel internacional, son pocas las naciones o Estados que han logrado promulgar leyes que garanticen el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral hacia las personas de la comunidad LGBT. En Canadá, por ejemplo, la Ley sobre Derechos Humanos prohíbe la discriminación en el empleo con base en la identidad o expresión de género. Por su parte, en Chile la Ley 20.940 de Modernización de las Relaciones Laborales también prohíbe la discriminación por identidad de género. En Estados Unidos no existe una ley federal que emane del Congreso cuyo objeto de regulación sea la identidad o expresión de género, sin embargo, muchos Estados han promulgado legislaciones locales que garantizan el derecho y la protección de la identidad y de género (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Además de leyes sobre la identidad de género que contemplan el reconocimiento de la identidad autopercebida, así como las relacionadas con la no discriminación, en muchos países como Argentina, Uruguay, España, entre otros, se han impulsado una serie de iniciativas y leyes denominadas de cupo laboral trans, cuyo objetivo es que al menos el 1% de los puestos de trabajo de las administraciones públicas esté dirigido por personas trans. Este tipo de iniciativas en algunos países y realidad de otros busca atender la vulnerabilidad y dificultades que viven las mujeres trans, principalmente para, al menos, tener acceso a un empleo formal y no tener como único sustento el trabajo sexual (Grimolizzi, 2019; Martínez, 2021).

En Argentina, por ejemplo, es una realidad desde 2021, la aprobación de la Ley N° 27636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins", que otorga el derecho a tener cargos o puestos de trabajo en la administración federal (Dellacasa, 2023). En el caso europeo, los avances en la materia se manifiestan porque, desde 2016, el Fondo Social Europeo se hace cargo de la inclusión social y laboral de las personas trans y responsabilizando a los sindicatos y a las empresas de la integración laboral de las personas trans con el debido acompañamiento del Estado (Hernández-Melián, 2023).

Otros avances en materia de acceso laboral para las personas trans son los incentivos que el Estado otorga al sector empresarial que contrata formalmente a personas trans, por ejemplo: “los estímulos a la inversión (Argentina), priorización en materia de contratación de insumos y provisiones (Argentina), deducción especial de impuestos (Uruguay), ayudas y subvenciones (España), entre otros” (Rojas, 2022, p. 1).

También se sabe que, en países como Noruega, Francia, Reino Unido, España, Portugal, Argentina, Uruguay, entre otros, se han diseñado mecanismos jurídicos para contribuir a la reducción de vulnerabilidad y marginación de las personas trans en el campo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Las mujeres trans en México

Con base en Lozano-Verduzco y Meléndez (2021), la investigación sobre las personas trans en México es limitada. La mayoría los datos estadísticos son generados por instituciones públicas y algunas organizaciones civiles que generalizan las características de la población trans. De acuerdo con Quezada-Berumen et al. (2018), los estudios sobre la población trans en México son escasos, las pocas investigaciones al respecto se han hecho con muestras inferiores a 50 participantes y han proporcionado poca información sobre aspectos psicosocial o de salud mental a pesar de ser frecuente blanco de vulnerabilidades. De ahí que la limitada investigación sobre la población trans sea una oportunidad, así como una necesidad para generar más datos al respecto y con ello coadyuvar a avanzar en la defensa de sus derechos.

De acuerdo con el INEGI (2023), en México 5 millones de personas (5.1 % de la población) se autoidentificaron con una orientación sexual y de género LGBT. De ese total, aproximadamente 316 mil personas se identificaron como transgénero o transexual. No obstante, es difícil saber con exactitud esas cifras, toda vez que ese segmento de la población permanece invisibilizado por y para el Estado que la excluye del ámbito social, lo cual hace más imprecisos los datos estadísticos sobre las identidades trans en general (Mann, 2021).

En ese contexto, la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022 (CONAPRED, 2023) reveló que los derechos de las poblaciones trans son las menos respetadas en México y siguen prevaleciendo las actitudes de discriminación y violencia hacia ellas. U. S. Embassy - México (2019) confirma que esas actitudes discriminatorias se manifiestan con la negación de derechos como la atención médica, la educación, el acceso al trabajo, entre otros.

Marginación y vulnerabilidad de las mujeres trans en el contexto cultural mexicano

En el contexto mexicano, las personas trans, en especial las mujeres, enfrentan una serie de obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos. La marginación que viven las mujeres trans en la educación, el empleo y la salud, e incluso en el desarrollo de la propia identidad genera barreras que son auspiciadas por prejuicios sociales y morales y, en consecuencia, por omisiones legales.

Los prejuicios contra la diversidad de género tienen su raíz en el binarismo sexual que culturalmente se ha encarnado en la sociedad mexicana para determinar lo que significa ser mujer, valorando positivamente a quien respete esa regla estructural y negativamente a quien no lo haga, violentando la vida de las mujeres de la diversidad de género (Rodríguez Velázquez, 2013).

La marginación por identidad y expresión de género es estructural, debido a la creación de estereotipos y prejuicios en torno a la diversidad sexual y de género, normalizando y justificando el trato diferenciado hacia las personas trans (Jonjitud, 2014). Las consecuencias de ello es que las mujeres trans sean excluidas de la educación y del acceso a la estructura socioeconómica en México (Vélez & Montoya, 2022).

En el contexto mexicano, las identidades de género siguen siendo configuradas por estructuras socioculturales que reproducen y perpetúan jerarquías y desigualdades históricas. En este contexto, las condiciones de vulnerabilidad e invisibilidad de las vidas de las mujeres trans siguen enfrentando violencia sistematizada e institucionalizada que se soportan en dichas estructuras (Burgueño & Sánchez, 2023).

Socioculturalmente la dominación en las diversas esferas de la vida humana incluye la anulación de derechos de algunos grupos manifestada en discriminación e intolerancia por la identidad de las mujeres trans, por transgredir los estereotipos predefinidos e identificados como socialmente aceptados como parte de los patrones que culturalmente diseña cada sociedad. En el contexto mexicano los prejuicios en torno a la población trans son el pan de cada día, toda vez que es una conducta que se aprende en un contexto estructural y cultural complejo (Burgueño & Sánchez, 2023; Hernández & Arredondo, 2020; Soto de Anda & Maya Márquez, 2023).

En enero de 2024, la Asamblea Nacional Trans No Binaria informó que actualmente México ocupa el segundo lugar con el mayor número de muertes violentas de personas con identidades distintas a la cis y heterosexual (Revista Todes, 2024) como las mujeres trans. Los transfemicidios, es decir, feminicidios por identidad de género no normativa, aunque haya resistencia para aceptar el término, siguen siendo una constante que enfrentan las mujeres trans en nuestro país. Esta resistencia social, incluso por parte del feminismo radical, no reconoce a las mujeres trans como mujeres, lo cual invisibiliza la realidad y los pocos datos que se tienen en torno a la situación de vulnerabilidad y riesgo que viven las mujeres trans en particular en este país (Morales, 2016).

A nivel nacional, la población de mujeres trans sigue siendo blanco de exclusión por una sociedad que no reconoce la existencia de diferentes formas de vivir la sexualidad y el género, debido a que, en México, la heteronormatividad y la cisnormatividad se han configurado como ideales sociales sobre los que se fundan el prejuicio, la misoginia, la intolerancia y el odio hacia las mujeres trans (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

Debido a la cisheteronormatividad, así como al elogio del sistema binario que predomina en México, ser una persona trans se sigue considerando como una anomalía que las expone a estigmas y violencias de distintas maneras. Estas conductas excluyentes, de acuerdo con

estudios que refieren Luhur et al. (2020), son generadas principalmente por hombres, gente con bajos niveles de escolarización, adultos mayores y practicantes religiosos favoreciendo las percepciones negativas hacia las minorías sexo-diversas, al grado de que México esté en segundo lugar, después Brasil, en asesinatos de personas trans a nivel mundial.

A pesar del riesgo que actualmente viven las mujeres trans, en 2019 la Comisión de los Derechos Humanos insistió en que todos los asesinatos cometidos contra mujeres trans se registraran como transfeminicidios, entendidos como los asesinatos de mujeres trans debido a la misoginia y la lesbo-bi-homo-transfobia, lo cual ha representado un avance a favor de la visibilidad trans (Guerrero & Muñoz, 2024).

Marco jurídico y políticas públicas para los derechos de las mujeres trans en México

En México existe un conjunto de instrumentos jurídicos y políticas públicas que buscan garantizar muchos derechos y libertades para las personas trans en general. Estos instrumentos se sustentan en tratados internacionales pro-derechos humanos como los Principios de Yogyakarta, que son un conjunto de supuestos del derecho internacional en favor de los derechos humanos para las personas de la diversidad sexual y de género. En estos principios se busca la protección contra la trata de personas, la explotación sexual y el derecho a la participación en la vida pública (Mejía, 2024).

A nivel federal, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación cuyo objeto es “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato” (Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2024: p. 1) representa el instrumento más importante que garantiza la protección de las personas.

De acuerdo con Mejía (2024), a nivel estatal existe un paquete de reformas legales que cada estado de la República Mexicana modifica en sus códigos penales, civiles, familiares y de procedimientos civiles de sus jurisdicciones para el reconocimiento y protección a las personas trans, cuando quieren realizar su cambio de identidad sexo-genérica de manera

oficial. La Ley de Identidad de Género, al igual que la Ley Agnes, son ejemplos de este paquete de reformas.

La Ciudad de México, Michoacán, Quintana Roo, Nayarit, Puebla, Estado de México, Coahuila, Baja California, Baja California Sur, Colima, Hidalgo, Jalisco, Oaxaca, Chihuahua, Tlaxcala, Morelos, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora y Zacatecas son entidades de la República que hasta marzo de 2023 han modificado sus códigos en favor de las personas trans y de las personas de la diversidad sexual (COPRED, 2022; Gómez, 2025).

En Jalisco, por ejemplo, se reformó el Reglamento del Registro Civil incorporando artículos que garantizan el derecho a la identidad de las personas trans en todas las oficinas correspondientes de la entidad (López, 2021). Guanajuato es otra entidad que ha hecho reformas a su Código Civil para que las personas trans y no binarias puedan acceder a trámites de documentos que avalen su identidad (Tovar, 2024).

De la misma manera, existe un conjunto de Leyes en contra de las “ECOSIG” (Esfuerzos para Corregir la Orientación Sexual e Identidad de Género) que prohíben las llamadas terapias de reconversión, que consisten en prácticas violatorias de los derechos humanos y de la autodeterminación de quienes se identifican como gays, lesbianas, bisexuales o personas trans; en algunas entidades federativas estas prácticas ya son sancionadas con cárcel (Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2024b).

En la Ciudad de México, la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México tiene por objeto:

- I. Establecer las bases para la coordinación efectiva entre el poder Legislativo, el poder Judicial, el poder Ejecutivo de la Ciudad de México, las Alcaldías y los Organismos Constitucionales Autónomos que en la medida de sus atribuciones deberán promover, proteger y garantizar de forma progresiva el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTTTI; y
- II. Regular las acciones que, con base en sus competencias, las dependencias de la administración pública de la Ciudad de México deberán seguir para el desarrollo

progresivo de los Derechos de las Personas LGBTTTI (Gobierno de la Ciudad de México, 2021: p. 1).

De acuerdo con Mejía (2024), desde hace algunos años existe una serie de iniciativas que están en proceso de revisión y algunas otras están detenidas, todas en favor de los derechos de las personas trans, por ejemplo:

- Iniciativa con Proyecto de decreto que Reforma y adiciona diversas disposiciones del Código Civil Federal para facilitar el Acceso al Reconocimiento Legal del Género Auto-percibido, presentada el 13 de octubre de 2020
- Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes federales del trabajo; y de los trabajadores al servicio del Estado, presentada en marzo de 2021
- Propuesta de Ley sobre Ocupación Laboral para las Poblaciones Travesti, Transgénero, Transexual y No Binaria, presentada el 30 de marzo de 2022
- Ley General de Acceso Integral a los Derechos de las Personas Trans, presentada en noviembre de 2023

Estos esfuerzos jurídicos principalmente se suman a los que realizan los colectivos con el fin de visibilizar la existencia de las desigualdades y violencias perpetradas hacia la comunidad trans. Las marchas y movimientos trans han ejercido presión a las autoridades para diseñar políticas públicas en favor de sus derechos humanos.

De acuerdo con Morales (2016), los avances en materia legislativa para la protección y eliminación de la violencia contra la mujer en México son referentes para otros países en el mundo, sin embargo, todavía no existe una institución del Estado que lleve un registro o seguimiento de estos delitos contra las mujeres, por esta razón los datos duros son escasos y confusos, y en el caso de los transfeminicidios simplemente no existen.

El campo laboral para las mujeres trans en México

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señala que las personas trans, principalmente las mujeres viven un nivel alto discriminación laboral que toda la comunidad LGBTQ+. Esta condición de marginación orilla a las minorías al desempleo y la informalidad lo que incrementa la incertidumbre laboral, así como la pobreza (Castro, 2022).

En México, como en muchos países, las mujeres trans se enfrentan a un contexto adverso por su identidad de género. Muchas de ellas ante la falta de oportunidades se ven orilladas a laborar en la informalidad del trabajo sexual, los espectáculos nocturnos y el estilismo (Castro, 2022), toda vez que ser parte de la población que no se reconoce como cisheterosexual aumenta la probabilidad de que un empleo le sea negado, además de sufrir algún tipo de violencia.

En el campo laboral, México todavía carece de instrumentos jurídicos y políticas públicas para evitar que las mujeres trans sean rechazadas para una oportunidad laboral, sin antes valorar sus capacidades y experiencia profesional. Esta ausencia de mecanismos regulatorios genera una mayor tasa de desempleo y subempleo en este grupo, los empleos a los que acceden, principalmente en la informalidad, y sin tener garantía de beneficios y prestaciones de la seguridad social (Maldonado & Ayala, 2023).

En el caso de las mujeres trans, la Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México 2018 reveló que a pesar de contar con estudios superiores todavía enfrentan pocas oportunidades para emplearse y con ello su experiencia laboral en el campo profesional se ve limitada (Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, 2018). Existe una tasa de desempleo del 90% representada principalmente por personas trans acentuando la precariedad laboral de este grupo de la población (Malacara, 2021).

Con base en resultados de un estudio que se presentó en el Informe Mensual sobre el Comportamiento de la Economía del mes de junio de 2023 de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la identidad de género y orientación sexual no normativas son un factor negativo para acceder a un empleo, incluso para sufrir violencia en los centros de trabajo para quienes han logrado insertarse (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2023).

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación señala que las personas trans experimentan la mayor discriminación laboral en todo el país. A decir de esta dependencia, tres de cada cuatro mujeres trans han sufrido algún tipo de discriminación y marginación que las despoja al desempleo y la informalidad y en consecuencia a la falta de certeza laboral y pobreza sistemática (CONAPRED, 2023).

Según Castro (2022), la informalidad laboral en el que las mujeres trans se desempeñan con los riesgos que ello implica, ha sido la única alternativa que tienen para salir adelante, toda vez que no hay representatividad de mujeres trans en la formalidad del empleo y ello dificulta la permanencia para que las personas accedan a puestos donde se sientan integradas, aceptadas y protegidas, en donde los roles y estereotipos de género han definido la existencia humana.

La situación actual en el ámbito laboral para las mujeres trans en México se traduce en lo que Castellanos et al. (2024), refieren como precariedad laboral, que se genera por la falta de empleos por identidad de género; discriminación laboral, acceder u ocupar puestos de poder o de toma de decisiones; empleos mal pagados debido al estigma que cosifica a las personas trans; la ausencia de un marco legal que proteja a las personas trans en sus centros de trabajo y; el cuidado de la salud física, mental y emocional de las trabajadoras.

Actualmente no existe en México una ley federal o programa del Estado que otorgue incentivos a las empresas que contraten personas trans, aunque en la capital del país desde 2021, en la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGTTTI de la Ciudad de México se considera una acción afirmativa para las personas trans en campo del empleo.

Avances jurídicos y políticas públicas en materia laboral para las mujeres trans en México

Las iniciativas jurídicas y políticas públicas en materia laboral, de acuerdo con Castellanos et al. (2024), empoderan económicamente a una población que ha sido relegada durante muchos años como las mujeres trans. Reconocen también que, en la medida en que el Estado garantiza empleos y condiciones adecuadas en lo laboral, se promueve la autonomía de las personas trans para no conformarse con empleos precarios, insalubres, riesgosos e informales.

En la exposición de motivos, la iniciativa en torno al cupo laboral trans señala que “se establece de forma general que las personas de la comunidad trans y sus derechos laborales, históricamente, han sido vulnerados, incluso en contra de lo establecido desde 2015 cuando se firmaron los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)” (Castellanos et al., 2024). En este sentido, esta ley busca establecer mecanismos que permita el desarrollo profesional de

las personas trans, así como la implementación de programas que sensibilicen y capaciten a los empleados y trabajadores con miras a la inclusión laboral.

Algunos activistas están convencidos de que esta iniciativa de ley es de gran valía en muchos sentidos para las personas trans, pero también reconocen que no son la única solución todas las problemáticas que día a día vive la comunidad trans que, en el caso de las relacionadas con el ámbito laboral, (Gradilla & Núñez, 2024) sostienen que se vinculan con el sistema patriarcal y los roles de género, que también se manifiestan en el empleo turístico.

EL EMPLEO TURÍSTICO EN LA ACTUALIDAD

Estado actual del empleo turístico en el mundo

Los empleos en el turismo se caracterizan “por un elevado nivel de inestabilidad, bajos sueldos, condiciones de trabajo precarias y escasa cualificación” (Franco & García, 1999, p. 49), lo cual no garantiza el acceso a la formalidad laboral (Williams, 2021). En los empleos turísticos, la formalidad está representada por algunas empresas cuyos procesos se sustentan en la normatividad para garantizar los derechos de sus empleados, mientras que en la informalidad no hay relaciones contractuales legales que cumplir (Leguizamón, 2016). En este sentido, a nivel mundial la industria del turismo contribuye económicamente con la creación de más de 300 millones de empleos, entre directos e indirectos (Orús, 2024).

De acuerdo con la OIT, en 2019 en la industria de los viajes y el turismo se generaron 334 millones de empleos directos e indirectos en el mundo, y sumaron el 10.6% del empleo total, es decir, que uno de cada diez puestos de trabajo que hay a nivel mundial y uno de cada cuatro que se crean son en el turismo (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La Organización Mundial del Turismo (citada en Arias et al., 2024) describe que históricamente las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral de todo el sector turístico, hasta 2019, por ejemplo, el 54% de la población empleada son mujeres, tendencia que seguirá al alza.

Después de la pandemia, la recuperación del turismo poco a poco va teniendo efectos positivos en el empleo turístico principalmente en hoteles y restaurantes, aunque de manera no uniforme en las diferentes regiones del mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

De acuerdo con ONU Turismo y estimaciones de la OIT, de poco más de 270 millones de trabajadores, aproximadamente el 8.2% de la mano de obra mundial, los emplea el sector turístico, además hay que considerar los puestos de trabajo que se generan de manera indirecta. Debido a la temporalidad que se da en el turismo, las industrias turísticas requieren de mucha mano de obra abriendo oportunidades de trabajo a un gran número de personas (ONU Turismo, 2024).

No obstante, el crecimiento y desarrollo del turismo, así como de sus avances en materia regulatoria, siguen siendo caracterizados por su precariedad laboral. Al ser una actividad estacional, depende de las fluctuaciones de la demanda de viajeros. A pesar de la importancia económicamente hablando, se desconocen las condiciones de los empleos en el turismo, así como los procesos de trabajo, las actividades que realizan en ese marco y qué diferencias tienen de otros trabajos relacionados con los servicios (Oehmichen, 2023).

Se sabe que el turismo se presenta como industria que ofrece a los turistas el disfrute y la diversión gracias al trabajo de otras personas que participan en la heterogeneidad de la estructura laboral turística,

...por un lado, están los trabajadores altamente calificados que hablan más de un idioma, cuentan con una alta movilidad, acumulan experiencias de viaje, lo que contrasta con una base de trabajadores no calificados integrada por migrantes, mujeres y jóvenes cuyo empleo es precario, flexible y, muchas veces, racializado (Oehmichen, 2023, p. 130), como es en el caso de México.

El contexto descrito reconoce que el ámbito laboral del turismo es muy amplio y no se conoce con detalle debido a la falta de datos específicos en la materia (Organización Mundial del Turismo, 2025). El mundo del trabajo en el turismo no se conoce bien en general porque faltan datos fiables. Algunos países como España tienen estadísticas útiles sobre empleo en sus industrias turísticas con las que diseñan políticas públicas al respecto (Ministerio de Industria y Turismo, 2025). Contar con técnicas más acotadas para obtener datos estadísticos en torno a las personas empleadas en el sector turismo permitirá tener información más confiable y contextualizada sobre el empleo y lo que implica en la industria turística.

El empleo turístico en México

El Instituto Nacional de Geografía y Estadística informó, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el cálculo del empleo turístico al tercer trimestre de 2024 en el que se informa que la población ocupada en el sector turismo de México ascendió a 4 millones 902 mil personas empleadas en el periodo julio-septiembre de 2024; con base en esa ocupación se observó un incremento de 40 mil 695 personas empleadas en el sector productor de bienes y servicios turísticos, equivalente a un crecimiento de +0.8% respecto al trimestre previo; de esta forma, el empleo turístico representó el 9.1% del empleo nacional (Secretaría de Turismo, 2025).

De acuerdo con Madrid et al. (2022), el turismo es la segunda actividad económica del país que más empleo genera para las mujeres, representada por el 58% de acuerdo con el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo. De acuerdo con los especialistas, el crecimiento del turismo genera mayores oportunidades laborales para muchas personas a pesar de su estacionalidad e incluso de su informalidad.

De acuerdo con Martínez-Gayo e Izcarra (2023), el trabajo informal en el turismo es una característica muy arraigada. La informalidad en el trabajo es estructural, toda vez que muchos fenómenos como las migraciones, la globalización, entre otros, han alimentado esa particularidad (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La OIT documenta la elevada informalidad en el empleo turístico cuestionando su calidad. En América Latina y el Caribe, insiste, un alto porcentaje del trabajo generado en el turismo es de carácter informal y si a ello se le agrega el género, la informalidad crece entre las mujeres (Cañada & Schenkel, 2023). Una buena parte del trabajo informal en el turismo se encuentra en el giro de los alimentos, así como del alojamiento, sin olvidar el ambulante muy común en sociedades y destinos turísticos de Latinoamérica (Regalado-Calanche et al., 2021).

Las bondades del turismo como generador de empleos no siempre se ven reflejadas en las oportunidades de empleo para todas las personas, como es el caso de las mujeres trans. Como sucede en otras regiones del mundo (OMT, 2021), en México se desconoce el porcentaje de participación de mujeres trans en el sector turístico cuyas particularidades devienen de ser

una actividad altamente elitista, racista y clasista (Korstanje, 2009), que margina a las personas disidentes con mayor intensidad que otros sectores productivos como la industria manufacturera.

La literatura en torno a la participación de las mujeres trans en el empleo turístico es limitada en México, se habla y se reconoce que las mujeres trans viven altos grados de vulnerabilidad y marginación en el ámbito laboral, sin embargo, en el empleo turístico dadas sus características como la estacionalidad, su baja calificación y su diversidad como los empleos directos, indirectos e inducidos, se desconoce el nivel de participación que tienen las mujeres trans.

En su estudio sobre las experiencias y restricciones de viaje de mujeres trans en el centro del país, Monterrubio et al. (2020) revelaron que el trabajo sexual se convierte en una ocupación muy recurrente para estas mujeres debido a su escasa escolaridad y al alto nivel de discriminación que viven en lo laboral. Aunque dicho estudio no precisa si el trabajo sexual lo ejercen en contextos turísticos, es cierto que se convierte en una oportunidad para migrar y buscar una forma de sobrevivir para algunas personas de la población LGBTQ+ en México (Alfaro & Romano, 2021; López López & Van Broeck, 2013).

CAPÍTULO TRES. MARCO METODOLÓGICO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se argumentó en los capítulos anteriores, en múltiples naciones continúan frecuentes los prejuicios y prácticas discriminatorias hacia las poblaciones trans (Trabajando en positivo, 2020), no obstante, también se sabe que muchos países cuentan con un marco normativo, así como políticas públicas que buscan garantizar la protección de sus derechos humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018).

En el caso de México, un alto porcentaje de la población trans no tiene empleo. Molina et al. (2015) argumentan que una forma de violencia hacia este sector de la población es la negación del derecho al trabajo. Este tipo de violencia se sustenta en la expresión de género de las personas trans, limitando sus opciones laborales a la participación en espectáculos de tipo travesti, con oficios de estilistas o en el trabajo sexual (Gómez-Ramírez & García, 2012; Peña, 2011). De acuerdo con Abellan (2021), las personas trans que tienen acceso a un trabajo formal perciben sueldos precarios y es frecuente el acoso laboral por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, limitando su participación a actividades altamente feminizadas como el trabajo reproductivo que se enfoca en el cuidado de los niños y ancianos y la administración del hogar, como lo afirman Vélez y Montoya (2022).

Para otras mujeres trans, mantener un empleo ha condicionado y limitado el inicio de su proceso de transición que para ellas es vital, es decir, hacerse visibles con la identidad de género sentida.

Hoy día existe un conjunto de instrumentos legales nacionales e internacionales, así como políticas públicas e instituciones sociales y activismos para garantizar, defender y proteger los derechos humanos de las personas trans. No obstante, las personas trans, en especial las mujeres, siguen siendo objeto de estigma, discriminación, exclusión y violencia, lo cual restringe su participación en diferentes ámbitos de su vida como el del empleo debido al heteropatriarcado y la cisnormatividad que se ha instaurado como estructura de poder desde el capitalismo, generando condiciones de precariedad y marginalidad para quienes se salgan de esa normatividad hegemónica (Vélez & Montoya, 2022).

A pesar de estos avances en la materia, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), en México, como en otras partes del mundo, las trabajadoras trans y otros colectivos LGBT siguen siendo discriminados en los lugares de trabajo por su orientación sexual e identidad de género, lo cual se convierte en un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal, aunque también se ha ido ganando terreno en este campo para los colectivos trans. De acuerdo con Pinilla (2022), son muchas las dificultades que enfrentan las personas trans para conseguir y mantener un empleo, incluidos el clima hostil en las empresas, las trabas burocráticas, así como la normalización del acoso y la violencia en cualquiera de sus formas que genera que las personas trans autocensuren su identidad. En el campo laboral del turismo las mujeres trans, principalmente, enfrentan muchas restricciones para su inserción y la mejora de su capital cultural y económico (Da Silva & Silva, 2023), aun cuando existe una alta feminización del empleo turístico (Morini, 2007).

Con base en la revisión documental en Coalición Mexicana LGBTTTI+ (2023), Maldonado y Ayala (2023), Vélez y Montoya (2022). Vidal-Ortiz (2014) y Yavorsky (2016), las barreras estructurales son las más reportadas debido al sistema sociopolítico en México, subestimando otras restricciones que enfrentan las mujeres trans a nivel individual (intrapersonal) y colectivo (interpersonal).

En el estudio “Asociaciones entre el estrés de las minorías y la discriminación laboral con la calidad del trabajo entre trabajadores de minorías sexuales y de género” de Kinitz et al. (2025) se reveló que una pésima calidad laboral genera altos índices de estrés y discriminación en los grupos de las minorías como las personas trans y de género diverso.

De acuerdo con McFadden (2020), hay poca producción científica que documente las experiencias, el alcance y la magnitud de la discriminación que viven las personas trans en el ámbito laboral. En su revisión de la limitada literatura existente, la autora muestra que las personas trans empleadas y solicitantes de empleo experimentan discriminación de diferentes formas tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral, tal y como también lo afirman Graves y Trond (2024).

De manera particular, son pocos los estudios que describen las experiencias laborales de las personas trans en ocupaciones distintas al trabajo sexual o el estilismo, tales como cargos directivos en empresas multinacionales (Cabrera-Martínez et al., 2025). Con base en el

estudio de Badgett (2014), el Banco Mundial ha evidenciado la importancia que tiene la incorporación de personas de la comunidad LGBT en el mundo del trabajo más allá del impacto económico que pueda generar. Sabharwal et al. (2019) afirman que en Estados Unidos las prácticas laborales en las empresas que reconocen las identidades y diversidad de sus empleados implican un cambio y avance hacia la inclusión laboral.

La mayoría de los estudios que existen en torno a las experiencias laborales de las personas trans se limitan a analizar y describir la discriminación y exclusión generadas a nivel estructural como lo afirman Valencia (2024), Valadez y Mariscal (2022), Vélez y Montoya (2022) y Gradilla y Nuñez (2024). Sin embargo, estudios como el de DeSouza et al. (2017) documentan que la discriminación tiene efectos en el bienestar físico y emocional, así como en la calidad del trabajo de las minorías en las que se incluyen a las personas trans.

Sin embargo, las restricciones intra e interpersonales permanecen desconocidas en la academia a pesar de su importancia que tienen en la toma de decisiones de las personas para participar o no, en el acceso, permanencia y ascenso en un empleo, toda vez que estas restricciones subyacen en lo personal y lo colectivo en donde se desarrollan cotidianamente y en un contexto patriarcalizado, heteronormativo y cisnormativo (Vélez & Montoya, 2022).

En el caso del modelo jerárquico de restricciones de Crawford y Godbey (1987) que reconoce que las vivencias individuales y colectivas determinan la decisión de participar en alguna actividad de ocio en particular, se sabe que no existen estudios que muestren la utilidad de este modelo para explicar cómo las restricciones afectan las elecciones y accesos de las personas en otras esferas de su vida cotidiana como es el caso de las mujeres trans en el empleo en general y en el turístico en particular. La participación de las mujeres trans en empleo en este sector está supeditada o condicionada a la estacionalidad turística, así como a los bajos salarios que se perciben, alta y constante rotación de personal, precariedad laboral, baja cualificación de las empleadas y a la alta feminización de las actividades en el sector.

Por lo anterior, las preguntas que guían esta investigación son: ¿cuáles son las restricciones interpersonales, intrapersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans para acceder, permanecer y ascender en el empleo turístico en México? y ¿cuáles son las restricciones más significativas que experimentan?

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar las restricciones interpersonales, intrapersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans para el acceso, permanencia y ascenso en el empleo turístico en México con fin de informar directrices tendientes al diseño de políticas públicas que garanticen el derecho al trabajo formal de este grupo de la población.

Objetivos específicos

- Distinguir las restricciones intra, interpersonales y estructurales que enfrentan las mujeres trans en el empleo turístico en México.
- Identificar las restricciones más significativas que viven las mujeres trans en el empleo turístico en México.

Justificación

Este estudio analizó las restricciones laborales que enfrentan las mujeres trans en el sector turismo, cuyo aporte va desde la comprensión teórica a las implicaciones prácticas para el diseño de políticas en torno al empleo formal para esta población.

El modelo jerárquico de restricciones en el ocio de Crawford y Godbey (1987) ha sido usado principalmente para la comprensión de las limitaciones que tienen las personas para participar en actividades de ocio y el turismo. Sin embargo, el modelo tiene potencial heurístico para adaptarlo e indagar las restricciones en otros aspectos de la vida de las personas como el empleo, como es el caso de las personas trans en el campo laboral debido a su identidad de género y otros factores tanto personales como sociales.

A diferencia de otras teorías y modelos que aborden las restricciones como la theory of constraints (TOC), su perspectiva empresarial solo considera que las restricciones son de carácter estructural más que intra e interpersonal debido a que sus procesos no tienen que ver con personas sino con objetos y sus procesos de producción.

Ante esas limitaciones, el modelo de Crawford y Godbey (1987) además de su valor teórico e inicialmente desarrollado en el campo del ocio, puede ajustarse al estudio de las limitaciones que las personas trans experimentan en el campo laboral turístico en México,

vivencias que suelen quedar fuera de los marcos tradicionales ampliando así la aplicación teórica y práctica en este campo para el diseño de políticas públicas.

El potencial heurístico del modelo para este estudio aporta una nueva forma de comprender las restricciones más allá de las de ocio y el turismo. Con este proyecto se evidencia la utilidad del modelo para comprender las restricciones en el ámbito laboral del turismo que experimentan las mujeres trans en México.

Por otro lado, ante la falta de investigaciones en torno a las restricciones de las mujeres trans en el empleo turístico en México, esta investigación adopta el modelo jerárquico de restricciones para el ocio adaptándolo a otros campos como el empleo. En el saber del autor, actualmente no existen teorías ni modelos que expliquen integralmente las restricciones que viven las personas para participar en el empleo, principalmente en aquellas personas pertenecientes a grupos vulnerables como las mujeres trans en México.

Por otro lado, ante las dificultades que enfrentan las personas trans en general y las mujeres trans en particular para emplearse en el ámbito del turismo, estudiar las restricciones que viven a nivel intrapersonal, interpersonal y estructural contribuirá a revelar las diferentes formas de exclusión que viven las mujeres trans en uno de los sectores que se considera una fuente importante de empleos y de múltiples intercambios socioculturales en el que las mujeres trans siguen siendo objeto de discriminación estructural, estigmatización y con limitadas oportunidades laborales debido a su identidad de género.

Esta investigación contribuye a los estudios trans al visibilizar las experiencias laborales de mujeres trans en el sector turismo. También aporta al análisis de la interseccionalidad al estudiar las diversas formas de opresión que afectan la participación de mujeres trans en el ámbito laboral del turismo. Además, plantea una crítica a los sistemas cisnormativos que determinan los criterios y políticas de inserción, permanencia y ascenso en el campo laboral turístico.

En este contexto, este estudio busca generar conocimiento relevante para el diseño de políticas públicas integrales que atiendan problemáticas multidimensionales que viven las mujeres trans en México, como el acceso a la educación, a la salud, al reconocimiento de su identidad, a la participación política, al empleo, entre otros. Por ello, esta investigación se

alinea con los compromisos asumidos en la Agenda 2030 de la ONU toda vez que incidirá en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el Objetivo 1 (Fin de la pobreza), el Objetivo 5 (Igualdad de género), el Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el Objetivo 10 (Reducción de las desigualdades). De esta manera, este estudio más allá del aporte teórico y metodológico en torno a un fenómeno particular también ofrece elementos útiles para la intervención y diseño de políticas públicas orientadas a los derechos humanos y la equidad.

Ante la falta de estudios que revelen las restricciones que viven las mujeres trans en el ámbito laboral del turismo, esta investigación es una contribución a los estudios del turismo y la diversidad sexual y de género, toda vez que considera a los grupos vulnerables e históricamente excluidos como la población LGBT como parte de los actores que participan del turismo.

La investigación turística se ha centrado en estudiar los aspectos económicos principalmente, obviando los que tienen que ver con las desigualdades que viven diferentes grupos de la población como las mujeres trans que han sido invisibilizadas a lo largo de la historia por no ajustarse a las normas sociales de género establecidas. Por esta razón este estudio se centra en las experiencias laborales de las mujeres trans y visibiliza las diferentes formas de exclusión y discriminación que vive esta población en el sector que paradójicamente se afirma incluyente e intercultural (ONU Turismo, 2025).

De esta manera, estudios como éste no sólo constituyen un ejemplo de comprensión del turismo como un fenómeno humano que puede ayudar a reducir o acentuar desigualdades, también representan una oportunidad para analizar hechos que evidencien injusticia y exclusión social con miras al diseño de políticas laborales inclusivas para todas las personas.

Así entonces, los hallazgos de la presente investigación aportan insumos para transformar el mercado laboral del turismo a través de la formulación de políticas públicas que garanticen la contratación, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres trans en el turismo para promover entornos laborales inclusivos y sin discriminación.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología cualitativa y cuantitativa

En todos los procesos de investigación científica, la metodología adecuada con la cual se desea trabajar es trascendental para dar garantía de que los resultados sean válidos y relevantes para los objetivos que se persiguen. Las metodologías cualitativas y cuantitativas, aunque comparten el objetivo de generar conocimiento, tienen sus propias particularidades, así como sus propias técnicas y formas de explicar o interpretar la realidad. Por esta razón es importante tener claras las diferencias para acertar su uso acorde con la naturaleza de la investigación.

Como se ha dicho en párrafos anteriores, la investigación con metodologías cualitativas busca explorar las subjetividades a través de datos no numéricos que se obtienen de entrevistas u observaciones, en tanto que la investigación cuantitativa su centro de actuación es la medición y analizar datos numéricos que se obtienen de encuestas y/o experimentos. La diferencia clave radica en que la investigación cualitativa busca comprender significados, mientras que la investigación cuantitativa busca cuantificar variables. Dado que los estudios cualitativos y cuantitativos recopilan distintos tipos de datos, sus métodos de recolección de datos difieren considerablemente.

De manera sintética las características de las metodologías cualitativas y cuantitativas son las siguientes:

Criterio	Investigación cualitativa	Investigación cuantitativa
Epistemología	Fenomenología: busca comprender el comportamiento humano a partir del propio individuo	Lógico-positivista: busca únicamente los hechos y las causas de los fenómenos
Ontología	Entiende la existencia de múltiples realidades que son construidas socialmente	Solo reconoce la existencia de una sola realidad medible
Metodologías	Busca el por qué y el cómo a través de datos no medibles como palabras o imágenes que se recuperan	Se centran en la cantidad y la frecuencia de los datos numéricos principalmente para predecir y generalizar resultados

	en entrevistas principalmente	
Propuesta	Reconocer e interpretar interacciones sociales	Comprobar teorías, analizar causas y resultados, y generar expectativas
Grupo estudiado	Selección menos sistemática	Selección más prolongada y menos sistemática
VARIABLES	Estudia el asunto en su totalidad, no las variables	Se consideran variables específicas
Tipo de datos recopilados	Palabras, imágenes u objetos	Números y estadísticas
Formato de los datos recopilados	Datos cualitativos, como respuestas abiertas, entrevistas, impresiones de los participantes, notas de campo y reflexiones	Datos cuantitativos mediante métodos de recopilación de datos organizados y validados, basados en mediciones fiables
Tipo de análisis de datos	Identificar tendencias, atributos y temas	Identificar relaciones con las estadísticas
Objetividad y subjetividad	La subjetividad es predecible	La objetividad es crítica
Rol del Investigador	Los participantes en el estudio pueden conocer a los investigadores y sus prejuicios, y las características de los participantes pueden ser conocidas por el investigador	El investigador y sus prejuicios no se revelan a los participantes del estudio, y las características del participante se ocultan deliberadamente al investigador (estudios dobles ciego)
Resultados	Supuestos relevantes o especializados que son menos generalizables	Descubrimientos que pueden extenderse a otras poblaciones
Método científico	Exploratorio o ascendente: A partir del conocimiento obtenido, el investigador desarrolla una nueva idea y teoría	Confirmatorio o descendente: Con los detalles, el investigador comprueba la hipótesis y la teoría
Visión del comportamiento humano	Dinámico, situacional, social y privado	Sistemático y esperado

Objetivos de investigación más comunes	Explorar, descubrir y construir	Describir, aclarar y anticipar
Enfoque	Lente gran angular; analiza el alcance y la profundidad de los fenómenos	Lente de ángulo estrecho; verifica una hipótesis particular
Naturaleza de la observación	En un entorno natural, se investiga el comportamiento	En condiciones reguladas, se aíslan los efectos causales
Naturaleza de la realidad	Subjetiva; diversas realidades. Informe narrativo de los participantes de la investigación, con definición contextual y citas textuales	Realidad única; objetivo. Informe estadístico con correlaciones, comparaciones de promedios y efectos de la significancia estadística

Fuente: Elaboración propia con base en Johnson y Christensen (2014); Lichtman (2023) y Ortiz (2013).

En general, las metodologías cualitativa y cuantitativa son dos formas distintas para estudiar la realidad. La primera orienta sus intereses hacia la comprensión compleja de fenómenos sociales a partir de las experiencias de las personas y los significados que les atribuyen y la segunda dirige su atención a la medición objetiva y el análisis estadístico para establecer reglas y relaciones causales.

Hernández et al. (2010) afirman que las diferencias entre estos enfoques investigativos son claras, el cualitativo busca la dispersión o expansión de los datos e información obtenida en campo y el cuantitativo intencionalmente los acota. De esta manera, estas metodologías tienen sus pros y contras; elegir alguna de ellas está en función de los objetivos de la investigación que se busca desarrollar y que sea de utilidad para explicar o interpretar el fenómeno que se estudia.

Fundamentos epistemológicos de la metodología cualitativa

De acuerdo con Huamán-Rojas et al. (2022), las metodologías cualitativas se sostienen de epistemologías opuestas a las positivistas, como la hermeneútica, el constructivismo y la fenomenología, todas ellas coincidentes en la comprensión de conceptos como conocimiento,

objetividad, verdad, realidad, subjetividad e intersubjetividad propios de la investigación cualitativa para la interpretación de los fenómenos.

La fenomenología en la investigación es una postura filosófica propuesta por Edmund Husserl y que se ha utilizado en las ciencias sociales para estudiar los fenómenos considerando las experiencias de los participantes (Creswell, 2007). El investigador entonces, a partir de lo que expresan los y las participantes, explora los significados que las personas les asignan a sus vivencias a través de las narraciones o de las interpretaciones que él hace de ellas (Hernández et al., 2010).

La fenomenología se creó a inicios del siglo pasado contraponiéndose como método a los racionalistas del siglo XVII y que afirmaban que las cosas o los hechos sólo se conocen por la razón, y a los positivistas del siglo XVIII que sostenían que el conocimiento de las causas de los fenómenos sólo da a través del método científico experimental. La palabra fenomenología tiene su origen en el término griego *phainomenon* cuyo significado es “lo que aparece”. Esta filosofía pretende hacer descripciones de los fenómenos de manera holística, es decir, en su totalidad y desde quien experimenta lo que se le aparece (Moran, 2000).

De esta manera, se entiende que la fenomenología no busca explicaciones generales de un todo sino comprender las partes de ese todo de manera profunda a partir de lo que dicen de sí mismas desde la conciencia y la experiencia. Toda vez que como dice Zubiri (2009), todo fenómeno sólo lo es por cuanto se manifiesta a alguien.

Enfocar una investigación desde la fenomenología refiere a las metodologías cualitativas y no a las cuantitativas, porque las ciencias naturales -también llamadas exactas o duras- buscan explicaciones, mientras que las ciencias humanas o sociales buscan entendimiento (Fischer et al., 2016).

Metodología cualitativa

Las metodologías cualitativas han sido empleadas por los científicos sociales durante muchos años (Bryman, 1988) para explorar y comprender fenómenos o problemas sociales (Bryman & Burgess, 1994). Los métodos cualitativos de acuerdo con Taylor y Bogdan (1987) buscan datos descriptivos: “las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p. 20). Se trata de indagar en las percepciones, las creencias, las opiniones, los

significados y las actitudes de las personas (Vargas, 2012), para comprender de manera inductiva múltiples realidades subjetivas y construidas socialmente a partir de las experiencias y significados.

De acuerdo con Ñaupas (2018), el enfoque cualitativo de la investigación se fortalece con las aportaciones de Bronislaw Malinowsky, principalmente, de Teodoro Adorno, Max Horkheimer, Herbert Marcuse y Jurgens Habermas, todos miembros de la Escuela de Frankfurt al considerar más importante la reconstrucción de la realidad, así como su descubrimiento e interpretación que la medición y cuantificación de los hechos.

La investigación con metodologías cualitativas trata de describir detalladamente a través de la observación de situaciones, eventos, personas y todo lo que ello implica cuya recuperación se da a partir de lo que las personas dicen sobre sus experiencias, creencias y pensamientos (Watson-Gegeo, 1982). En ese mismo sentido, Denzin y Lincoln (1994) explican que quienes investigan cualitativamente los hechos, intentan obtener el sentido de ellos e interpretar los fenómenos a partir de los significados que las personas les asignan en su cotidianidad.

De acuerdo con Coberta (2007), las metodologías cualitativas son abiertas e interactivas, en las que la teoría surge de la observación y, por lo tanto, es de carácter inductiva y busca la comprensión de los sujetos situados y no la cuantificación de ellos como sucede en las metodologías cuantitativas.

Así entonces, la riqueza de la metodología cualitativa radica en la posibilidad de recuperar la experiencia y vivencia de las personas en un continuo de interacciones e interpretaciones. La investigación cualitativa se basa en una lógica y proceso inductivo, se explora, se describe y se teoriza, es decir, que va de lo particular a lo general de los fenómenos humanos (Hernández et al., 2010).

Los estudios cualitativos tienen ventajas como la comprensión a profundidad, flexibilidad, contextualización, validación de resultados y generación de teorías en un marco de los fenómenos humanos. Implica un ejercicio de interpretación con mucha profundidad (Flores & Mora, 2023), toda vez que se trata de la complejidad que implican los seres humanos.

La investigación cualitativa parte del pensamiento inductivo, siendo una premisa muy utilizada en el estudio de las ciencias sociales, toda vez que su estructura flexible propicia

que el investigador sea un guía en la forma que realiza y adapta la conducción de un estudio porque no se sujeta a reglas o leyes. Así, en la investigación cualitativa el contexto como los participantes y sus relaciones importan al grado de que tienen que ser observados de manera integral (Guzmán, 2021), pues un hecho aislado o descontextualizado no tiene sentido por sí mismo, sino que obligadamente debe tener correspondencia con un todo más amplio (Caballero, 2010).

Con base en lo expuesto, debe reconocerse el valor de las metodologías cualitativas para analizar e interpretar los fenómenos sociales de alta complejidad y que, a diferencia de la investigación cuantitativa, que se interesa por valores numéricos y estadísticos; la investigación cualitativa centra su interés en explorar e interpretar y describir las experiencias, comportamientos, creencias y subjetividades de las personas.

Strauss y Corbin (2002) resumen puntualmente que

Con él término "investigación cualitativa", entendemos cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre las naciones. Algunos de los datos pueden cuantificarse, por ejemplo [,] con censos o información sobre los antecedentes de las personas u objetos estudiados, pero el grueso del análisis es interpretativo (pp. 19-20).

Esta esencia de la metodología cualitativa se sustenta en que no existe una sola forma de ver y comprender un objeto de investigación, sino de muchas miradas o formas de abordarlos e interpretarlos, como es el caso de la fenomenología que busca dar explicaciones subjetivas o intersubjetivas, comprensiones e interpretaciones de la realidad (Packer, 2013).

TÉCNICAS CUALITATIVAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El uso de técnicas cualitativas no busca la extrapolación estadística de un fenómeno, sino la comprensión e interpretación de éste en función de su contexto. En estas técnicas para la

recolección de información se incluyen las entrevistas, los grupos focales, la observación participante, la etnografía y las historias de vida que permiten recuperar la complejidad del discurso de los participantes.

Observación

Hernández et al. (2010) sugieren que observar no es lo mismo que ver como lo hacemos cotidianamente. La observación para la investigación implica no sólo el sentido de la vista sino de otros sentidos que lo complementen (Seid & Pérez Ripossio, 2022).

La observación como técnica es un proceso sistematizado para el registro visual de lo que se quiere conocer, se trata de captar objetivamente lo que sucede en el contexto de los fenómenos de estudio del interés del investigador, para describirlo, analizarlo, explicarlo e interpretarlo científicamente (Campos & Lule, 2012).

De acuerdo con Campos y Lule (2012), la observación se clasifica en participante, no participante, estructurada y no estructurada.

- “Observación participante: El investigador se involucra dentro de los procesos de quienes observa, y éste es plenamente aceptado;
- Observación no participante: Se trata de una observación realizada y en la que no se tiene intervención alguna dentro de los hechos;
- Observación no estructurada: En ella se trata de observar sin tener en cuenta categorías o indicadores que guíen el proceso; careciendo de control temporal y llevando a cabo registros libres y globales de los acontecimientos.
- Observación estructurada: Se refiere a la observación metódica que es apoyada por los instrumentos como la guía de observación y el diario de campo mediante la utilización de categorías previamente codificadas y así poder obtener información controlada, clasificada y sistemática” (pp. 53-54).

La observación entonces se constituye como una herramienta aliada en los procesos de investigación con enfoque cualitativo que permite registrar las interacciones sociales entre quienes participan de una dinámica cotidiana.

Etnografía

Creswell (2007) define a la etnografía como el acto de describir e interpretar de manera profunda a un grupo, sistema social o cultural. Por su parte, Álvarez-Gayou (2003) afirma que la etnografía en la investigación implica la descripción y análisis de lo que las personas de un lugar, estrato o contexto particular hacen cotidianamente y los significados que le dan a sus comportamientos en circunstancias específicas.

De manera muy general, la etnografía debe entenderse como un proceso sistemático de descripción/interpretación, a través del cual se hace una interpretación de lo que piensan, dicen y actúan las personas que son observadas en un contexto específico. Es una conclusión de lo que las personas hacen basada en la interpretación del investigador (Pérez-Gómez, 2012).

La etnografía en la investigación cualitativa es un proceso complejo debido a que recurre a otras fuentes de recolección de datos como la observación y las entrevistas para registrar la interacción humana y analizar un fenómeno particular, se trata de documentar a través de diferentes registros las formas de vida de los integrantes de una sociedad.

Grupos focales

La técnica de grupos focales, muy recurrente en las investigaciones sociales, es un espacio en el que se captan los sentimientos, pensamientos y vivencias de las personas en las que se producen autoexplicaciones que permiten generar y obtener datos cualitativos (Hamui Sutton & Varela-Ruiz, 2013), basados en la sinergia de la interacción grupal, como dicen Green, Draper y Dowler (2003, citados en Rodas & Pacheco, 2020).

En este proceso, un grupo focal puede entenderse como una entrevista grupal (Kitzinger, 1995); sirve para explorar conocimientos y experiencias de las personas que interactúan entre sí y que permiten comprender lo que las personas piensan y el porqué de esa forma de pensar. La riqueza de esta metodología está en que la discusión colectiva promueve la participación de los participantes para comentar en temas considerados tabú, enriqueciendo los testimonios (Hamui Sutton & Varela-Ruiz, 2013).

El trabajo en grupos focales requiere de la dirección o conducción de un moderador que se guía en temas o preguntas como las de una entrevista, siempre buscando la integración entre

los participantes para generar datos. Los grupos dependiendo de la dinámica que establezca el investigador pueden constituirse por un número entre 4 a 10 participantes y en la medida de lo posible, un observador (Prieto & March, 2002).

De manera general se entiende que la técnica de grupos focales es una de las herramientas que se usan en la investigación cualitativa toda vez que no importa el número de participantes o de grupos sino la información colectiva que se genera en torno a opiniones, experiencias, percepciones y actitudes que las personas participantes tienen en torno a un tema.

Historias de vida

La biografía o historia de vida es una forma de recolectar datos de manera individual o colectiva (un grupo de personas que comparten cosas en común) (Hernández et al., 2010). De acuerdo con Chárriez (2012), al mismo tiempo, al mismo tiempo, las historias de vida fenomenológicamente permiten visualizar la conducta humana, es decir lo que los sujetos dicen y hacen a partir de cómo ven y entienden el mundo.

Jones (1983) afirma que las historias de vida representan una oportunidad para la interpretación de la experiencia humana a partir de los relatos de las personas, pues permite que el investigador indague en la forma en que los individuos crean y reflejan el mundo que los rodea que cambian constantemente. En ese sentido, su utilidad ha demostrado que es una técnica que permite comprender el comportamiento actual de una persona o un grupo de ellas (Hernández et al., 2010). Así, el aporte que las historias de vida hacen a la investigación social es porque a través de ella se expresa y formula lo que las personas viven en sus estructuras sociales formales e informales (Ferrarotti, 2011).

Entrevistas cualitativas

Díaz-Bravo et al. (2013) afirman que la entrevista es una conversación, pero no cualquier conversación, sino una con un fin previamente definido. Se trata de una técnica útil en la investigación cualitativa para recabar datos e información detallada y contextualizada. La entrevista, dicen Hernández et al. (2010), es una conversación en la que se intercambia información entre una persona (quien entrevista) y otra u otras (quien es entrevistada o entrevistadas). En este proceso de comunicación se construyen conjuntamente significados en torno a un tema (Janesick, 1994).

Siguiendo a Taylor y Bogdan (1987), la entrevista puede definirse como “reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, encuentros dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (p. 101).

Lanuez y Fernández (2014, citados en Feria Avila et al., 2020) sugieren que algunas ventajas de la entrevista se dan porque el investigador explica el propósito del estudio especificando la información que requiere recuperar, además puede aplicarse a todas las personas incluyendo a quien le sea difícil escribir una respuesta. También se reconoce que con la entrevista se recupera información no verbal que también es útil para la investigación. No requiere muchos recursos materiales toda vez que el entrevistador sólo ocupa un ejemplar de la guía y, finalmente asegura que cada individuo responda a todas las preguntas de la entrevista (p. 68).

Existen tres tipos de entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas.

De acuerdo con Hernández et al. (2010),

[En] [l]as entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido) (p. 418).

En cualquiera de sus tipologías, la entrevista en un sentido crítico no es una herramienta neutral o sin sentido, es un espacio en el que quienes participan lo hacen interactuando por relaciones de poder perfectamente diferenciadas, uno requiere lo que el otro posee, porque los agentes sociales que interactúan en una entrevista tienen trayectorias distintas, expectativas diferenciadas y posiciones desiguales (Ramírez, 2025).

Población y muestreo cualitativo

Entre los procesos clave para el logro de los objetivos de una investigación se encuentra la selección de participantes que forman parte de la población objeto de estudio. Por eso es importante tener claras las características de una población para seleccionar unidades de ésta que sirvan para los propósitos de la investigación. Con base en diferentes técnicas de muestreo es posible tener aproximaciones de aquellas características sin tener que obtener la información de toda la población, como sucede en un censo. Dichos métodos garantizan representatividad y con un margen de error estadístico por el hecho de tener sólo una parte del todo.

Por su parte, un universo o población se refieren:

...al conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que queremos inferir las conclusiones de nuestro análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica. En particular se habla de población marco o universo finito, al conjunto preciso de unidades del que se extrae la muestra, y universo hipotético o población objetivo, el conjunto poblacional al que se pueden extrapolar los resultados (López-Roldán & Fachelli, 2015; p. 7).

Para ello hay que tener en cuenta lo que Hernández et al. (2010) sugieren, elegir un muestreo probabilístico o uno no probabilístico “depende de los objetivos del estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella” (p. 176).

En los muestreos no probabilísticos, también llamados dirigidos (Hernández et al., 2010), la selección de los participantes dependerá de los criterios que el investigador considere para cumplir con los objetivos y planteamientos de su estudio. No se conoce la probabilidad que tienen los diferentes elementos de la población de estudio de ser *seleccionados*. De esta manera el procedimiento no implica ni depende de fórmulas matemáticas o estadísticas, sino más bien de decisiones del investigador. Este tipo de muestreos es útil cuando el análisis cualitativo de los participantes responde a criterios muy específicos y responden a vivencias o dinámicas sociales muy particulares (López-Roldán & Fachelli, 2015; Otzen & Manterola, 2017).

Para trabajar el muestro no probabilístico existen diferentes técnicas como el muestreo por cuotas, muestreo intencional, muestreo por conveniencia y el muestreo de bola de nieve.

De acuerdo con Taherdoost (2016), es imposible que, para responder a sus preguntas de investigación, el investigador pueda recuperar información de la totalidad de casos de una población, sobre todo en la investigación cualitativa, por ello es necesario seleccionar una muestra que responda a los intereses del estudio.

Siguiendo el planteamiento del autor, en los estudios cualitativos una muestra de participantes no debe ser representativa ni al azar, sin embargo, sí se necesita tener claro por qué los participantes deben ser incluidos o no en una muestra a estudiar.

El muestro por cuotas, por ejemplo, es una técnica de muestreo no aleatorio mediante la cual los participantes son elegidos a partir de características predefinidas para que de esta manera la muestra total tenga la misma distribución de características que la población general. Para la implementación de este muestreo se da la indicación a los entrevistadores para que obtengan y entrevisten cantidades determinadas (cuotas) de participantes y que compartan características demográficas, con esto se logra integrar una muestra proporcional a la población (Penadés et al., 2024).

En el muestreo intencional es posible seleccionar casos característicos de una población y limitar la muestra sólo a estos casos particulares. Es muy útil en contextos en donde la población es muy variable y por tanto la muestra tiende a ser muy pequeña. En este muestreo es el propio investigador quien selecciona a los participantes que considera relevantes para el estudio. El uso de esta técnica en estudios cualitativos tiene implicaciones importantes cuando se desea seleccionar una muestra de expertos (Arrogante, 2022; Otzen & Manterola, 2017).

El muestreo por conveniencia se caracteriza porque los participantes son elegidos a partir de la accesibilidad que tiene el investigador para acercarse a ellos y porque desean participar voluntariamente. Existe un grado de proximidad por parte del investigador, por ejemplo, la amistad, para poder contactar a los participantes (Arrogante, 2022; Otzen & Manterola, 2017). Esta técnica de muestreo facilita superar muchas limitaciones para encontrar participantes y se suele recurrir a amigos y familiares para formar parte de la muestra siempre

que a criterio del investigador cumplan con el perfil para los objetivos de la investigación (Taherdoost, 2016).

Por su parte, el muestreo de bola de nieve es considerado una técnica utilizada en la investigación de corte cualitativo y en ciencias sociales con el fin de recuperar datos y testimonios de poblaciones a las cuales se tiene mucha dificultad para acceder. Se auxilia de las redes y relaciones de una comunidad para identificar y contactar posibles participantes para un estudio (Stewart, 2025). Este muestreo consiste en identificar y seleccionar a un participante que cumpla el perfil que el investigador está buscando y al que se le solicita que refiera sobre otros participantes con el mismo perfil y así de manera sucesiva hasta que la muestra sea suficiente de acuerdo con los criterios del investigador (Arrogante, 2022; Hernández et al., 2010). Baltar y Gorjup (2012) afirman que este método es muy útil para investigaciones exploratorias, cualitativas y descriptivas, principalmente en estudios en donde los participantes son pocos y en las que se necesita un alto grado de confianza para poder solicitar apoyo para contactar a más participantes.

De acuerdo con Erickson (1979), el muestreo de esta naturaleza involucra una serie de relaciones que facilitan o promueven que una unidad comparta con otra unidad a partir de la información y recomendaciones de las unidades, sobre todo cuando se trata de poblaciones de difícil acceso (Pasikowski, 2024).

La esencia del muestreo no probabilístico, es decir, la que selecciona a partir de ciertos criterios cualitativos a los participantes en una investigación, tiene vínculo directo con técnicas cualitativas de recolección de datos que buscan ahondar en las vivencias, percepciones y significados que las personas les atribuyen a sus vidas.

Posicionalidad y consideraciones éticas en la investigación cualitativa

De acuerdo con Pérez (2021), la posicionalidad en la investigación implica un proceso de reflexión en torno a la subjetividad por parte del investigador, por lo que es necesario que durante el proceso de investigación se haga introspección autocrítica y un análisis profundo de la identidad como sujeto investigador (England, 1994) y la posición que se ocupa en torno a los sujetos investigados (Merriam et al., 2001).

En ese sentido, Kennedy et al. (2024) sugieren que abordar la posicionalidad en el marco de la investigación cualitativa es un mandato con el que la transparencia y el rigor metodológico garantizan la imparcialidad y calidad de los estudios sociales de fenómenos complejos. No obstante, Hall (1990) afirma que la posicionalidad implica que lo que uno diga depende del lugar donde uno se encuentre para decirlo y por ello siempre es necesario reflexionarla, tal y como lo propone Freire (2000) cuando hace referencia a la anhelada objetividad en los estudios sociales y que está anclada a la subjetividad de las personas. Ser consciente de la subjetividad no implica obviar el esfuerzo por mantener la neutralidad, eso es la posicionalidad. Por lo tanto, quien investiga debe reconocerse por quién es como individuo, como integrante de grupos sociales y que se mueve dentro de un amplio espectro de posiciones sociales.

La Universidad de Castilla-La Mancha (2025) sostiene que, en la investigación social, la participación de personas demanda la existencia de pruebas que consten la voluntariedad, la libertad y consciencia para aportar su tiempo, ideas, testimonios y datos para que sean utilizados en el ejercicio investigativo. Este proceso puede hacerse por escrito, aunque también puede hacerse de manera oral, lo importante es tener la evidencia de que ha sido otorgado el consentimiento, pues desde el punto de vista legal se considera como un acuerdo de voluntades (Vázquez et al., 2017).

No obstante, de acuerdo con Abreu y De la Cruz (2017), el consentimiento informado es más que un proceso, se trata de una forma de garantizar el respeto a la dignidad humana de las personas que participan en un estudio que genere conocimiento para mejorar la vida de los seres humanos.

Para las y los investigadores es obligatorio considerar el consentimiento informado, como lo afirma Mutizábal (2014), porque se considera

...una de las manifestaciones que permiten reconocer una relación más o menos civilizada, cortés o humana entre las personas que se encuentran en posición de investigar (convertir la ignorancia en conocimiento) y las que se encuentran dispuestas a ser sometidas a esa investigación (aceptando algunas incomodidades o riesgos en el proceso) (p. 400).

Cheng-Tek (2012) dice que la expresión más ética de la investigación es el consentimiento informado, porque al abordar aspectos de la vida de las personas debe haber garantía de la privacidad y confidencialidad de su identidad y de su testimonio. Es una forma de expresar el respeto a la autonomía de las personas que participan voluntariamente en el estudio.

Se entiende que el consentimiento informado en investigación con personas implica que los participantes de un estudio tengan claridad de los objetivos, procedimientos, así como la trascendencia de sus aportaciones para el estudio. No sólo se trata de firmar un documento de autorización, sino un mecanismo de comunicación constante entre quien investiga y la persona investigada, siempre garantizando los derechos de quienes participan con la finalidad de cuidar su integridad.

Las poblaciones o grupos considerados vulnerables siguen siendo un tema poco abordado en el estudio de las ciencias sociales. La discusión en torno al concepto de vulnerabilidad en la investigación social tampoco ha sido problematizada lo suficiente (Santi, 2015). Existen grupos sociales que debido a muchos factores se consideran más vulnerables a que sus derechos sean violentados. Entre estos grupos se encuentran personas migrantes, adultos mayores, personas con discapacidad, indígenas, personas de la diversidad sexual y de género, entre otros.

De acuerdo con Phillips y Morrow (2007), hace falta más investigación en torno a las poblaciones vulnerables para comprender a profundidad su realidad a través de una variedad de estrategias metodológicas específicas. La investigación que involucre a grupos vulnerables implica explorar la compleja gama de aspectos que siguen siendo inexplorados e invisibilizados para el diseño de políticas públicas en favor de esos grupos históricamente excluidos.

El trabajo de investigación con personas de poblaciones vulnerables implica hacerlo con ética y compromiso social para reconocer las dificultades que viven determinados grupos humanos. La contribución de la investigación en este ámbito debe orientarse a la visibilidad de las desigualdades para su comprensión crítica, pero sobre todo para la transformación social. Incorporar la visión de los participantes trasciende el trabajo de investigación tradicional toda vez que implica el uso de metodologías participativas siempre en un marco de consentimiento, confidencialidad y procurando la dignidad humana. Estas investigaciones

también pueden aportar al conocimiento de lo que ha sido ignorado desde la ciencia, haciéndola así más inclusiva (Aldridge, 2014).

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO METODOLÓGICO ADOPTADO

Metodología adoptada

Este proyecto adoptó la metodología cualitativa y específicamente la técnica de entrevista para cumplir sus objetivos. La razón de abordar esta investigación desde lo cualitativo tiene sentido porque busca recuperar experiencias expresadas por las participantes del estudio, en este caso, las mujeres trans y sus vivencias laborales en el campo del turismo, así como sus percepciones y actitudes al respecto. Con el proceso inductivo que implica este tipo de metodologías es posible explorar, describir y teorizar desde las vivencias particulares a teorías generales los fenómenos humanos como la identidad de género, el turismo y el empleo.

La metodología cualitativa en la investigación plantea ventajas importantes para analizar fenómenos complejos como la inclusión o exclusión laboral de las mujeres trans en el sector turismo debido a que ofrece la posibilidad de comprender profunda y contextualizadamente un fenómeno casi invisibilizado en la academia en general y en el turismo en particular.

Población y muestra

Las mujeres trans en México representan la población de estudio, específicamente las mayores de edad y con experiencia de haber participado con éxito o sin él, en procesos de acceso, permanencia y ascenso en el ámbito laboral del sector turismo. Sin embargo, como se refiere en los capítulos 1 y 2, la investigación con este grupo en particular enfrenta problemas para reclutar participantes debido a las dificultades que implica su visibilidad en un contexto como México.

Debido a la falta de datos oficiales que refieran la población total de mujeres trans en México, resultó complicado contactar a esta población para participar en este estudio, tal y como se ha reportado en otras investigaciones (Lozano-Verduzco y Melendez, 2021). El estigma y la vulnerabilidad social que vive esta población genera desconfianza para participar en procesos investigativos debido a las tensiones entre investigadores y participantes (Moncayo & Pérez,

2023) y al extractivismo del cual han sido objeto durante muchos años (Del Mar Pérez-Arizabaleta & Moncayo, 2023).

La limitada información existente sobre la población trans en México constituye un reto para estudiar fenómenos relacionados con esta población (Human Rights Campaign, 2021). Por ejemplo, por la falta de registros o datos estadísticos desglosados por identidad de género, se desconoce su contribución en la vida económica productiva del país. Difícilmente se sabe el nivel de participación que tienen las mujeres trans en el ámbito laboral tanto formal como informal, en general, y del turismo, en particular, por esta razón, resulta complejo identificar perfiles que puedan participar en este tipo de investigaciones y que revelen sus experiencias. A pesar de reconocer que las mujeres trans trabajan en el sector informal o en actividades no reconocidas convencionalmente (Vélez y Montoya, 2022), se ignoran cifras totales de la población de mujeres trans que participan en dichas labores.

Aunado a lo anterior, los propios colectivos trans en México desconocen la participación laboral de las mujeres trans en el sector turístico. Incluso, durante el trabajo de campo de esta investigación, al buscar contactos para participar en las entrevistas, algunos colectivos manifestaron dificultad para reconocer que las mujeres trans puedan desempeñarse laboralmente en el ámbito turístico y, en caso de hacerlo, asumían que se trataba únicamente de trabajo sexual dirigido a turistas.

Al tratarse de una investigación cualitativa se optó por un muestreo no probabilístico a través de la técnica de bola de nieve toda vez que el acceso a la población trans resultó laborioso porque no se conocían de manera directa mujeres que hayan laborado o que laboraran en el ámbito turístico.

En total se entrevistaron a doce participantes que han laborado y laboran en el sector turismo en México. Las participantes fueron contactadas a través de las redes sociales Facebook e Instagram, además de contactos directos cisgéneros que se encuentran trabajando en el sector turismo.

Inicialmente se planteó hacer las entrevistas de manera presencial a las participantes de diferentes entidades federativas, específicamente en contextos turísticos de sol y playa, urbanos y fronterizos. Sin embargo, debido a la dificultad para contactar a las participantes

se acordó que las entrevistas fueran de manera virtual dando la opción de que también se pudieran realizar presencialmente; las entrevistas se realizaron a través de las plataformas Google Meet, Microsoft Teams y Messenger con una duración promedio aproximada de una hora.

El rango de edad de las participantes se encontró entre los 25 y 42 años. Siete de ellas residen en destinos de sol y playa, como La Paz (Baja California), Bahía de Banderas (Nayarit), Puerto Escondido (Oaxaca) y Playa del Carmen (Quintana Roo); dos viven en grandes ciudades como Guadalajara (Jalisco) y la Ciudad de México; una más en la periferia de la ciudad de Oaxaca; otra en una comunidad rural del Estado de México; y una actualmente reside en California, Estados Unidos, aunque anteriormente trabajó en el sector turístico en México.

El nivel educativo de las participantes es diverso: una cuenta con estudios de secundaria, cinco con bachillerato, cinco con estudios de licenciatura y una con doctorado. En cuanto a su estado civil, diez son solteras, una vive en unión libre y una está casada.

Todas han participado en el ámbito laboral del turismo, desempeñando diversos roles, como cajera en restaurantes, jefa de área, recepcionista de hotel, chef y cocinera, mesera, anfitriona de atención al cliente, *steward* de bar, tesorera en proyectos ecoturísticos comunitarios, guía de turistas y asesora legal en agencias de viaje.

Técnica de recolección de información

Debido a que este proyecto buscó recuperar las vivencias y experiencias restrictivas en lo intra e interpersonal, así como en lo estructural de las mujeres trans en el sector turismo en México, se realizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales permitieron que las participantes expresaran de viva voz sus experiencias, significados, e interpretación personal sobre las restricciones a las que se han enfrentado en el campo laboral del turismo.

Las entrevistas indagaron a través de un guion de entrevista su perfil sociodemográfico, así como sus vivencias cotidianas como mujeres trans, sus experiencias en el empleo, ya sea formal o informal en general, y de manera particular en el campo del turismo (ver Anexo 1). Estas entrevistas fueron flexibles tanto para el investigador como para las participantes ya que en algunos casos se permitió profundizar en algunos temas. De la misma manera se

indagaron las restricciones intrapersonales (estados emocionales como el estrés, ansiedad, temor, angustia y otros) e interpersonales (relaciones sociales con la pareja, la familia, amigos), así como las estructurales (contexto económico, político, social, cultural, recursos económicos, disponibilidad de tiempo, acceso, temporada, entre otros) que han vivido las participantes para acceder, permanecer y ascender en el ámbito laboral del turismo.

Análisis de la información recabada de las entrevistas

Luego de haber recolectado la información a través de las entrevistas audiograbadas, se procedió a su transcripción literal en Word (Office 365) para su posterior codificación con un enfoque *emic* (González, 2009) con la finalidad de identificar patrones y significados sobre las restricciones que enfrentan las mujeres trans en el ámbito laboral del turismo. Las entrevistas audiograbadas fueron reproducidas varias veces para garantizar la fidelidad de la transcripción, así como para analizar y facilitar la comprensión de lo expresado por las entrevistadas.

El enfoque para el análisis de las entrevistas se sustentó en el análisis de contenido, que permite la comprensión de las preguntas, así como de los testimonios. En este proceso el entrevistador se sumergió en el material recogido (transcripciones, grabaciones y descripciones), para realizar análisis integral de la información que facilitó la categorización necesaria para obtener los datos específicos. De esta manera, el proceso constante y reiterativo de análisis de datos durante el proceso de interpretación y teorización condujo a resultados útiles para los objetivos de la investigación (Díaz-Bravo, et al, 2013). Esta forma de analizar los datos facilitó la comprensión de los fenómenos sociales a partir de quienes lo experimentan.

El análisis cualitativo de las entrevistas transcritas se hizo a partir de las categorías de restricciones intrapersonales, interpersonales y estructurales, previamente definidas en el marco teórico. Estas categorías conceptuales fueron útiles para la codificación y la interpretación de lo expresado por las participantes, lo cual permitió identificar patrones y significados en torno a las limitaciones que experimentan las mujeres trans en el empleo turístico en México. De la misma manera a partir de la inducción fue posible identificar categorías emergentes dentro del marco analítico establecido enriqueciendo la comprensión del fenómeno a partir de la experiencia de las personas entrevistadas.

El análisis de la información vertida en las entrevistas implicó una lectura exploratoria de todas las transcripciones y la escucha constante de las entrevistas grabadas para confirmar la consistencia de la información. Se hicieron notas sobre los temas recurrentes y significativos tal y como se planteó en el objetivo de la investigación.

Las categorías y códigos que se generaron fueron agrupados con base en lo planteado en el marco teórico y en los objetivos de investigación. Las categorías emergentes se definieron a partir de su recurrencia, relevancia y profundidad con la que se expresaban durante las entrevistas. Además, la saturación teórica, es decir, la repetición de temas sin novedad en la información se consideró como criterio para reconocer que algunas categorías ya estaban suficientemente desarrolladas.

Durante todo el proceso de análisis se registraron en una bitácora de investigación ideas y reflexiones, así como aspectos metodológicos, lo cual facilitó la constante problematización en torno a la posición del investigador frente al objeto de estudio y al vínculo generado con las participantes. Además, con la finalidad de garantizar la identidad y privacidad de las participantes se utilizaron seudónimos para identificar sus relatos.

CAPÍTULO IV. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

PERFIL DE LAS PARTICIPANTES

Aspectos sociodemográficos

Las doce mujeres trans que participaron en esta investigación han laborado y laboran en el sector turismo en México, desempeñando actividades como cajera en restaurantes, jefa de área en empresas de hospedaje, recepcionista de hotel, chef y cocinera, mesera, anfitriona de atención al cliente, *steward* de bar, tesorera en proyectos ecoturísticos comunitarios, guía de turistas y asesora legal en agencias de viaje (ver tabla de perfiles).

Seudónimo	Edad	Lugar Residencia	Nivel educativo	Ocupación principal
Esther	26	Burbank, California, E.U.	Bachillerato	Cajera de restaurante
Flor	35	Bahía de Banderas, Nayarit	Licenciatura	Jefa de área en hotel
Erika	26	Guadalajara, Jalisco	Licenciatura	Recepcionista y concierge de hotel
Fernanda	42	La Paz, Baja California Sur	Licenciatura	Chef
Alondra	26	Puerto Escondido, Oaxaca	Bachillerato	Cocinera
Silvia	38	Playa del Carmen, Quintana Roo	Bachillerato	Guía turística
Bertha	34	Playa del Carmen, Quintana Roo	Secundaria	Mesera
Juana	25	Playa del Carmen, Quintana Roo	Licenciatura	Anfitriona de atención al visitante
Patricia	27	Playa del Carmen, Quintana Roo	Bachillerato	Steward de bares
Diana	35	Oaxaca de Juárez, Oaxaca	Bachillerato	Tesorera en proyecto ecoturístico
Cecilia	27	Chipiltepec, Estado de México	Licenciatura	Guía de turistas
Beatriz	32	Ciudad de México	Doctorado	Asesora legal

Cabe mencionar que una participante se encuentra actualmente radicada en el estado de California, Estados Unidos; no obstante, su experiencia laboral previa se desarrolló en el sector turístico en México misma que compartió para este proyecto de investigación por considerarla útil para conocer las restricciones y vivencias en el campo.

El nivel educativo de las entrevistadas es heterogéneo. Una de ellas cuenta con estudios de nivel secundaria, cinco han concluido el bachillerato, cinco más poseen estudios de nivel

licenciatura, y una participante cuenta con formación de posgrado a nivel doctoral. En relación con su estado civil, la mayoría (diez) son solteras, mientras que una vive en unión libre y otra está casada. Estos datos sugieren que su vida personal, incluyendo las relaciones de pareja, pueden estar condicionadas por el estigma y prejuicio social existente en los diferentes contextos en donde viven.

Estas características sociodemográficas son útiles para contextualizar sus trayectorias laborales que no se han limitado al ámbito turístico, sino que también incluyen experiencias previas en otros sectores económicos y ocupacionales.

Experiencias laborales en sectores no turísticos

A partir de lo expresado por las entrevistadas, sus experiencias laborales han estado marcadas por la informalidad, como lo han citado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) y Castro (2022), así como por la exclusión y un nulo reconocimiento de sus capacidades (CONAPRED, 2023).

Antes de insertarse en el empleo turístico, muchas de las entrevistadas trabajaron en contextos comunitarios, educativos, artísticos, alimentarios, incluso en actividades no reguladas como el trabajo sexual y el estilismo. Fernanda, Cecilia, Juana, Patricia y Diana, por ejemplo, se insertaron en actividades que, aunque relacionadas con servicios, se generan sin algún tipo de regulación laboral, sin contratos ni prestaciones, y con fuerte división sexual del trabajo; a decir de Beatriz, “por ser mujeres tenemos que hacer cosas de mujeres” aunque, por otro lado, “todavía seguimos siendo hombres, nos dice la gente”, afirmó Esther.

Fernanda insistió en que la exclusión que vivió en otros sectores como la panadería y la decoración se manifestaba como una forma de estancamiento profesional laboral, trato desigual y la percepción de no ser reconocida por ser trans. Y lo expresó así:

Como que no me han dejado avanzar más allá [...] Como que frenan mi desempeño laboral por esta parte, por ser una mujer trans [...] Me tienen en un solo cargo y de ahí no te mueves ni para allá ni para acá. [...] Nunca me lo han dicho de viva voz, pero tengo ese presentimiento: como que también piensan que somos un mal ejemplo para la sociedad.

El caso de Diana refleja la precariedad de sus experiencias laborales antes del turismo, se trataban de empleos informales, sin regulación laboral explícita y de trabajos en los que a veces tenía que ocultar su identidad de género por una marcada división sexual del trabajo para evitar por un posible riesgo de exclusión, discriminación o rechazo en ciertos trabajos (Durán, 2022; Lozano, 2023); así describió su experiencia:

Pues como no hay mucha oportunidad de trabajo, he trabajado más en trabajo de fuerza, digamos. Trabajé como tres años en una temporada en Estados Unidos de esprayar² líneas de electricidad, como un año y medio en un trabajo que se llama *roofing*, que es cambio de techos de las casas en Estados Unidos. También trabajé de jardinera y en otros trabajos, pues me dedico al campo a sembrar hortalizas, todo eso. [...] En algunos sí me presentaba como chica, en otros todavía no.

Por otra parte, con base en la información proporcionada por una de las entrevistadas, antes de entrar al trabajo en el turismo, el trabajo sexual fue una alternativa para obtener ingresos económicos. En este sentido la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) indica que el trabajo sexual se ha naturalizado como propio de las mujeres trans principalmente, mientras que autores como Grimolizzi (2019) y Martínez (2021) reconocen que este trabajo es el único sustento para esta población de mujeres, aun con los riesgos que su ejercicio implica. Kate relata que a los 18 años se dedicó al trabajo sexual:

Pues al principio, cuando empecé el transformismo... ahora sí que, pues cuando empecé, o sea, a vestirme de mujer, me dediqué un tiempo a la prostitución. [...] Para mí fue una experiencia muy mala, la verdad. Estuve un mes trabajando de noche como chica sexual y sí tuve muchas desventajas... algunas veces estuve a punto de la muerte; otras, me tocaba acostarme con hombres, ¿y qué pasaba?, me acostaba con ellos y al final no me daban lo que era.

Comprender las experiencias laborales en sectores no turísticos es la antesala que revela las dificultades que tienen las mujeres trans para acceder al campo laboral en general. Las trayectorias de las mujeres trans están muy diferenciadas por la informalidad, la falta de reconocimiento, la violencia simbólica y directa, así como la exclusión estructural, que desde

² Rociar un líquido.

una mirada interseccional demuestran cómo inicialmente la identidad de género, la clase social y el lugar de origen determinan las experiencias laborales como el caso de Diana que, al pertenecer a una comunidad indígena y ser mujer trans, contenía su iniciativa para buscar un empleo en el campo del turismo.

Las experiencias positivas de inserción laboral también se observan en sectores no turísticos, como el educativo y el artístico. La participación de Cecilia en el ámbito de la enseñanza y sus habilidades artístico-culturales funcionaron como herramienta para acceder a espacios laborales más seguros. Este proceso además se favoreció por el apoyo de sus docentes que fungieron como una red interpersonal de respaldo, contribuyendo a su inclusión y reconocimiento social. Otro caso significativo es el de Patricia que, a pesar de haber padecido discriminación estructural en el empleo turístico, en el ámbito sindical logró la visibilidad y poder de representación que no alcanzó en el sector turismo. Esta experiencia constituye un caso de agencia y empoderamiento laboral.

Las diversas experiencias de las entrevistadas apuntan a que existen muchos factores que se entrelazan para limitar o facilitar las oportunidades de inserción en el mercado laboral. El turismo se presenta no solo como una oportunidad de empleo, sino como una oportunidad para la movilidad y validación estructural, no obstante, esta también se encuentra condicionada por otras formas de precarización y discriminación laboral propias del sector turístico.

RESTRICCIONES EN EL EMPLEO TURÍSTICO

Restricciones intrapersonales

De acuerdo con la experiencia de muchas mujeres trans que desean incorporarse al empleo en el sector turístico en México, las primeras barreras no siempre provienen del exterior, sino que son el resultado de la interacción constante con otras personas. Con base en el modelo jerárquico de restricciones de Crawford y Godbey (1987), estas limitaciones internas se denominan restricciones intrapersonales que, traducido al campo de estudio, se manifiestan en sentimientos de inseguridad, miedo al rechazo, dudas sobre la propia capacidad o incluso la sensación de que ciertos trabajos “no son para ellas” por las expectativas de género que son dominantes en el turismo.

Las entrevistas a las mujeres trans participantes revelaron que la discriminación por parte de empleadores, colaboradores y turistas no es más importante que sus sentimientos internos que les recuerdan experiencias pasadas de exclusión y violencia que las hacen inseguras para ser aceptadas en un empleo formal. De esta manera, postularse y presentarse como mujeres trans, incluso imaginar un lugar dentro del ámbito laboral del turismo se ve influenciada por estas tensiones internas que, cuando no se superan, terminan limitando el acceso al empleo mucho antes de enfrentar las restricciones interpersonales o estructurales, tal y como lo sugieren Carrol y Alexandris (1999), al argüir que las restricciones intrapersonales funcionan como las primeras barreras para participar en actividades y condicionan la percepción de competencia, autoconcepto y disposición para incluirse en determinadas actividades sociales o laborales.

Las restricciones intrapersonales más recurrentes que se identificaron durante el trabajo de campo fueron las siguientes:

Inseguridad y baja autoestima

La inseguridad se entiende como la falta de confianza personal, que genera miedo, dudas y baja autoestima de las personas (Mejía et al, 2011). En las entrevistas, las participantes manifestaron esa sensación tanto para el acceso y la permanencia como para el ascenso laboral en el sector turístico.

Diana, por ejemplo, comentó que el retraso en su proceso de transición le ha generado inseguridad para poder solicitar un empleo o aplicar a una vacante. Lo dijo de esta manera:

Todavía no hago transición física... por problemas psicológicos. Siento que si me ven entre 'medio hombre medio mujer' no me van a contratar. Entonces me espero, pero eso también me detiene para aplicar.

Wilson y Little (2005) afirmaron que la falta de seguridad percibida es una limitación vinculada a la identidad de género. En esta lógica, las mujeres trans internalizan una percepción de inseguridad aunada a la falta de oportunidades educativas que les genera falta de motivación y decisión para permanecer o ascender en el entorno turístico.

Las mujeres trans vivencian experiencias diversas de falta de seguridad y autoestima, no obstante, en todos los casos, esa sensación limita su decisión para participar en el empleo

turístico. En la historia de Fernanda, por ejemplo, su inseguridad estuvo relacionada con su corporalidad y coincidencia con su identidad de género, lo cual habla de algún grado de ansiedad: rechazo anticipado. En sus palabras:

Tenía miedo de entrar al trabajo, de que no me reconocieran, de que se burlaran... no quería que nadie supiera que era trans. Me sentía menos por no tener el cuerpo que quería.

La inseguridad y baja autoestima tiene que ver con procesos identitarios y afectivos internalizados por experiencias previas de exclusión. La interacción cara a cara en el turismo, así como la presentación personal y el manejo constante de emociones por el trato con diferentes personas y sus diferentes niveles de exigencia ha generado que muchas mujeres trans internalicen la inseguridad y la baja autoestima debido a la sensación de desventaja frente a las expectativas estéticas y actitudinales de servicio que en el sector se demanda.

Su evaluación no sólo es por su desempeño profesional, sino por su grado de cumplimiento en estándares cisnormativos de feminidad y belleza que domina la industria de la hospitalidad, restaurantes, agencias de viaje y otras áreas afines en las que la exposición pública y la gestión estética del cuerpo se consideran importantes o esenciales para la prestación del servicio como lo afirmó Juana:

yo me sentía muy insegura de mí y yo también lo proyectaba a la gente y la gente se quedaba confundida... no sabían cómo tratarme porque no sabían qué era yo.

Beatriz también manifestó haber vivido momentos complicados en su trabajo, como los que mencionó cuando no se sintió respaldada por sus compañeros y compañeras de trabajo:

Eso sí me bajoneó un poquito... era un equipo que yo quería mucho y que creía que éramos amigos

Por ejemplo, para el acceso, la autoimagen rechazada les impide presentarse a entrevistas en caso de alguna oportunidad laboral. Para permanecer en un empleo, por ejemplo, la sensación de no pertenencia, la autopercepción de ser un “estorbo”, como lo dice Fernanda, reafirman automarginación y rechazo internalizado que las hace dudar de su aportación en lo laboral. A las restricciones estructurales e interpersonales que enfrentan las mujeres trans hay que

sumarle las intrapersonales que las ha hecho sentirse no merecedoras o lo suficientemente buenas, para aspirar a un ascenso laboral.

Miedo

Otra de las restricciones que manifestaron las entrevistadas fue el miedo, el cual se considera una restricción intrapersonal toda vez que imposibilita la acción debido a la percepción de un peligro o amenaza, sea esta real o imaginaria. Patricia lo expresó de esta manera:

Me daba miedo salir de mi lugar de origen, sentía que no iba a ser aceptada como soy... ni en mi casa ni en otro lugar. Pensaba que si me presentaba como soy, nadie me iba a dar trabajo y que mejor era quedarme callada o disimular.

La sensación de miedo la obligaba a la autoexclusión para la búsqueda de oportunidades y experiencias laborales debido a su identidad de género en espacios desconocidos. Debido a la alta movilidad espacial y social que genera el turismo, las oportunidades laborales que ofrece el sector se encuentran en lugares desconocidos a del origen de las personas (Janta et al., 2011). Para las mujeres trans, enfrentarse a esos espacios desconocidos representa un riesgo por el temor a la discriminación, el acoso, rechazo y exclusión de las oportunidades laborales. Fernanda, por su parte, reafirmó el miedo como un mecanismo de autoexclusión debido a su identidad de género, en palabras de ella: “Tenía miedo de que no me respetaran por ser trans”. Juana, por su parte, comentó que el miedo a ser ella misma restringía su capacidad de moverse para actuar en su favor y lo dijo reconociendo que a nivel subjetivo: “Yo era la única que me retenía”; “me costó aceptarme”. Botha, et al. (1999) reconocen que el miedo es un campo esencialmente intrapersonal y determinante para la acción. En el caso de las mujeres trans que desean acceder al empleo en el turismo, el temor influye en su participación y bienestar laboral. No obstante, debe tenerse claro que este miedo no nace de la nada, es producto de acciones y experiencias previas de violencia.

En la mayoría de las narraciones que compartieron las entrevistadas, el miedo al rechazo, a la violencia en todas sus formas, y a la exposición pública es un común denominador. Es una restricción subjetiva que persiste y que determina en mucho la capacidad para tomar decisiones, tanto para el acceso como para la permanencia en el empleo turístico. Una de las características distintivas de la actividad laboral en el turismo es la constante exposición

pública debido al trato directo con visitantes y clientes. Así, las personas empleadas en el sector como meseras, recepcionistas, guías y personal de atención, representan la imagen de un destino o de una empresa, que les demanda visibilidad permanente en los centros de trabajo turístico en donde además se les exige mantener una apariencia y actitud alineadas a la calidad de servicio al cliente, obligando a las presiones estética, emocionales y de comportamiento (Hochschild, 2012). Entonces, la exposición pública en el turismo también es una forma de control que regula la forma de ser y expresarse, de manera particular para quienes desafían la cisheteronormatividad hegemónica, como las mujeres trans que constantemente deben negociar su identidad. La experiencia de Esther demuestra que el miedo está ligado al “qué dirán”, su presentación corporal y temor a no ser vista como “suficientemente mujer” y merecedora de oportunidades laborales. Así lo relató:

Ese miedo se siente en el cuerpo... una no puede trabajar tranquila, se siente que en cualquier momento la van a señalar.

La heterogeneidad de experiencias relacionadas con el miedo evidencia el impacto subjetivo que tiene en la toma de decisiones, la visibilidad de su identidad y la posibilidad de integrarse o permanecer en espacios laborales principalmente en lo que tienen que ver con el trato personal por ejemplo con turistas.

Incongruencia de género y cispasing

Las entrevistadas manifestaron que, en algún momento de su vida laboral, tuvieron una sensación desagradable, rechazo y tristeza causada por la disforia de género (Errasti, 2024), es decir, por la incongruencia entre la identidad de género autopercebida y el sexo asignado al nacer. Flor describió su experiencia de esta manera:

Yo me vestía con mis vestidos, mis faldas, y salía, pero no notaba ese cambio. Me estresaba porque mis pechos no crecían, sentía que la hormona no me hacía nada. Me miraba al espejo y decía ‘¿y ahora qué?’ Sentía que no avanzaba. Y eso me quitaba las ganas de buscar trabajo, sentía que iba a ir y me iban a decir que no doy el perfil.

Y como lo relató Alondra:

Cuando me rechazaban en los trabajos pensaba que era por cómo me veía, porque mi cuerpo no estaba bien, o porque mi cara todavía era de hombre. Eso lo traes en la cabeza y te frena.

La incongruencia de género es una limitación subjetiva, pero real en el proceso de acceso laboral toda vez que subyace en las vivencias internas. Para muchas entrevistadas, la incomodidad vivida, miedo, vergüenza o duda sobre la propia apariencia orillan a que prefieran empleos menos visibles, renunciando a oportunidades laborales con mayor exposición pública, como lo es el turismo, aun cuando en algunos casos cuenten con la preparación o experiencia necesaria para un puesto.

Al ser un proceso interno por tratarse de la identidad de las mujeres trans (Errasti, 2024), esta restricción resulta prioritaria ante cualquier otra limitante existente. Larrosa et al. (2023) afirman que las restricciones intrapersonales actúan sobre la persona desde lo más próximo hacia lo más lejano (de lo intrapersonal hacia lo estructural), esto quiere decir que las restricciones están relacionadas entre sí, lo intrapersonal determina el otro nivel de jerarquías que plantea el modelo de Crawford y Godbey (1987). En el caso de las mujeres trans, la incongruencia de género plantea retos intrapersonales para incidir en sus decisiones laborales en un contexto interpersonal y estructural adverso como pasa en el turismo para ellas. Debido a los estereotipos que en el turismo se van construyendo para cumplir las expectativas de las empresas, esta incongruencia deja de ser un asunto personal y pasa a convertirse en una forma de desigualdad estructural de la industria turística. Estos estándares corporativos del turismo están asociados a la feminidad, la belleza, la amabilidad y la docilidad, que, para las mujeres trans, implica forzar y sostener una performatividad constante con la finalidad de ser aceptadas, lo cual implica cumplir con las exigencias del trabajo, y también gestionar su corporalidad, voz, manierismos, para no ser cuestionadas, burladas o rechazadas.

La incongruencia de género no sólo se manifiesta corporalmente sino también de manera emocional. Es una restricción profundamente intrapersonal, pero con influencia interpersonal y estructural por la necesidad constante de querer pertenecer. En este sentido, el uso de uniforme, por ejemplo, la expresión de género y propia percepción de su cuerpo implica tensiones y disputas internas entre el querer ser y el deber ser.

Restricciones interpersonales

Las restricciones interpersonales toman forma una vez que las mujeres desean dar el paso para buscar o ingresar a un empleo en el turismo y se enfrentan a barreras que se generan a partir de las relaciones con otras personas. El modelo jerárquico de Crawford y Godbey (1987), en el marco del presente estudio, se reflejan en la interacción con empleadores, compañeros de trabajo o clientes, y se manifiestan en actitudes de rechazo, bromas ofensivas, falta de reconocimiento de su identidad o en la negativa a tratarlas con respeto.

Las entrevistadas manifestaron que permanecer en un puesto no depende solo de sus capacidades, sino de la disposición de otros para integrarlas y aceptarlas como parte de un equipo de trabajo. El discurso institucional/estructural positivo del trabajo en equipo en el turismo se contradice cuando este se convierte en un mecanismo de exclusión simbólica y efectiva. Los grupos de trabajo tienden a reforzar y perpetuar identidades válidas a partir del género, clase o apariencia, dejando de lado a quienes no se ajustan a esos códigos como las mujeres trans, quienes viven procesos de marginación y discriminación estructural en los equipos de trabajo a partir de bromas y negación de sus capacidades de liderazgo.

Las mujeres trans en su relación con otras personas en el ámbito laboral del turismo tienen que negociar constantemente su validación e integración, tienen que demostrar que son “adecuadas” para el puesto, ocultar o suavizar aspectos de su identidad para evitar conflictos, o aguantar dinámicas excluyentes que se normalizan en el trato del día. Así, las relaciones laborales se convierten en un terreno en disputa que limita su permanencia y crecimiento laboral en el sector turismo.

En este estudio se identificaron recurrentemente las restricciones interpersonales que a continuación se presentan:

Discriminación

La discriminación como mecanismo de exclusión social (Jiménez-Castaño et al., 2017) es una de las vivencias que todas las mujeres trans entrevistadas han experimentado en el ámbito laboral del turismo. Estas actitudes se manifiestan con preguntas inapropiadas (¿te digo de hombre de mujer?, ¿eres travesti o ya eres trans?, ¿ya estás operada?) que las malgenerizan, rechazo directo sin justificación clara, burlas o expresiones que denigran a la persona por ser trans, durante la entrevista y un trato distinto al resto de solicitantes.

Alondra refirió actitudes discriminatorias por parte de los empleadores, previo a la contratación, de la siguiente manera:

Como que, pues te miraban de pies a cabeza y decía, déjame tu solicitud y te llamamos [...] Los noté que miraron, así como que algo fuchi, ¿ves? Sí, lo sentí y lo vi [...] Recorrí como cinco lugares aquí en Puerto Escondido y sólo uno me dio la oportunidad.

De la misma manera Bertha compartió que:

...ya estando en el área de camarista, pero ya fue en otro hotel, fue en el hotel donde yo empecé, donde sufrí discriminación porque no había hecho mi transición y mi cambio de identidad anteriormente. Entonces tuve que renunciar, ir a otro hotel, pero ya había practicado para hacer camarista, pero yo dije, pues en ese hotel no voy a seguir, porque yo vi el trato y la transfobia, y pues ya tuve que renunciar.

Al respecto el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2023) indica que las mujeres trans experimentan un alto grado de discriminación laboral en todo el país. De manera muy particular, este organismo ha documentado que tres de cada cuatro mujeres trans han sufrido algún tipo de discriminación y marginación que las despoja de su empleo. Estas condiciones de precariedad bajo las cuales las mujeres trans tienen que laborar (Castellanos et al., 2024) son muy comunes entre la comunidad trans, toda vez que muchas prefieren aguantar la discriminación con tal de tener una oportunidad de trabajo.

Alondra insistió en la discriminación y transfobia vivida para poder ascender en el empleo de manera muy contundente: “En un restaurante no me ofrecieron ningún puesto más, por ser trans”.

Es importante mencionar que no es lo mismo sentir discriminación que vivir un acto de discriminación. La percepción de discriminación constituye también un factor que influye en la decisión de las participantes de actuar o no; por ello, los testimonios aquí presentados reflejan el sentir subjetivo de las entrevistadas, el cual no debe ser minimizado, ya que condiciona su participación en el ámbito laboral.

Acoso

El acoso es un comportamiento repetido e intencional para causar daño de manera física, verbal, psicológica y que atenta contra la dignidad de las personas. En el mundo del empleo turístico, algunas mujeres trans lo han normalizado mientras que otras lo han sufrido al grado de no tener intención de acceder o permanecer en un empleo.

Las mujeres que lo han sufrido tienen que resistir burlas y microagresiones por parte de sus empleadores, colaboradores y de algunos clientes para no perder su trabajo. En el empleo turístico se han normalizado prácticas como el acoso y las burlas como parte del clima laboral cotidiano en la industria de la hospitalidad y de la prestación de servicios. En estos ámbitos -en donde la actitud amable, pero forzada, y complaciente hacia los turistas son obligatorias- configuran esquemas de violencia bajo la apariencia de cordialidad en el servicio. En la llamada industria turística, de manera particular en hoteles, restaurantes y agencias de viaje, se toleran por chistes y burlas sobre la apariencia, incluso el acoso de manera habitual (Abellan et al., 2020). Esta normalización del maltrato ha sido posible por la precariedad laboral y lo que ella implica, y que orillan a las trabajadoras trans a soportar agresiones para conservar su empleo. Como lo refirió Silvia en su relato:

Comentarios irónicos a espaldas [...] me ven como algo raro, como una fantasía sexual [...], como si fuera una cosa.

Para muchas mujeres trans, el acoso se manifiesta en preguntas invasivas y morbosas durante procesos de selección, lo que constituye un trato hostil basado en la identidad de género, como el caso de Erika quien explicó que, durante un proceso de selección, el entrevistador, un hombre cisgénero, le preguntó si estaba “operada”. Por su parte, Beatriz, una de las entrevistadas comentó que durante su estancia en el trabajo circularon memes en redes sociales refiriéndose a ella como “un hombre vestido de mujer” y “carnaval en la oficina”.

El acoso como restricción interpersonal en la industria turística se manifiesta de diferentes maneras, por ejemplo, a través de preguntas invasivas, burlas y comentarios transfóbicos durante entrevistas o primeras interacciones con empleadores y colaboradores (lo más referido por las entrevistadas). De la misma manera esta restricción se hace presente a través del hostigamiento verbal, la cosificación y burlas constantes que inciden en la inseguridad de

las mujeres trans. También se reconoce que el acoso se traduce en el bloqueo de oportunidades con frases o actitudes que devalúan la identidad trans y sus capacidades para aportar en el campo laboral del sector turismo.

Algunos de los relatos coinciden con lo que plantean ROC y Forward Together (2014) cuando reportan que un 60% de las trabajadoras trans afirman haber sufrido algún tipo de acoso debido a la alta feminización que de muchos puestos de trabajo en el turismo (Carducci, 2020; Moreno & Cañada, 2018).

Malgenerización

Entre las restricciones interpersonales más recurrentes, la malgenerización (uso incorrecto del nombre o pronombres), se manifestó en las fases de acceso, permanencia y acceso laboral de acuerdo con lo relatado por parte de las entrevistadas. Esta limitante constituye para muchas de ellas un atentado al reconocimiento de su identidad a partir del pronombre contrario que la gente usa para referirse a ellas.

Cecilia, por ejemplo, comentó que el reclutador durante un proceso de selección le decía que con sólo verla no le daba la impresión de que fuera una mujer, lo que implica la negación explícita de su identidad. Karla, por su parte, indicó que su supervisor en el parque temático donde trabajó le pidió su INE para ponerle el nombre “oficial”, condicionando el reconocimiento a su identidad de género a un documento legal, perpetuando la malgenerización.

Fernanda y Esther en el ámbito laboral de alimentos y bebidas también indicaron que el uso incorrecto de sus pronombres a partir de expresión de género era constante en su vida cotidiana, incluyendo la laboral, por ejemplo, a la primera le decían rey en lugar de reina, mientras que la segunda afirmó que más del 50% de las personas que la conocen se refieren incorrectamente a ella.

El caso de Bertha no escapa a esa dinámica de malgenerizar a las mujeres trans en el ámbito laboral del turismo, en sus palabras: “Me llamaban por mi nombre anterior, incluso con gafete actualizado”, denostando aun con documentos institucionales que reconocen su identidad, su propio nombre.

Incluso Juana comentó que la “tienen vetada de esa posición” refiriéndose a áreas que son destinadas exclusivamente para mujeres. Aunque ella se reconozca como tal, la cisnormatividad interpersonal sigue determinando los roles en los que puede o no participar una mujer en el empleo turístico. Así entonces la malgenerización restringe la movilidad para ascender laboralmente al considerar que una mujer trans o un hombre vestido de mujer “no encaja” como mujer en ciertos roles.

Así entonces, la malgenerización se configura como una restricción interpersonal transversal en el empleo en el sector turismo, toda vez que se manifiesta tanto en el acceso, como en la permanencia y ascenso laboral, tal y como lo ha revelado Finley (2022) en sus estudios sobre el tema en otros ámbitos.

En términos del Modelo Jerárquico de Restricciones de Crawford y Godbey (1987), estas experiencias evidencian cómo, además de tratar de superar las barreras intrapersonales, las mujeres trans se enfrentan a un segundo filtro en el ámbito laboral, que también condiciona no solo su acceso, sino también la permanencia y la proyección de carrera profesional en el campo laboral del turismo en México. Además, los resultados de las entrevistas rebasan la dimensión familiar o de pareja de las restricciones interpersonales que plantea el Modelo, ya que se manifiesta con los efectos negativos de las relaciones con compañeros, jefes y clientes de las empresas turísticas en donde laboran.

Las restricciones interpersonales funcionan como una segunda barrera que, una vez superadas las limitaciones intrapersonales (como el miedo o la incongruencia de género), bloquean o disuaden la participación laboral. En el turismo, estas restricciones aparecen como formas directas de discriminación en entrevistas, malgenerización o violencia simbólica, así como en microagresiones, burlas, hostilidad, acoso no sancionado, las exclusiones silenciosas, el condicionamiento al cispasing y la adecuación a normas estéticas para la expresión del género socialmente esperadas.

Estas relaciones interpersonales no son solo circunstanciales, más bien constituyen barreras socialmente constituidas y conformadas por prejuicios de género, clase y estética normativa, reforzadas por instituciones que no sancionan ni transforman dichas prácticas excluyentes. Esta dinámica en el sector turismo se manifiesta en la interacción cotidiana con el personal de las empresas, así como con clientes, en quienes los estereotipos de feminidad, así como la

expresión de género y el trato al cliente se vuelven criterios determinantes para contratar y permanecer en el empleo turístico. Por esta razón, el turismo se ha vuelto ese campo que se precia de ser abierto, diverso y hospitalario y que, además, reproduce jerarquías que marginan a quienes no encajan en los cánones dominantes de género e imagen, perpetuando un sistema laboral que enaltece la apariencia y excluye la diferencia.

Restricciones estructurales

En el presente estudio, las restricciones estructurales se refieren a aquellas que limitan la participación de las mujeres trans en el empleo turístico, cuya manifestación es la ausencia de políticas de inclusión en las empresas, los reglamentos poco claros para prevenir la discriminación e incentivar la inclusión, así como las oportunidades de ascenso y capacitación.

Aun cuando las mujeres trans en el empleo turístico hayan superado las restricciones intrapersonales y las interpersonales, se enfrentan a obstáculos impuestos por las condiciones mismas del sector turístico y del marco laboral en México. A continuación, se presentan las que se identificaron a partir de las entrevistas.

Transición legal

La transición legal se refiere al proceso mediante el cual las mujeres trans cambian su documentación oficial en el que se incluye el nombre con el cual desean ser nombradas, así como el género con el que se identifican. Para muchas mujeres trans este proceso ha sido muy complicado al grado de convertirse en una restricción para su participación en el empleo turístico, debido a que para los empleadores existe discordancia entre la identidad y la expresión de género y el documento oficial. Diana citó su experiencia en este contexto de la siguiente manera:

Mientras no tengas el acta que diga que eres femenina, no te dan trabajo. Cuando te ven como chica, pero tu documento dice otra cosa... retroceden.

Erika expresó una experiencia similar al indicar que existe la “necesidad constante de aclarar tu identidad en procesos de selección o contratación”.

La transición tampoco es considerada una ventaja para algunas debido a que hacer la modificación legal de la documentación oficial implicaría la pérdida de derechos laborales

(Infonavit, antigüedad, seguridad social) adquiridos antes de la transición como es el caso de Bertha.

Regulación y políticas empresariales

Se sabe que las empresas en México están obligadas a respetar y ajustarse a las disposiciones de las leyes federales en materia laboral, debido a que conforman un marco de derechos y obligaciones que regulan las relaciones obrero/obrero-patronales. No obstante, en ese mismo marco, cada empresa también tiene la posibilidad de establecer sus propios reglamentos, políticas y normas de operación que orientan la vida laboral cotidiana al interior de la organización.

Esto significa que, aunque las leyes federales garantizan condiciones básicas como la igualdad, la no discriminación y la seguridad social, las reglas particulares de cada empresa pueden determinar de manera específica cómo se aplican dichas disposiciones en aspectos como horarios, procesos de ascenso, requisitos de contratación o medidas disciplinarias.

En ese sentido, las experiencias de las entrevistadas reflejan las dificultades que enfrentan al insertarse en la vida laboral del turismo derivadas de las políticas empresariales como las que expresaron coincidentemente Silvia, Juana, Patricia, Bertha, Diana y Cecilia:

Mientras no tengas el acta que diga que eres femenina, no te dan trabajo. (...) A fuerza tenía que ir a los baños de hombres... sí frustra bastante (Diana).

Porque tenía papeles de hombre y que en mi acta decía que soy hombre y que un hombre no podía entrar en el baño de mujeres. Entonces en ese momento no podía usar baños de mujeres como tal, sino el baño de hombres. Pero pues cuando yo entraba al baño de hombres, entonces me sentía súper incómoda porque estaban hombres, y los hombres son morbosos, entonces empiezan con sus cosas. Pues me sentía súper incómoda. [...] Entonces era algo incómodo y súper feo para mí, pero pues ya en ese momento igual [...] en cosas de vestimenta, me daban uniforme de hombres, entonces no me daban uniforme de mujer (Bertha).

Esta realidad de algunas de las entrevistadas tiene su origen cuando las empresas imponen políticas implícitas o explícitas que no reconocen la identidad y expresión de género autopercebidas de las personas a pesar de un marco jurídico inclusivo. De la misma manera,

muchas compañías condicionan el reconocimiento de la identidad de género a la documentación oficial para hacer valer los derechos y reducir la precariedad laboral, impidiendo el uso de instalaciones que correspondan con la identidad de género de las mujeres trans, como el caso de los baños. Esto evidencia la falta de reglamentos inclusivos o mecanismos de denuncia que perpetúan la exclusión en el campo laboral.

Inclusión simulada

La inclusión simulada para las mujeres trans en el campo laboral del turismo se manifiesta en políticas y discursos que simulan apertura a la diversidad, sin embargo, en la práctica las acciones por parte de las empresas se limitan a estrategias superficiales sin mejorar las condiciones reales de trabajo. Hoy día muchas empresas utilizan a la “inclusión” como una estrategia de marketing para proyectar su responsabilidad social, mientras que a su interior se siguen reproduciendo actos de discriminación, violencia y exclusión. Esta inclusión simbólica exhibe la participación de las mujeres trans en las organizaciones, pero generalmente en roles precarios y con pocas posibilidades de ascenso (Castellanos et al. 2024).

Flor comentó que querían usar su imagen para mostrar inclusión, pero se negó debido a que reconoce que aún no hay una inclusión real de la diversidad, en general, ni de las mujeres trans en particular. Esta inclusión simbólica ha sido una constante en las empresas que contratan a integrantes de la comunidad LGBT, toda vez que en muchos casos la revelación y ocultamiento de la orientación sexual han determinado el desarrollo profesional de los y las trabajadoras LGBT, pero posicionado como incluyentes a las empresas que simulan (tokenismo) la inclusión de esta población en las plantillas laborales en el turismo (Bogicevic et al., 2023). Por su parte, Patricia afirmó que existen contradicciones entre el discurso institucional de las leyes y las empresas y la práctica: “me dicen que aceptan la comunidad..., pero no me dejan usar baño de mujeres”, afirmó.

Las empresas simulan políticas inclusivas, sin embargo, en los procesos de contratación son constantes los cuestionamientos hacia las mujeres trans sobre su documentación oficial, así como la exigencia de buena presentación y ajuste a normativas de género. En este contexto muchas mujeres trans depositan su confianza en esa supuesta inclusividad para postularse,

pero experimentan el rechazo e invasión a su privacidad para que garanticen su identidad de género ante los empleadores y colaboradores.

Como se ha evidenciado con los testimonios de Patricia y Diana, la inclusión simulada no garantiza los derechos laborales, ya que todavía persisten restricciones para el uso de baños, uniformes y en el trato administrativo acorde con el nombre elegido.

Bertha afirmó que las mujeres trans son las más vulnerables del colectivo LGBT cuando de insertarse laboralmente se trata. Esto es debido a que esa simulación favorece a perfiles cisnormativos o de mejor presentación excluyendo a quienes no cumplen con una estética hegemónica, sobre todo a mujeres cuyo grado de cispasing es muy bajo, situación que acentúa desigualdades, como lo refirió Esther durante su entrevista:

La población más vulnerable de la comunidad LGBT, que es la comunidad trans, sufrimos, sí, transfobia o discriminación en el momento de buscar un trabajo, porque no todos los hoteles tienen estas leyes o reglamentos inclusivos (Bertha).

A partir de las experiencias de las mujeres trans entrevistadas, se sabe que son las más expuestas a la discriminación simbólica y administrativa imponiendo uniformes y limitando el uso baños que no están acordes con su identidad de género. El uniforme materializa la estética del servicio, la autoridad e identidad de la empresa, así como la regulación de los cuerpos. Para las mujeres trans, el uniforme representa un acto de violencia y una lucha por la visibilidad e invisibilidad, la inclusión y exclusión. Además, a decir de las participantes, las políticas públicas y empresariales tienden a beneficiar más a gays y lesbianas que a personas trans, dejando a las mujeres trans en un estado de indefensión y exclusión estructural. Beatriz reconoció que, al ser trans, siente la necesidad de trabajar más que sus compañeros cis o gays para demostrar su valor y capacidades, lo que refleja distinción al interior de las empresas.

De manera general, las participantes del estudio manifiestan que las empresas se promueven como una empresa incluyente, sin embargo, en la práctica es contradictorio su actuar debido a que siguen siendo limitadas para las mujeres trans en el acceso a empleos decentes y con oportunidades de desarrollo en el sector turístico.

Precariedad laboral

Para muchas mujeres trans en el sector turismo la precariedad laboral se traduce en falta de contratos formales a menos que la documentación oficial sea la correcta, prestaciones limitadas, la temporalidad y segmentación laboral.

Alondra compartió que su experiencia en diferentes restaurantes siempre estuvo en la informalidad; a pesar de firmar contratos, esos contratos no garantizaban todos los derechos ni prestaciones que la ley establece. Actualmente, dijo, su trabajo “es como de palabra”, es decir, sin un contrato de por medio, lo que la convierte en una víctima más de la precariedad, como lo afirma la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Esta realidad se confirma con lo que el INEGI afirma sobre la informalidad de la industria restaurantera y las condiciones laborales de los y las trabajadoras; el 70 por ciento de los restaurantes en México son informales y, por lo tanto, no garantizan seguridad social a sus trabajadores debido a la inexistencia de contrato laboral (Alegría, 2020). En esa tesitura, Cecilia expresó que mientras trabajaba como recepcionista, sus empleadores no le dieron seguro hasta después de los tres meses de trabajo, sin embargo, como ella misma comentó: “Yo necesitaba el dinero, así que no, no, no les dije nada, no quería mover nada.”

Ante las dificultades que para muchas mujeres trans representa tener acceso al empleo (Celorio, 2017), la mayoría de las entrevistadas reconocen que es preferible aguantar las condiciones del trabajo a no tenerlo, incluso si eso implicaba tener que aguantar la inestabilidad de horarios. El empleo en el turismo está orientado a la atención al cliente, por lo tanto, se organiza en función del tiempo y necesidades del turista, no así del trabajador o la trabajadora. Esta particularidad del empleo turístico lo diferencia estructuralmente del que se da en otras actividades productivas. Mientras que la mayoría de los trabajadores de sectores distintos al turismo tienen jornadas acordes con un calendario laboral convencional, los y las trabajadores del turismo debe adaptarse a los ritmos irregulares, nocturnos y estacionales del ocio de los turistas (OIT, 2017). Como lo explicó Cecilia: “Entonces como que las horas pico me afectaban bastante, casi no dormí en ese tiempo. Muchas veces me quedé durmiendo ahí en la recepción, porque mis turnos también eran muy inconsistentes.”.

Por otro lado, para muchas de las entrevistadas, la precariedad en el acceso y permanencia impide la posibilidad de ascender, limitando a las mujeres trans en posiciones operativas y

no de toma de decisiones, invisibles y temporales, aun cuando cuentan con capacidades o experiencia en el área.

A partir del modelo jerárquico de Crawford y Godbey (1987), y en el contexto del presente estudio, las restricciones estructurales que viven las mujeres trans en el ámbito laboral del turismo tienen que ver más con trámites burocráticos, así como las políticas públicas y empresariales, para el reconocimiento de su identidad en documentos oficiales que les ha bloqueado el acceso a un empleo formal debido a las trabas constantes en los procesos de contratación.

El empleo en el turismo se ha caracterizado por ser un sector donde la imagen y la “presentación” de las personas se consideran trascendentales, sin embargo, estos criterios refuerzan estructuras que excluyen a las personas, generando así, que muchas mujeres trans sean relegadas a la informalidad laboral.

El turismo suele presentarse como un sector económico con gran capacidad de generación de empleo, especialmente para mujeres y jóvenes. En los discursos institucionales de la Organización Mundial del Turismo, se insiste en el potencial inclusivo del sector y su trascendencia en la reducción de la pobreza. Sin embargo, en esas narrativas de supuesto progreso, existe una evidente estructura laboral precaria, segmentada y que ha normalizado las desigualdades de género. El turismo como actividad económica es un sector cuyas características como empleador parten desde la generación de un alto volumen de empleos en determinadas temporadas, así como un alto porcentaje de participación de mujeres, aunque también se caracteriza por la precariedad de los empleos, normas implícitas y explícitas de género, segmentación laboral, informalidad y escasa regulación. Para las entrevistadas, estas dinámicas estructurales en el turismo limitan la participación para el acceso, la permanencia y el ascenso en el empleo de este sector.

En este contexto, el turismo es un espacio en donde las normas sociales y de género se hacen visibles y se tornan condicionantes para participar en el ámbito laboral. La lógica hospitalaria y de prestación de servicios contribuye a que el cuerpo y la expresión o presentación personal de las trabajadoras principalmente, sean el centro de la atención y de la relación productiva. Por ejemplo, las personas que trabajan de manera directa en el turismo deben poner el cuerpo y la presentación de éste como parte del servicio. La imagen y la actitud de las empleadas

forman parte del atractivo y producto turístico en muchas empresas toda vez que son ellas las que definen qué cuerpos son aceptables para representarlas, así como las formas de hablar y vestir, proyectan confianza, normalidad y estética ante el cliente. Bajo esta lógica las mujeres trans enfrentan dificultades en el campo laboral del turismo, ya que su identidad y expresión de género transgreden las normas binarias que definen la presentación ideal para trabajar en el turismo.

De manera general, puede señalarse que, para las entrevistadas, las restricciones que enfrentan en el empleo turístico no son percibidas como superables. Si bien existe una intención de agencia —expresada en el deseo de mejorar sus condiciones laborales o de resistir las dinámicas de exclusión—, esta se ve constantemente limitada por un contexto estructural que reduce de manera significativa sus márgenes de acción. En este escenario, “aguantarse” emerge no como una elección libre, sino como una forma situada de resistencia frente a condiciones que difícilmente permiten otras alternativas.

A partir de las experiencias de algunas participantes, se observa que el contexto social y laboral condiciona de manera directa sus posibilidades de actuación. Aunque las entrevistadas identifican y reflexionan sobre distintas estrategias de negociación, dichas acciones suelen verse anuladas o debilitadas por estructuras laborales excluyentes, de modo que la resignación termina configurándose como la única opción viable para, al menos, conservar su fuente de empleo.

No obstante la persistencia de las restricciones estructurales que atraviesan la experiencia laboral de las mujeres trans en el sector turístico, las participantes despliegan formas limitadas pero significativas de agencia. Estas se manifiestan en estrategias orientadas a enfrentar barreras cotidianas, particularmente aquellas asociadas al miedo y a la baja autoestima, evidenciando una tensión constante entre la capacidad de actuar de las sujetas y las condiciones estructurales que constriñen dicha acción.

EXPERIENCIAS LABORALES MEMORABLES EN EL SECTOR TURISMO

Lo bueno

De acuerdo con las narraciones de las entrevistadas se pudo documentar que muchas de las mujeres trans que laboran en el turismo recuerdan momentos positivos importantes tanto a nivel personal como profesional.

A pesar de las circunstancias adversas debido a su identidad trans, las experiencias positivas están circunscritas a redes de apoyo y espacios en donde su identidad de género ha sido reconocida sin cuestionamientos ni condicionamientos. Por ejemplo, Flor tiene gratos recuerdos del respaldo que recibió por parte de un profesor mientras estudiaba en la universidad en el campo del turismo, incluso reportó que en su trabajo no ha recibido algún tipo de maltrato directo.

Entre estas experiencias positivas, Fernanda valora diecisiete años de estabilidad laboral en un hotel en el área de cocina y el reconocimiento que le han hecho los comensales en eventos de prestigio o, como ella dice, “de alto caché”. Alondra, al dedicarse a la cocina, también ha sido reconocida por la calidad de su cocina. Resalta también el caso de Erika, para quien el trabajo en el turismo se convirtió en fuente de validación de su identidad, ya que como mencionó, “el trabajo habla por una”, sin referirse a su identidad de género, sino a sus capacidades. Para Silvia, el trabajo en el ámbito de la hotelería le ha dado muchas satisfacciones, entre las que destaca el reconocimiento social como mujer por parte de sus empleadores, colaboradores y clientes.

En proyectos comunitarios de turismo, Diana relató su inclusión parcial a la plantilla laboral que le ha permitido sentirse orgullosa y satisfecha con los resultados. Para Beatriz, el apoyo de sus empleadores colegas LGBT ha sido determinante para su desarrollo profesional en el turismo, contrario a lo que ha vivido en otros momentos de su vida. A decir de ella, “siempre creo que como personas LGBT tratamos de dar un poquito más”. Por su parte, Flor recuerda con fuerza y aprecio el apoyo de jefes y colegas LGBT para su desarrollo profesional, distinto a lo que ha vivido en otros momentos de su vida, los cuales calificó como duros o difíciles.

Estas experiencias expresadas por las mujeres trans que laboran en el sector turismo dan cuenta de las condiciones de igualdad, respeto y acompañamiento que pueden coexistir con las restricciones; laborar en el turismo puede convertirse en un espacio que promueva el autoestima y crecimiento profesional para las personas, independientemente de la identidad de género.

Lo malo

Aunque para algunas mujeres trans el trabajo en el sector turismo ha significado una oportunidad valiosa de desarrollo personal y profesional, para otras más se han evidenciado experiencias marcadas derivadas de limitaciones que coinciden con las planteadas por Crawford y Godbey (1987) en el Modelo Jerárquico de Restricciones para el ocio. No se trata únicamente de las restricciones experimentadas, sino de lo negativamente memorable que esas vivencias resultan a lo largo de su vida.

En el plano estructural, la falta de reconocimiento legal, la segmentación del mercado laboral y las normas excluyentes se convierten en recuerdos dolorosos. Así lo expresaron Juana y Patricia, quienes rememoraron la prohibición de utilizar baños para mujeres; o Diana, a quien se le negaron oportunidades de empleo debido a la discordancia entre sus documentos oficiales y su identidad de género. Esther, por su parte, evocó las tareas físicas extenuantes que debió realizar por prejuicios y estereotipos asociados al género.

En el nivel interpersonal, las entrevistadas relataron numerosos episodios de discriminación abierta. Bertha recordó agresiones físicas y religiosas por parte de compañeras de trabajo; Alondra sufrió maltrato de un mesero con la complicidad de sus superiores; y Cecilia experimentó exclusión y cuestionamientos sobre su identidad como mujer “auténtica”. Incluso en entornos donde han logrado construir redes de apoyo, prácticas como la malgenerización persisten. Silvia narró haber sido cosificada como objeto de deseo por sus compañeros, mientras Beatriz fue ridiculizada mediante memes y burlas en su centro laboral.

Estas vivencias dejan huellas emocionales profundas —miedo, frustración o resignación— que influyen en las decisiones de las mujeres trans respecto a su participación, continuidad o ascenso dentro del sector turístico.

Ya sean positivas o negativas, las vivencias de las entrevistadas dejan entre ver los vacíos que hay entre la exclusión y la inclusión laboral en el turismo. Si bien el sector ofrece oportunidades, al mismo tiempo produce desigualdades basadas en la cisnormatividad que han marcado las experiencias y memoria de las participantes cuya historia está marcada por una alta vulnerabilidad.

EL TURISMO COMO OPORTUNIDAD LABORAL PARA LAS MUJERES TRANS

A pesar de las barreras que el turismo puede imponer como campo laboral a las personas trans, el sector puede resultar una oportunidad laboral apreciada por ellas. Para algunas entrevistadas el turismo es considerado como un espacio laboral con mayor accesibilidad y dinamismo. Incluso reconociendo que han vivido experiencias laborales adversas en ámbitos más rígidos o excluyentes, las participantes valoran la oportunidad que el turismo ha traído a sus vidas. Por ejemplo, Fernanda reconoció que se logró consolidar como líder en la cocina a partir de su larga experiencia en hoteles de prestigio y participando en eventos de alto perfil que le han permitido su estabilidad y prestigio profesional con sus empleadores y compañeros de trabajo.

Para Erika, el empleo en el sector turístico se ha convertido en medio para validarse y ser validada. A partir de su desempeño, constancia y el esfuerzo personal, se ha impuesto a los prejuicios para abrirse posibilidades de ascenso y continuidad laboral. Para otras mujeres que trabajan en el área de cocina de restaurantes, el trabajo no sólo ha sido un medio para generar ingresos económicos. En el caso de Alondra, por ejemplo, el área en la que trabaja también es un espacio de aprendizaje y enseñanza constantes, así como de reconocimiento afectivo por parte de los clientes que la felicitan y valoran su servicio más allá de su identidad de género.

A partir de lo anterior, para las mujeres trans el turismo se constituye como una oportunidad laboral diferenciada de otros sectores productivos (construcción, panadería, atención a clientes) que las han excluido de diferentes formas negándoles la contratación, malgenderizándolas, condicionando su posición en la empresa y su uso de las instalaciones, entre otras.

Teóricamente hablando, se puede entender que el ámbito laboral del turismo es un espacio que ayuda al reconocimiento y validación de la identidad para las mujeres trans. Algunas entrevistadas indicaron que, en destinos turísticos en donde han laborado las personas de la localidad las han reconocido y legitimado como mujeres, considerando al turismo como un territorio performativo en donde las identidades de género pueden ser expresadas y consolidadas socialmente. Con base en ello, el turismo se considera un ámbito humano en el que el contacto e interacción social, así como cierta flexibilidad en los roles y apariencias, favorecen la reafirmación de las identidades históricamente excluidas por las estructurales sociales y laborales cisheteronormadas. Por ejemplo, el turismo comunitario, en donde participó Diana como una colaboradora en la informalidad, le permitió una posibilidad de inclusión que le brindó orgullo y satisfacción al constatar que su esfuerzo rindió los frutos que ella esperaba.

Entre otras experiencias que las mujeres trans han vivido sobre todo en ámbitos profesionales poco flexibles como el jurídico, financiero, educativo, de seguridad, entre otros, las participantes reconocieron al turismo como un entorno laboral con mayor apertura que otros sectores. Además, lo consideraron como un espacio de resistencia y resiliencia para contrarrestar, aunque sea parcialmente, las barreras que coexisten en otros espacios laborales.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo analizar las restricciones que enfrentan las mujeres trans en el empleo turístico en México en sus diferentes fases laborales (acceso, permanencia y ascenso), a partir de la adaptación del Modelo Jerárquico de Restricciones de Crawford y Godbey (1987). Durante el proceso investigativo se evidenció que el turismo ofrece posibilidades de inserción laboral para las mujeres trans; sin embargo, estas oportunidades están condicionadas por barreras intrapersonales, interpersonales y estructurales, a través de las cuales se reproducen y perpetúan desigualdades históricas que dificultan la inclusión laboral efectiva.

En esta investigación se colocó en el centro del análisis a las mujeres trans, un grupo históricamente marginado e invisibilizado en el sector laboral turístico que se asume abierto, inclusivo y dinámico, aunque paradójicamente también reproduce exclusiones que se basan en la cisnormatividad hegemónica. Así entonces las restricciones identificadas dan muestra de las grietas y contradicciones que el Modelo Jerárquico de las Restricciones de Crawford y Godbey reveló en contextos marcados por la discriminación estructural.

Las restricciones intrapersonales como la inseguridad, el miedo y la incongruencia de género no deben leerse únicamente como problemas individuales o asuntos de falta de confianza personal, sino como el reflejo de un proceso histórico de exclusión que se internaliza en las subjetividades de las entrevistadas. Las mujeres trans, al relatar sus trayectorias, revelaron que sus cuerpos, emociones y expectativas laborales están atravesados por violencias simbólicas y materiales que han acompañado sus experiencias vitales desde edades tempranas. La inseguridad para presentarse en una entrevista de trabajo, el miedo al rechazo en un nuevo contexto laboral o la incomodidad derivada de la incongruencia de género corporal no son hechos aislados: constituyen el resultado de discursos cisnormativos y de prácticas sociales que han señalado a sus identidades como “ilegítimas”, “inadecuadas” o “impropias”. Así, lo intrapersonal se convierte en un espejo de lo estructural: la subjetividad de las mujeres trans está marcada por exclusiones históricas que, al instalarse en su mundo interno, condicionan sus aspiraciones antes incluso de llegar a un proceso formal de contratación.

En el plano interpersonal, las vivencias se relacionan con la discriminación cotidiana, el acoso y el misgendering, expresiones que confirman la persistencia de un trato desigual en el empleo turístico. Estos mecanismos, más que incidentes aislados, se normalizan en las rutinas laborales y reproducen una hostilidad que desconoce o desvaloriza las aportaciones de las identidades trans. En un sector como el turismo, donde la interacción humana es constante y constituye la esencia del servicio, las mujeres trans enfrentan una doble carga: cumplir con las exigencias propias del trabajo y, al mismo tiempo, negociar su identidad para poder sostener su permanencia laboral. Este ejercicio de “negociación identitaria” las obliga a soportar microagresiones, burlas o comentarios transfóbicos que, por su repetición y naturalización, resultan incluso más dañinos que las exclusiones directas y explícitas. La invisibilización sistemática —como negarles ascensos, asignarles puestos de menor reconocimiento o cuestionar constantemente su identidad— actúa como una violencia sutil que erosiona la dignidad y limita las posibilidades de desarrollo profesional.

En el nivel estructural, las restricciones se manifiestan de manera aún más contundente. La transición legal, las políticas empresariales restrictivas, la inclusión simulada y la precariedad laboral consolidan un entramado institucional que perpetúa la exclusión. La dificultad para modificar documentos oficiales, el condicionamiento de derechos al grado de cispassing o la imposición de uniformes y baños que no corresponden con la identidad de género son claros ejemplos de cómo las leyes inclusivas, aunque existen en el plano jurídico, no han transformado la práctica empresarial cotidiana. Este desfase entre normatividad y realidad evidencia que las empresas turísticas utilizan con frecuencia la “inclusión” como un recurso discursivo, pero no como una práctica efectiva. En consecuencia, el turismo, lejos de ser un campo neutral, reproduce y afianza desigualdades sistémicas. La población trans, en particular las mujeres trans, termina relegada a la base de la jerarquía laboral en el turismo, generalmente en puestos operativos, temporales o informales, sin posibilidad real de ascenso ni de reconocimiento de sus competencias profesionales.

En conjunto, los hallazgos revelan que las tres dimensiones de restricciones (intrapersonales, interpersonales y estructurales) no funcionan de manera aislada, sino que se retroalimentan. Lo subjetivo está configurado por la exclusión social, las relaciones interpersonales reproducen estigmas y la estructura institucional los legitima. Este entramado coloca a las

mujeres trans en una situación de desventaja permanente frente al resto de la población trabajadora del turismo, cuestionando el supuesto carácter inclusivo y flexible del sector y evidenciando la necesidad de transformaciones profundas.

Con base en la tercera ola del feminismo, particularmente los postulados de la teoría *queer*, los resultados de este trabajo plantean la urgente necesidad de resignificar y cuestionar las categorías mujer, trabajo y cuerpo. Con base en esta lógica, las experiencias de las mujeres trans documentadas en el trabajo de campo son contundentes cuando refieren que las ideas de género son construcciones sociales que construyen mecanismos de control y exclusión de manera muy particular en ámbitos en donde la imagen y la presentación constituyen una parte esencial para el capital humano, como sucede en el turismo.

En consonancia con autoras como Butler, Hooks, y Haraway (año), este estudio demuestra que las identidades no son fijas ni se sustentan en el discurso esencialista del género, sino que muchas veces están condicionadas o determinadas por la relación con otras personas, así como con el contexto social y con las estructuras de poder existentes, por lo tanto, las experiencias laborales no se pueden entender fuera de estas estructuras y discursos normativos que en algunos casos las reconocen pero en muchos las excluyen como mujeres y como trabajadoras.

Por esta razón es posible comprender que las mujeres trans no son el problema para ser incluidas en la dinámica social, sino más bien son las estructuras económicas, culturales y simbólicas que sostienen la cisonormatividad como único sistema y criterio válido para legitimar o no laboralmente la participación de las mujeres trans.

En este contexto, este trabajo se enmarca en los postulados de tercera ola del feminismo y la teoría *queer* toda vez que propone abrir la investigación a cuerpos, identidades y experiencias que históricamente han sido excluidas de la producción científica del conocimiento. Así entonces, identificar las vivencias en el campo laboral del turismo amplía la comprensión de la desigualdad en el turismo y transforma la manera de mirar y teorizar el trabajo desde una perspectiva crítica e interseccional frente a los abordajes tradicionales de hacer investigación en este campo.

A partir de la evidencia empírica del presente estudio, se propone al Modelo Jerárquico de Restricciones de Crawford y Godbey como un marco teórico pertinente para el estudio de las restricciones en el campo laboral del turismo. El modelo plantea una jerarquización de las restricciones (intrapersonal, interpersonal, estructural) que permitió ordenar los hallazgos. Sin embargo, en la práctica y en el análisis se pudo identificar que las barreras no actúan de manera lineal ni progresiva, más bien fluctúan en un círculo vicioso llamado exclusión, es decir, las restricciones independientemente de su nivel son excluyentes en sí mismas. Por ejemplo, la inseguridad (intrapersonal) se refuerza por la discriminación (interpersonal) y a su vez afianzada por reglamentos empresariales (estructurales). En esta investigación, las restricciones se reconocen independientes, pero complementarias, esto quiere decir que, aunque se tengan resueltas algunas restricciones, por ejemplo, las del nivel estructural, habrá otras como las intrapersonales que limiten la participación de las personas en el empleo turístico.

En ese sentido, el modelo, pensado en su origen para el ocio, requiere ser replanteado críticamente cuando la desigualdad y violencia estructural son más importantes que otras restricciones como las de carácter intrapersonal e interpersonal; por esta razón, esta aportación representa un avance para repensar marcos teóricos que buscan explicar la justicia de grupos vulnerables como las mujeres trans en el turismo al reconocer que los tres niveles de las restricciones del modelo no están aisladas sino más bien son complementarias y están interconectadas.

Colateralmente, esta investigación exploratoria aporta a los estudios del territorio al hacer evidente que los contextos turísticos no son homogéneos ni neutrales. El territorio en el turismo además de ser espacios para el consumo de bienes y servicios, también son espacios en disputa por el reconocimiento de identidades que se alejan de la cisnormatividad dominante. Así entonces, con esta investigación se hace patente que el turismo no sólo debe estudiarse como un sector económico, sino también como espacio de construcción y deconstrucción de ciudadanía, derechos e identidades.

Es importante mencionar que las entrevistas semiestructuradas permitieron recuperar testimonios de voz de las participantes y que develan no solo las condiciones materiales de exclusión, sino también el impacto emocional y simbólico de las experiencias laborales en

general y del turismo en particular. El enfoque cualitativo ayudó a reivindicar y poner en el centro del análisis la voz de las mujeres trans no como objeto de estudio, sino como sujeto epistémico, capaz de producir conocimiento sobre sus propias trayectorias. Este giro metodológico es clave: más que hablar de ellas, se trató de escuchar con ellas, lo que abre un camino de investigación comprometido con la ética y la justicia social como lo sostienen Moncayo y Pérez (2023).

Como toda investigación, este trabajo presenta limitaciones que deben reconocerse de manera autocrítica. En primer lugar, el tamaño de la muestra constituye una restricción significativa: se entrevistó a doce mujeres trans que han laborado o laboran en el sector turístico. Aunque el número permitió alcanzar saturación teórica en ciertas categorías, resulta insuficiente para generalizar los hallazgos a la totalidad de mujeres trans trabajadora en turismo en México y, por tanto, para proponer sólidamente acciones de intervención en representación de toda la población trans en el trabajo turístico. Esta limitación está directamente vinculada a la dificultad estructural para acceder a la población trans, un grupo históricamente invisibilizado y sobre el cual no existen registros oficiales ni bases estadísticas confiables.

El proceso metodológico reveló la complejidad de establecer contacto con posibles participantes. Como se documentó en el capítulo de metodología, el muestreo no probabilístico por bola de nieve fue la única alternativa viable, dado el carácter oculto y vulnerable de la población. Sin embargo, este procedimiento, aunque útil para investigaciones exploratorias, implica sesgos: la red de contactos inicial condiciona el perfil de las participantes y restringe la diversidad de experiencias recuperadas. Este aspecto debe considerarse como una limitación que afecta el alcance y la representatividad de los resultados.

Otro elemento limitante fue la modalidad de las entrevistas. Si bien se privilegió la opción presencial, la dificultad de localizar participantes obligó a realizar la mayoría de los encuentros de manera virtual. Ello generó ventajas, como la posibilidad de llegar a distintas regiones del país, pero también limitaciones, ya que la interacción remota reduce la posibilidad de captar matices no verbales y genera un ambiente menos inmersivo para la recuperación de testimonios sensibles.

El propio carácter cualitativo del estudio constituye otra limitación. Al basarse en entrevistas semiestructuradas, el análisis se centra en experiencias y significados particulares, lo cual restringe la posibilidad de extrapolar los hallazgos a toda la población trans trabajadora del turismo. Sin embargo, esta limitación no resta validez al estudio; más bien subraya la necesidad de que futuras investigaciones articulen metodologías mixtas, que combinen la riqueza interpretativa de lo cualitativo con la capacidad de alcance y comparación de lo cuantitativo.

Finalmente, debe reconocerse que la posición del investigador influye en el proceso de investigación. El vínculo entre investigador y participantes estuvo atravesado por tensiones propias de la desconfianza hacia la academia y el riesgo de reproducir prácticas extractivistas, como lo señalan diversos estudios críticos sobre investigación con poblaciones trans.

La posicionalidad del autor en este estudio estuvo atravesada por una serie de ventajas estructurales que lo colocan en una posición claramente diferenciada respecto a las mujeres trans entrevistadas. Su condición de estudiante de posgrado, con acceso a la educación formal y a espacios académicos legitimados, implicó un lugar de enunciación marcado por privilegios que contrastan con las trayectorias de vida de muchas participantes, particularmente aquellas caracterizadas por la no escolarización o por recorridos educativos interrumpidos. Esta distancia estructural pudo limitar la comprensión plena de ciertas experiencias, así como la capacidad de reconocer formas de conocimiento y estrategias de sobrevivencia que no se ajustan a marcos analíticos producidos desde la academia, lo cual exige problematizar críticamente los alcances interpretativos del estudio.

De igual manera, la condición del autor como persona cisgénero, hombre, gay configura un posicionamiento social que, si bien comparte ciertos ejes de disidencia sexual, se encuentra profundamente diferenciado de las experiencias de violencia, exclusión y precarización estructural que enfrentan las mujeres trans en el ámbito laboral. Estas diferencias no sólo atraviesan el acceso al empleo, la seguridad y el reconocimiento social, sino también la posibilidad misma de agencia y negociación frente a las restricciones. Reconocer esta asimetría resultó central para evitar una lectura homogeneizadora de las experiencias narradas y para asumir que el análisis está mediado por un lugar de poder relativo, desde el

cual se interpreta la realidad de otras sujetas cuya vida cotidiana se desarrolla en condiciones estructuralmente más adversas.

Aunque se procuró un enfoque ético basado en consentimiento informado y confidencialidad, la investigación no está exenta de este dilema. Esta limitación remite a un desafío mayor: cómo construir procesos de investigación que no solo documenten la realidad de grupos vulnerables, sino que lo hagan desde la co-participación y la generación de beneficios directos para quienes comparten sus experiencias.

En síntesis, las limitaciones de este estudio no deben leerse únicamente como debilidades, sino como ventanas que muestran la urgencia de ampliar la investigación en torno a la población trans en turismo. Reconocerlas permite delinear rutas para futuros trabajos, donde se logre incluir muestras más amplias, metodologías diversificadas y estrategias de vinculación más sólidas que garanticen la confianza y la colaboración activa de las comunidades investigadas.

A pesar de las limitaciones, queda clara la urgencia de ampliar el campo de estudio del turismo y la diversidad de género y construir investigaciones comparativas e interseccionales que permitan comprender desde otros ángulos las múltiples dimensiones de la exclusión laboral para grupos vulnerables como las mujeres trans y otras disidencias de género.

Ante la ausencia o escasa investigación en torno al tema, es recomendable que, en el ámbito académico, se continúe con investigaciones que articulen la perspectiva trans con otras categorías como etnicidad, edad, migración y clase social. Desde un enfoque interseccional, los estudios de la diversidad de género en el turismo pueden contribuir a que el concepto interseccional deje de ser un concepto retórico para convertirse en un eje central de análisis de la realidad que viven las mujeres trans y otras poblaciones vulnerables en el ámbito del turismo. Asimismo, resulta fundamental construir puentes entre los estudios turísticos, los estudios de género y las ciencias sociales críticas para nutrir un campo interdisciplinario.

Para el sector turístico, la recomendación principal es abandonar la lógica de la “inclusión simulada”. Se requiere un compromiso real que se traduzca en protocolos de contratación inclusivos, programas de capacitación en diversidad, sanciones claras contra el acoso y mecanismos de denuncia efectivos. No se trata únicamente de visibilizar a la población trans en campañas publicitarias, sino de garantizar derechos, ascensos y trayectorias dignas.

En materia de políticas públicas, es indispensable simplificar los procesos de transición legal y asegurar que este derecho no implique la pérdida de beneficios laborales previos. Se deben fortalecer los mecanismos de inspección laboral y ampliar programas de inserción laboral específicos para mujeres trans en sectores estratégicos como el turismo. Igualmente, se requiere de campañas de sensibilización a nivel nacional que desmonten prejuicios y promuevan un cambio cultural profundo en torno a la diversidad sexual y de género.

A manera de reflexiones finales, el turismo —como fenómeno complejo— se presenta como un territorio ambivalente: por un lado, ofrece oportunidades diferenciadas frente a otros sectores productivos, pero al mismo tiempo reproduce exclusiones que cuestionan su carácter inclusivo y flexible. Este trabajo mostró que las mujeres trans viven el turismo como un espacio de reconocimiento parcial o “simbólico”, un lugar donde logran construir redes de apoyo y validación, pero también un terreno plagado de precariedad y discriminación, estructuralmente construida y normalizada en las dinámicas laborales.

La postura crítica de esta tesis sostiene que la inclusión laboral de las mujeres trans no puede limitarse a un ideal abstracto ni a discursos corporativos superficiales. Se trata de un proceso que exige transformaciones estructurales en las empresas, cambios normativos efectivos en el Estado y, de manera paralela, una transformación social que contribuya a minimizar las restricciones intra e interpersonales que pesan sobre las trabajadoras trans. El turismo tiene la posibilidad de convertirse en un sector pionero en inclusión laboral efectiva, pero para ello debe dejar atrás la lógica extractiva y utilitaria de la diversidad y avanzar hacia una verdadera justicia social basada en derechos humanos y equidad.

En este sentido, el estudio evidencia también la urgencia de ampliar el campo de investigación para visibilizar las realidades de otros grupos históricamente vulnerados dentro del turismo: mujeres indígenas, migrantes, personas con discapacidad, adultos mayores o jóvenes sin redes de apoyo, entre otros. El turismo, lejos de ser un sector neutral, se convierte en un escenario donde intersectan desigualdades de género, clase, origen étnico y condición corporal. Ignorar estas intersecciones implica perpetuar la invisibilidad de colectivos que enfrentan múltiples barreras en su acceso y permanencia laboral. Por ello, urge que la investigación académica se oriente a documentar, denunciar y proponer caminos para transformar las prácticas laborales en beneficio de todas las personas.

Finalmente, el análisis presentado busca trascender lo meramente descriptivo y posicionarse como un llamado a la acción. La inclusión laboral de las mujeres trans en el turismo no es un asunto marginal, sino un indicador del grado de democracia, equidad y respeto a los derechos humanos en nuestras sociedades. Garantizar condiciones de igualdad y dignidad no solo beneficia a una población históricamente excluida, sino que fortalece al turismo como sector capaz de reflejar los valores universales de respeto, diversidad y hospitalidad que, en teoría, constituyen su esencia. Reconocer esta urgencia y actuar en consecuencia representa una tarea inaplazable tanto para la academia como para el Estado y el propio sector turístico.

FUENTES CONSULTADAS

- Abellan, N. (2021). *Gender inequalities in the tourism labour market*. Alba Sud. <https://www.humanrights-in-tourism.net/publication/gender-inequalities-tourism-labour-market>
- Abellan, N., Izcarra, C., & Salvador, M. (2020). Feminización del empleo turístico y precariedad laboral. *Turismo: Estudios & Prácticas*, 9(2), 1–13. <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/>
- Abreu, L., & Dela Cruz, G. (2017). El consentimiento informado en la investigación con seres humanos. Retos debido a las asimetrías sociales y la vulnerabilidad. In V. Martínez Bullé (Ed.), *Consentimiento informado. Fundamentos y problemas de su aplicación práctica*. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Programa Universitario de Bioética. www.juridicas.unam.mx<http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> Libro completo en: <https://goo.gl/XDW8MB>
- Aguayo Cervantes, N. A., Ibarra Cortés, I. V., De la Mora Cuevas, J. M., & Larios Deniz, J. (2025). Políticas trans y perspectiva de género en Argentina y México. *GénEroos*, 3(5), 119–149. <https://doi.org/10.53897/RevGenEr.2025.05.05>
- Aguilar Barriga, N. (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>
- Aguilar, V. F. R., Acosta, V. V., & Llanos, F. W. (2022). Exclusión de disidencias y diversidades sexo genéricas en el sistema de salud chileno. *Asparkia*, 41, 273–294. <https://doi.org/10.6035/asparkia.6160>
- Alberti, B. (1999). Los cuerpos en la prehistoria, Más allá de la división entre sexo/género. *Revista Do Museu de Arqueologia e Etnologia*, 3, 57–67.
- Alcántara, E. (2016). ¿Niño o niña? La incertidumbre del sexo y el género en la infancia. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 3(2), 3–26.
- Aldridge, J. (2014). Working with vulnerable groups in social research: Dilemmas by default and design. *Qualitative Research*, 14(1), 112–130. <https://doi.org/10.1177/1468794112455041>
- Alegre, B., Mangini, M., & Zoroastro, S. (2012). *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros. Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina*. Guía. Argentina.
- Alegría, A. (2020, August 15). En la informalidad, siete de cada 10 restaurantes. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2020/08/15/economia/en-la-informalidad-siete-de-cada-10-restaurantes-1436>.
- Aleman, Ma. J., & Velasco, J. (2008). Género, imagen y representación del cuerpo. *Index de Enfermería*, 17(1).

- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral. (2018). *Encuesta sobre diversidad y talento LGBT en México 2018*.
- Altimira, R., & Muñoz, X. (2007). *El turismo como motor de crecimiento económico*. 40, 677–710.
- Alvarado, D. (2010). Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano 1. *Agenda Internacional Año XVII*, 28(17), 153–175.
- Álvarez Seara, J. M., Monteagudo, M. J., & Chaves, E. (2020). Barreras para el ocio, estrategias de negociación y formas de resistencias en las danzas de tango y samba gafeira. Un estudio exploratorio en tres ciudades latinoamericanas. *Feminismo/s*, 36, 301. <https://doi.org/10.14198/fem.2020.36.13>
- Álvarez, J. M., Monteagudo, M. J., & Chaves, E. (2020). Barreras para el ocio, estrategias de negociación y formas de resistencias en las danzas de tango y samba gafeira. Un estudio exploratorio en tres ciudades latinoamericanas. *Feminismo/s*, 36, 301. <https://doi.org/10.14198/fem.2020.36.13>
- American Psychological Association. (2015). Guidelines for psychological practice with transgender and gender nonconforming people. *American Psychologist*, 70(9), 832–864. <https://doi.org/10.1037/a0039906>
- APA. (2024, August 12). *Las personas trans y la identidad de género*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgenero>.
- Aquino, C. (2013). La flexibilización en debate el caso de la jornada laboral de los trabajadores del ocio, turismo y entretenimiento. *Congreso Latinoamericano de Sociología*.
- Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Ardila, J., & Savoca, F. (2024, May 15). *Barreras que enfrentan las personas trans en el mercado de trabajo*. <https://blogs.iadb.org/Igualdad/Es/Barreras-Para-Personas-Trans-En-El-Mercado-de-Trabajo/>.
- Arias, A. D. C., Cruz Coria, E., & Larios Calderón, A. (2024). Segregación ocupacional por género: evidencias en el sector hotelero. *Revista de Estudios Regionales Nueva Época*, 2(4), 204–219. <https://doi.org/10.59307/erne2.483>
- Arribas, F. (2009). Aspectos sociológicos de la transexualidad. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 21(1).
- Arrogante, O. (2022). Sampling techniques and sample size calculation: How and how many participants should I select for my research? In *Enfermería Intensiva* (Vol. 33, Issue 1, pp. 44–47). Ediciones Doyma, S.L. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004>
- Arroyo Arcos, L., & Gutiérrez García, E. (2006). Turismo y empleo. *Teoría y Praxis*, 2, 137–146. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456145113008>

- Avau, L., & Cámara, D. (2022). Necesidades de las personas Trans* durante el proceso de transición. In D. Camara (Ed.), *I Jornada Interuniversitaria de Enfermería, Género y Diversidad* (pp. 75–84). Universitat de Girona.
- Badget, L., Baumle, A., & Boutcher, S. (2018). *Evidence from the frontlines on sexual orientation and gender identity discrimination*. http://www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_laws
- Baltar, F., & Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123–149. <https://doi.org/10.3926/ic.294>
- Balzer, C., Hutta, J. S., Adrián, T., Hyndal, P., & Stryker, S. (2012). *Transrespeto versus transfobia en el mundo. Un estudio comparativo de la situación de los derechos humanos de las personas Trans*. www.transrespeto-transfobia.org
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Orgullo en acción. La inclusión laboral lgbtq+ en América Latina y el Caribe*.
- Barffusón, R. (2018). Por una vida libre de homofobia y transfobia. *La Palabra y El Hombre*, 38–41.
- Barrón Arreola, K. S., Trujillo Ubaldo, E., & Álvarez López, P. S. (2022). Índice de calidad del empleo en el sector hotelero: estimación para Nuevo Vallarta, Los Cabos y Cancún. *Dimensiones Turísticas*, 6(10), 85–110. <https://doi.org/10.47557/LTBD5694>
- Beach, L. B., Flentje, A., & Freeman, J. B. (2025). In order to count, lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, intersex, and asexual people must be counted. *Health Psychology*, 44(3), 332–334. <https://doi.org/10.1037/hea0001478>
- Becerra, M. E. (2009). Turismo y trabajo: una aproximación desde el mercado hotelero. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 5, 71–86.
- Bedoya-Carvajal, O. A., Cardona-Arango, D., Berbesí Fernández, D. Y., Segura-Cardona, A. M., & Gotch, C. M. (2023). Construcción de un índice de vulnerabilidad sexual de las mujeres trans. *Ciencia y Enfermería*, 29. <https://doi.org/10.29393/ce29-12cioc50012>
- Betanzos-León, N., & Martínez-García, I. (2023). Employability, careers and professional interests of transgender and/or transsexual people in Spain. *Revista Complutense de Educacion*, 34(2), 313–323. <https://doi.org/10.5209/rced.77369>
- Bischoff, A. (2011). *Passing the Test: The transgender self, society and femininity* [Independent Study Project]. https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection
- Biswas, A. (2004). La tercera ola feminista cuando la diversidad, las particularidades y las diferencias son lo que cuenta. *Casa Del Tiempo*, 68(6), 65–70.
- Bogicevic, V., Li, Y., & Salvato, E. D. (2023). Tokenism in the workplace: does brand activism benefit LGBTQ+ employees in the hospitality industry? *International Journal of*

- Bornstein, K. (1998). *My gender workbook* (1st ed.). Routledge.
- Boroujerdi, S. (2021). Navigating Transexual Identity in Post-Revolutionary Iran: A Critique of Be Like Others (2008). *Academia Letters*. <https://doi.org/10.20935/al321>
- Bosch, J., Suárez, S., & Olivares, G. (2004). La importancia de la generación de empleo como dinamizadora del desarrollo local en un centro turístico. Caso: San Carlos de Bariloche. *Aportes y Transferencias*, 8(2), 25–44.
- Brida, J. G., Pereyra, J., Such, M., & Zapata, S. (2008). La contribución del turismo al crecimiento económico. *Cuadernos de Turismo*, 22, 35–46.
- Bryman, A. (1988). *Quantity and quality in social research*.
- Bryman, A., & Burgess, R. (1994). *Analyzing qualitative data*. Routledge.
- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377–393. <https://doi.org/10.1037/a0020472>
- Burgueño, L., & Sánchez, L. (2023). Femicidios de mujeres trans en México. *Espacios Sociales a Debate*, 25, 115–145. <http://orcid.org/0000-0002-1653-8695><http://orcid.org/0000-0002-1015-683X>
- Bussey, K. (2011). Gender Identity Development. In S. Schwartz & V. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research*. Springer.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of Identity* (1st ed.). Routledge.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa*. Paidós.
- Caballero, E. (2024). *Barreras y estrategias para la inclusión laboral de las personas transgénero*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Caballero, M. Á. (2010). *Estudio cualitativo sobre violencia familiar en adolescentes*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cabral, B., & García, C. (2000). Masculino/Femenino... ¿Y yo? Identidad o identidades de género. *Mérida*, 10(16).
- Cabral, M., & Hoffman, J. (2009). *Trans latinoamericanas en situación de pobreza extrema*.
- Cacciamali, M. C. (2000). *Globalização e processo de informalidade I* (Issue 14).
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2024a). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2024b, March 25). *Prohibición de terapias de conversión sexual, “acto histórico” en la construcción de una sociedad más justa, incluyente*

y diversa: Julieta Vences.
<https://Comunicacionsocial.Diputados.Gob.Mx/Index.Php/Notilegis/Prohibicion-de-Terapias-de-Conversion-Sexual-Acto-Historico-En-La-Construccion-de-Una-Sociedad-Mas-Justa-Incluyente-y-Diversa-Julieta-Vences->

- Camargo, J. (1999). Apertura económica, productividad y mercado de trabajo. Argentina, Brasil y México. In V. Tokman & D. Martínez (Eds.), *Productividad y empleo en la apertura económica*. OIT.
- Campos y Covarrubias, G., & Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45–60.
- Candela, G., & Figini, P. (2012). *The economics of tourism destinations*. Springer. <http://www.springer.com/series/10099>
- Cañada, E., & Schenkel, E. (2023). *Recomendaciones para el diseño de políticas turísticas en América Latina y El Caribe*. Alba Sud.
- Caravaca-Morera, J. A., & Padilha, M. I. (2018). Necropolítica trans: Diálogos sobre dispositivos de poder, muerte e invisibilidad en el mundo contemporáneo. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/0104-07072018003770017>
- Carbajal Barboza, L. (2022). *Factores que limitan la práctica del excursionismo en la región de Cajamarca en milenials y centenials residentes urbanos del Distrito de Cajamarca* [Tesis profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. www.gob.pe
- Cárdenas Sánchez, N. (2009). El empleo en el sector turístico en México. In I. Moreno (Ed.), *Desarrollo económico y proceso legislativo* (pp. 225–232). Centro de Producción Editorial. www.juridicas.unam.mx<http://biblio.juridicas.unam.mx>
- Carpio, C., Peña, G., & Criollo, M. (2020). *Transgéneros y exclusiones sociales*. <https://www.academica.org>
- Castellanos, M. de L., Castellanos, R., & Levet, E. (2024). Precariedad laboral de la comunidad trans en México. Rumbo a la aprobación de la Ley de Cupo Mínimo. In R. M. Cuéllar & M. Campos (Eds.), *Derechos de la comunidad LGTBTTIQ+* (Vol. 2, pp. 37–54). Fondo Editorial para la Investigación Académica. <https://orcid.org/0000-0002->
- Castro, M. (2022, June 29). *La mujer trans en el mundo laboral*. <https://Imco.Org.Mx/La-Mujer-Trans-En-El-Mundo-Laboral/#:~:Text=Tres%20de%20cada%20cuatro%20mujeres,Laboral%2C%20pobreza%20y%20baja%20productividad>.
- Castro-Peraza, M. E., García-Acosta, J. M., Delgado, N., Perdomo-Hernández, A. M., Sosa-Alvarez, M. I., Llabrés-Solé, R., & Lorenzo-Rocha, N. D. (2019). Gender identity: The human right of depathologization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph16060978>

- Cedeño Barreto, M. (2021). Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 254–263. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065533020>
- CEDOSTALC. (2022). *Perseguides en democracia. Indocumentades, excluides y marginades por los gobiernos*.
- Celorio, M. (2017). Violencia biopolítica contra poblaciones de la diversidad sexual: homofobia, derechos humanos y ciudadanía precaria. *El Cotidiano*, 202, 17–29. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32550024003>
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50–67.
- Chawla, M., & Sekhar, H. (2007). Sex, gender and health: A conceptual note. In H. Sekhar & P. Kumar (Eds.), *Gender and Development: Dimensions and Strategies*. New Century Publications.
- Chekola, M., & Arden, N. (2012). The ontological foundations of passing. In D. Cooley & K. Harrison (Eds.), *Passing/Out Sexual Identity Veiled and Revealed*. Routledge.
- Cheng Tek, M. (2012). Deception and informed consent in social, behavioral, and educational research (SBER). *Tzu Chi Medical Journal*, 24(4), 218–222. <https://doi.org/10.1016/j.tcmj.2012.05.003>
- Chiam, Z. (2017). Derecho internacional y reconocimiento legal del género. In Z. Chiam, S. Duffy, & M. González Gil (Eds.), *Informe de Mapeo Legal Trans, Reconocimiento ante la ley* (2nd ed.). Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA).
- Chiam, Z., Duffy, S., & González Gil, M. (2017). *Informe de Mapeo Legal Trans. Reconocimiento ante la ley*. www.ilga.org
- Ciccía, L. & Guerrero Mc Manus, S. F. (2024). *Epistemologías feministas de segunda generación: aproximaciones queer/cuir, trans y no binarias*. En D. Suárez Tomé, L. F. Belli & A. Mileo (Eds.), *Epistemología feminista* (pp. 121-135). Editorial Universitaria de Buenos Aires / SADAFA / OEI.
- Coalición Mexicana LGBTTTTI+. (2023). *Informe de actividades en capacitaciones al cupo laboral trans*.
- Coberta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Mc Graw Hill.
- Cochrane, K. (2013). *All the Rebel Women: The rise of the fourth wave of feminism*. Guardian Books.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. Organización de Estados Americanos.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. CIDH.

- CONAPRED. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales* (1st ed.). CONAPRED.
- CONAPRED. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2022*.
- CONAVIM. (2016, March 24). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>.
- Coordinación para la Igualdad de Género. (2023, March 30). *El paraguas trans en la UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/el-paraguas-trans-en-la-unam/>.
- Córdoba, D. (2005). Teoría queer: Reflexiones sobre sexo, sexualidad e identidad. Hacia una politización de la sexualidad. Políticas bolleras, maricas, trans, mestizas. *Egales*, 21.
- Córdova Quero, H. (2019). Hacia un breve glosario queer: algunas nociones acerca del género, la sexualidad y la teoría queer. *Análisis*, 52(96) (EN-JU). <https://doi.org/10.15332/21459169/5326>
- Cortés, J. (2020). Género, interseccionalidad y el enfoque diferencial y especializado en la atención a víctimas. *Revista Digital Universitaria*, 21(4). <https://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.8>
- Costa, D., & Miranda, M. (2022). Public policies advances on transgender people in Portugal. In C. M. Rios-González (Ed.), *Transgender Health - Advances and New Perspectives*. IntechOpen. www.intechopen.com
- Costa, M. (2006). Distintas consideraciones sobre el Binarismo Sexo / Género. *A Parte Rei Revista de Filosofía*, 46, 1. <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei/1>
- Coyotzin, R. (2019). Derechos humanos de las personas trans: en búsqueda de la identidad y la justicia social. *Cuadernos de La CODHEM*, 9, 1–28.
- Crawford, D. W., & Godbey, G. (1987). Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9(2), 119–127. <https://doi.org/10.1080/01490408709512151>
- Crawford, D. W., & Godbey, G. (1987). Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9(2), 119–127. <https://doi.org/10.1080/01490408709512151>
- Crawford, D. W., Jackson, E. L., & Godbey, G. (1991). A hierarchical model of leisure constraints. *Leisure Sciences*, 13(4), 309–320. <https://doi.org/10.1080/01490409109513147>
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Curiel, O. (2017). Género, raza, sexualidad debates contemporáneos. *Intervenciones En Estudios Culturales*, 4, 41–1.

- Currah, P., & Minter, S. (2000). Unprincipled exclusions: Struggle to achieve judicial and legislative equality for transgender people Paisley Currah. *Journal of Women and the Law*, 7.
- Cutuli, M. S. (2013). Maricas y travestis: repensando experiencias compartidas. *Sociedad y Economía*, 24, 183–204.
- Davis, M., & Wertz, K. (2010). When Laws Are Not Enough: A Study of the Economic Health of Transgender People and the Need for a Multidisciplinary Approach to Economic Justice. In *Seattle Journal for Social Justice* (Vol. 8, Issue 2).
- De Lauretis, T. (1989). La tecnología de género. *Mora*, 2, 6–4.
- De Lauretis, T. (2015). Género y teoría queer*. *Mora*, 107–118.
- De Pádua, A., & Moulin de Souza, E. (2014). Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. *RAC. Rio de Janeiro*, 1(18), 78–95. <http://www.anpad.org.br/rac>
- De Vries, K. M. (2012). Intersectional identities and conceptions of the self: The experience of transgender people. *Symbolic Interaction*, 35(1), 49–67. <https://doi.org/10.1002/SYMB.2>
- Del Pino, M., & Zuleta, A. (2022). Notas sobre las olas del feminismo. *Revista Historia de La Educación Colombiana*, 28, 23–44. <https://doi.org/10.22267/rhec.222828.99>
- Dellacasa, M. A. (2023). Legislación y acciones afirmativas para la población trans. Un balance a diez años de la ley identidad de género en Argentina. *Papeles Del Centro*, 17(27), e0045. <https://doi.org/10.14409/pc.2023.27.e0045>
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121–132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Inv Ed Med*, 2(7), 162–167. www.elsevier.es
- Domínguez-Ruvalcaba, H. (2016). *Latinoamérica queer. Cuerpo y política queer en América Latina*. (Ariel, Ed.).
- Dorlin, Elsa. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. (1st ed.). Nueva Visión.
- Durán, I. (2022, July 27). *Buscar trabajo, doble batalla para las personas trans*. <https://Ethic.Es/2022/07/Buscar-Trabajo-Doble-Batalla-Para-Las-Personas-Trans/>.
- Encinas, N. S. (2022). Aproximaciones teóricas a una perspectiva interseccional en la crítica cultural feminista: Aportes para una genealogía dispersa por el continente americano. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 241–251. <https://doi.org/10.5209/infe.76056>

- England, K. (1994). Getting personal: reflexivity, positionality and feminist research. *Professional Geographer*, 46(1), 80–89.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). *Empleo*. Serie de Estudios Económicos. <https://www.coursehero.com/file/44855343/201508-mexicoemploymentpdf/>
- Erickson, B. H. (1979). Some Problems of Inference from Chain Data. *Sociological Methodology*, 10, 276. <https://doi.org/10.2307/270774>
- Estrada-Carmona, S., & Pérez-Aranda, G. I. (2023). Proceso de transición de una mujer transgénero: estudio de caso. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*, 1, 283–296.
- Feria Avila, H., Matilla González, M., Licea, S. M., Entrevista, L. A., La, Y., Autores, E., Hernán, ;, Avila, F., & Matilla González, M. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos o técnicas de investigación empírica? *Revista Didasc@lia. Didáctica y Educación*, 11.
- Ferrarotti, F. (2011). Las historias de vida como método. *Acta Sociológica Núm*, 56, 95–119.
- Fischer, A. (2003). Devenires, cuerpos sin órganos, lógica difusa e intersexuales. In D. Maffia (Ed.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero* (1st ed., pp. 9–30). Feminaria.
- Fischer, C., Laubscher, L., & Brooke, R. (2016). *The qualitative vision for psychology. An invitation to a human science approach*. Duquesne University Press.
- Flores, F., & Mora, R. (2023). *Investigación cualitativa*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Flores, J. (2001). Las bases biológicas de la diferenciación sexual humana en el siglo XXI. *Desacatos*, 8, 85–100.
- Fonseca, C., & Quintero, L. (2009). La teoría queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. *Sociológica*, 69(24), 43–60.
- Franco, T., & García, O. (1999). Los impactos del turismo. In *Espacio, Tiempo y Forma* (1st ed., Vol. 12, pp. 43–56).
- Freire, P. (2000). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. In *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Biblos.
- Ganeshamoorthy, K. (2019). The Employment Effect of Tourism: A Dynamic Analysis. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 10, 119–126. www.ajhssr.com
- Gao, J., & Kerstetter, D. L. (2016). Using an intersectionality perspective to uncover older Chinese female's perceived travel constraints and negotiation strategies. *Tourism Management*, 57, 128–138. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.06.001>

- García Becerra, A. (2009). Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema sexo-género. Feminismos y experiencias de transexuales y travestis. *Revista Colombiana de Antropología*, 45(1), 119–146.
- García Díaz, L. R. (2016). Migración interna trans femenina hacia Quito. Cuerpos, territorios, fronteras y trayectorias migratorias. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Ecuador.
- García-Granero, M. (2017). Deshacer el sexo. Más allá del binarismo varón-mujer*. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, 25, 253–263.
- García-Leiva, P. (2005). Identidad de género: Modelos explicativos. *Escritos de Psicología*, 7, 71–81.
- Garosi, E. (2012). Hacer lo trans. Estrategias y procesos de transición de género en Turín (Italia). *Cuicuilco*, 19(54), 139–171.
- Garrido Rodríguez, C. (2021). Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 483–492. <https://doi.org/10.5209/infe.68654>
- Ghimire, R., Green, G. T., Poudyal, N. C., & Cordell, H. K. (2014). An Analysis of Perceived Constraints to Outdoor Recreation. In *Journal of Park and Recreation Administration Winter* (Vol. 32, Issue 4).
- Giberti, E. (2003). Trangéneros: síntesis y aperturas. In D. Maffia (Ed.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero* (1st ed.). Feminaria.
- Gobierno de la Ciudad de México. (2021). *Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTTI de la Ciudad de México*.
- Gómez Herrera, F. A. (2023). Transfobia en las disidencias sexuales: la discriminación que no se ve. *LiminaR Estudios Sociales y Humanísticos*, 21(1), 11. <https://doi.org/10.29043/liminar.v21i1.992>
- Gómez-Ramírez, O., & García, F. (2012). Vivencias de las mujeres trans base para la formulación de políticas. *Género y Salud En Cifras*, 10(2), 69–76.
- Gómez-Sejnavi, V. (2023). Representaciones del género, feminidades y masculinidades en personas trans. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 7(58), 286–317. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7700>
- Gradilla, N., & Nuñez, S. (2024). Inclusión laboral de la comunidad Trans: una revisión bibliográfica. In V. Rodríguez Melchor, E. Arámbula Maravilla, & L. Gómez Chávez (Eds.), *México en el mundo. Cultura de paz, diversidad, inclusión y legalidad* (pp. 149–178). Universidad de Guadalajara.
- Gradilla, N., & Nuñez, S. (2024). Inclusión laboral de la comunidad Trans: una revisión bibliográfica. In V. Rodríguez Melchor, E. Arámbula Maravilla, & L. Gómez Chávez (Eds.),

México en el mundo. Cultura de paz, diversidad, inclusión y legalidad (pp. 149–178).
Universidad de Guadalajara.

Granados Maguiño, M. (2010). Empleo con profesionalización en el sector turismo. *Gestión En El Tercer Milenio, Rev. de Investigación de La Fac. de Ciencias Administrativas*, 13(26).

Graves, J., & Trond, C. (2024). Employment discrimination and labor market protections for sexual minorities in Brazil. *Labour Economics*, 90.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102548>

Grimolizzi, F. (2019). Cupo Laboral Trans. Estado de situación. *XIII Jornadas de Sociología*.
<https://www.aacademica.org>.

Guerrero Mc Manus, S. (2024). Los movimientos anti-género: Desafíos a la Igualdad y los Derechos Humanos. In N. Rodríguez (Ed.), *Senderos de los estudios feministas del género en América Latina*. Universidad Iberoamericana Puebla.

Guerrero Mc Manus, S. (2025). Dismantling science, dismantling human rights: President Donald Trump's "anti-woke" crusade. *Tapuya: Latin American Science, Technology and Society*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/25729861.2025.2469405>

Guerrero, S., & Muñoz, L. (2024). Cissexismo, cadenas de violencia y transfeminicidio. In G. García Lara, O. Cruz Pérez, S. Hernández Solís, & J. Ocaña Zuñiga (Eds.), *Violencias, resistencias y disidencias Voces, sentires y miradas desde el Sur* (1st ed., pp. 627–647). UNICACH / RED Latinoamérica de Estudios Sobre la Violencia / LITO-GRAPO / Grañen Porrua.

Guidano, V., & Liotti, R. (1983). El constructivismo en la relación terapéutica. In M. Mahoheny & A. Freeman (Eds.), *Cognición y Psicoterapia*. Paidós.

Gutiérrez, D., Evangelista, A., & Duarte, J. (2023). Intersectionality and spaces: Violence between lesbians, gays, transgenders and transsexuals people in Acapulco. *Secuencia*, 117.
<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i117.2101>

Guzmán, P., & Platero, R. (2012). Passing, enmascaramiento y estrategias identitarias diversidades funcionales y sexualidades no normativas. In R. Platero (Ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Bellaterra.

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(4), 19–31.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

Hamui Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Inv Ed Med*, 2(1), 55–60. www.elsevier.com.mx

Haraway, D. (1995). "Gender" for a marxist dictionary. the sexual politics of a word. In *Simians, Cyborgs and Women: the Reinvention of Nature*.

- Hausman, B. L. (2001). Recent transgender theory. *Feminist Studies*, 27(2), 465. <https://doi.org/10.2307/3178770>
- Hernández, J., & Arredondo, A. (2020). Barreras de acceso a los servicios de salud en la comunidad transgénero y transexual. *Horizonte Sanitario*, 19(1). <https://doi.org/10.19136/hs.a19n1.3279>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5th ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández-Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: Marco europeo y regulación autonómica. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 18(1), 115–132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>
- Hill, D. B., & Willoughby, B. L. B. (2005). The development and validation of the genderism and transphobia scale. *Sex Roles*, 53(7–8), 531–544. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7140-x>
- Hines, S. (2019). *¿Es fluido el género?* (1st ed.). Blume.
- Hochschild, R. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling*. (3rd ed.).
- Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de La Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Huang, S., & Hsu, C. H. C. (2009). Effects of Travel Motivation, Past Experience, Perceived Constraint, and Attitude on Revisit Intention. *Journal of Travel Research*, 48(1), 29–44. <https://doi.org/10.1177/0047287508328793>
- Humagain, P., & Singleton, P. A. (2021). Exploring tourists' motivations, constraints, and negotiations regarding outdoor recreation trips during COVID-19 through a focus group study. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 36. <https://doi.org/10.1016/j.jort.2021.100447>
- Human Dignity Trust. (2025, January 10). *A History of LGBT Criminalisation Over 500 years of outlawing lesbian, gay, bisexual and transgender people*. <https://www.humandignitytrust.org/lgbt-the-law/a-history-of-criminalisation/>.
- Human Rights Campaign. (2021). *Manual de inclusión para personas trans en los espacios laborales. Una herramienta para los empleadores y las empresas en México*.
- Icart, I. (2020). La cuarta ola del feminismo. *Revista de Libros*, 24, 403–420.
- ILGA World. (2024). Laws on us: A global overview of legal progress and backtracking on sexual orientation, gender identity, gender expression, and sex characteristics. In *Overview of Legal Progress and Backtracking on Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics*.
- INEGI. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2022*.

- Infante, C., Sosa-Rubi, S. G., & Cuadra, S. M. (2009). Sex work in Mexico: Vulnerability of male, travesti, transgender and transsexual sex workers. *Culture, Health and Sexuality*, 11(2), 125–137. <https://doi.org/10.1080/13691050802431314>
- International Labour Office. (2008). *Sources and methods: Labour Statistics Employment in the Tourism Industries*.
- Invertour. (2017, December 14). *Para 2027, México será el quinto país con más empleos en el turismo: WTTC*. <https://www.invertour.com.mx/para-2027-mexico-sera-el-quinto-pais-con-mas-empleos-en-el-turismo-wttc/>.
- Irwig, M. S. (2022). Detransition among transgender and gender-diverse people - An increasing and increasingly complex phenomenon. In *Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism* (Vol. 107, Issue 10, pp. E4261–E4262). Endocrine Society. <https://doi.org/10.1210/clinem/dgac356>
- Islas Vela, D. R., & Hernández Cordero, A. (2024). Queerificación y gentrificación en el barrio Santa María la Ribera, Ciudad de México. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 10, 1–48. <https://doi.org/10.24201/reg.v10i1.1077>
- Jackson, E. L., & Rucks, V. C. (1995). Negotiation of Leisure Constraints by Junior-High and High-School Students: An Exploratory Study. *Journal of Leisure Research*, 27(1), 85–105. <https://doi.org/10.1080/00222216.1995.11969978>
- Jackson, E. L., Crawford, D. W., & Godbey, G. (1993). Negotiation of leisure constraints. *Leisure Sciences*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/01490409309513182>
- Jagose, A. (1996). *Queer Theory. An Introduction*. New York University Press.
- Janesick, V. (1994). The dance of Qualitative research design. Metaphor, methodolatry, and meaning . In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. SAGE.
- Janta, H., Ladkin, A., Brown, L., & Lugosi, P. (2011). Employment experiences of Polish migrant workers in the UK hospitality sector. *Tourism Management*, 32(5), 1006–1019. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.08.013>
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Educational research quantitative, qualitative, and mixed approaches*. (5th ed.). SAGE Publications.

- Jones, G. (1983). Life history methodology. In G. Morgan (Ed.), *Beyond method: Strategies for social research*, . SAGE Publications.
- Jonjtud, J. (2014). Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género de la SCJN. *Letras Jurídicas*, 30.
- Jorgensen, S. C. J. (2023). Transition regret and detransition: Meanings and uncertainties. *Archives of Sexual Behavior*, 52(5), 2173–2184. <https://doi.org/10.1007/s10508-023-02626-2>
- Kabir, N. I., & Binte Ahsan, K. T. Q. (2021). Transgender-Specific Politics and Policy in Asia. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1278>
- Kaur, S. (2017). The concept of “passing” and Transgender identity: An analysis of Jackie Kay’s trumpet. *Bhatter College Journal of Multidisciplinary Studies*, VII (1). <https://doi.org/10.25274/bcjms.v7n1.en-v7-01-03>
- Kennedy, E., Castanelli, D. J., Molloy, E., & Bearman, M. (2024). Addressing positionality in qualitative research: Significance, challenges and strategies. In *Clinical Teacher* (Vol. 21, Issue 6). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/tct.13820>
- King, G., Law, M., King, S., Rosenbaum, P., Kertoy, M., & Young, N. (2009). Un modelo conceptual de los factores que afectan a la participación en las actividades de ocio y recreo de los niños con discapacidades. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 40(3), 5–29.
- Kinitz, D. J., Tran, N. K., Shahidi, F. V., Maslak, J. T., Flentje, A., Lubensky, M. E., Obedin-Maliver, J., & Lunn, M. R. (2025). Associations of minority stress and employment discrimination with job quality among sexual- and gender-minority workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 51(3), 214–225. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4221>
- Kirey-Sitnikova, Y. (2024). Transgender activism in Kazakhstan, Kyrgyzstan and Tajikistan. *Central Asian Survey*, 43(1), 33–48. <https://doi.org/10.1080/02634937.2023.2261982>
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative Research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), 299–302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Konron, K., O’Neill, K., & Vasquez, L. (2022). *Educational experiences of transgender people*.
- Kubissa, L. P. (2014). Teoría queer en el contexto español. Reflexiones desde el feminismo. In *Daimon* (Issue 63, pp. 147–158). Universidad de Murcia Servicio de Publicaciones. <https://doi.org/10.6018/daimon/190041>
- Kyu Choi, S., Divsalar, S., Flórez-Donado, J., Kittle, K., Lin Ilan Meyer, A. H., & Torres-Salazar, P. (2020). *Estrés, salud y bienestar de las personas LGBT en Colombia. Resultados de una encuesta nacional*.
- Ladkin, A. (2011). Exploring tourism labor. *Annals of Tourism Research*, 38(3), 1135–1155. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.03.010>

- Ladkin, A., Mooney, S., Solnet, D., Baum, T., Robinson, R., & Yan, H. (2023). A review of research into tourism work and employment: Launching the annals of tourism research curated collection on tourism work and employment. *Annals of Tourism Research*, *100*. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103554>
- Lagarde, M. (1996). El género. La perspectiva de género. In *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas.
- Lamas, M. (2009). El fenómeno trans. *DebateFEMINISTA*, *9*.
- Lamus Canavate, D. (2020). La irrupción de una nueva ola feminista: ¿La cuarta ola? *La Manzana de La Discordia*, *15(2)*, 1–26. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v15i2.9808>
- Lamus, Doris. (2012). Raza y etnia, sexo y género: El significado de la diferencia y el poder. *Reflexión Política*, *27(14)*, 68–84.
- Leguizamón, M. (2016). Empleo formal e informal en el sector turístico en Colombia. *Rev. Turismo y Sociedad*, *18*, 179–187. <https://doi.org/10.18601/01207555>
- Leguizamón, M. (2016). Empleo formal e informal en el sector turístico en Colombia. *Rev. Turismo y Sociedad*, *18*, 179–187. <https://doi.org/10.18601/01207555>
- Levitt, H. M. (2019). A psychosocial genealogy of LGBTQ+ gender: An empirically based theory of gender and gender identity cultures. *Psychology of Women Quarterly*, *43(3)*, 275–297. <https://doi.org/10.1177/0361684319834641>
- Lichtman, M. (2023). *Qualitative Research in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003281917>
- López Penedo, S. (2008). *El laberinto queer. La identidad en tiempos de neoliberalismo*. . Egales.
- López Sánchez, M. (2024, December 10). *El turismo generador de empleos directos e indirectos y apoyo a la economía*. <https://Pasilloturistico.Com/El-Turismo-Generador-de-Empleos-Directos-e-Indirectos-y-Apoyo-a-La-Economia/>.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1st ed.). Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozano, S. (2023, March 30). *Personas trans en el trabajo: una historia de barreras y conquistas*. <https://Igluu.Es/Personas-Trans-En-El-Trabajo-Una-Historia-de-Barreras-y-Conquistas/>.
- Lozano-Verduzco, I., & Melendez, R. (2021). Transgender individuals in Mexico: exploring characteristics and experiences of discrimination and violence. *Psychology and Sexuality*
- Lozano-Verduzco, I., Rosales Mendoza, A. L., Salinas Quiroz, F., & Salinas Rivera, E. (2023). *Apropiación de derechos sexuales en una universidad pública: referentes para problematizar la violencia de género*. *GénEroos*, *1(2)*, 59–86. <https://doi.org/10.53897/RevGenEr.2023.02.03>

- Luhur, W., Lozano Verduzco, I., & Shaw, A. (2020). Opinión pública de los derechos de personas trans en México. In *Research That Matters*.
- Lukomnik, J., Franzer, S., Cabral, M., & Nepon, E. (2024). *El estado del movimiento trans*.
- Madariaga, A., & Romero, S. (2016). Barreras percibidas entre los jóvenes para no participar en actividades de ocio. *Revista de Psicología Del Deporte*, 25(2), 21–26.
- Maggio, R. (1988). *The Nonsexist Word Finder: A Dictionary of Gender-Free Usage*. Boston. Beacon Press.
- Malacara, N. (2021, June 22). *Las personas transgénero tienen una tasa de desempleo del 90% en México*. <https://Expansion.Mx/Carrera/2021/06/22/Personas-Transgenero-Tasa-Desempleo-Mexico>.
- Maldonado, É., & Ayala, C. (2023). Discriminación estructural hacia las personas trans en México. *Universos Jurídicos Revista de Derecho Público y Diálogo Multidisciplinar*, 11(21), 1–18.
- Maldonado, É., & Ayala, C. (2023). Discriminación estructural hacia las personas trans en México. *Universos Jurídicos Revista de Derecho Público y Diálogo Multidisciplinar*, 11(21), 1–18.
- Malinowska, A. (2020). Waves of Feminism. In *The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication* (pp. 1–7). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc096>
- Maloney, W. F. (2004). Informality Revisited. *World Development*, 32(7), 1159–1178.
- Mann, S. (2021). Transgender employment and gender marker laws. *Labour Economics*, 73, 102072. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102072>
- Marini, M. (1990). Sex and Gender: What Do We Know? *Sociological Forum*, 5(1), 95–120.
- Martínez, P. (2021). Las relaciones laborales de las personas trans en Chile. In I. Rojas Miño & L. Planet Sepulveda (Eds.), *Estudios sobre el trabajo de la mujer* (pp. 121–160). Legal Publishing Chile.
- Martínez-Gayo, G., & Izcara, C. (2023, February 16). *Trabajo informal en turismo: invisible y esencial*. <https://Www.Albasud.Org/Noticia/Es/1558/Trabajo-Informal-En-Turismo-Invisible-y-Esencial>.
- Martínez-Gayo, G., & Izcara, C. (2023, February 16). *Trabajo informal en turismo: invisible y esencial*. <https://Www.Albasud.Org/Noticia/Es/1558/Trabajo-Informal-En-Turismo-Invisible-y-Esencial>.
- Martínez-Guzman, A., & Montenegro, M. (2011). El desafío trans:- Consideraciones para un abordaje situado de las identidades de sexo/género. *Rev. Sociedad y Equidad*, 2, 3–22.
- McFadden, C. (2020). Discrimination against transgender employees and jobseekers. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1–14). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_35-1

- Medina Altamiranda, S. J. (2022). El género no binario como manera deconstruida de interpretar el mundo. *Revista Disertaciones*, 11(2), 67–85. <https://doi.org/10.33975/disuq.vol11n2.861>
- Mejía, V. (2024). *Leyes para proteger a las personas trans en México*. <https://Coordinaciongenero.Unam.Mx/2022/03/Leyes-Trans-Mexico/>.
- Méndez, M., Rodríguez, O., Osorio, M., & Salgado, M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 22, 705–728.
- Mendoza Ontiveros, M. M., & Chapulín Carrillo, J. de V. (2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en Bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estudios y Perspectivas En Turismo Volumen*, 24, 316–335.
- Mérida, R. (2002). *Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer*.
- Mérida, R. (2002). *Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer*.
- Merriam, S. B., Johnson-Bailey, J., Lee, M.-Y., Kee, Y., Ntseane, G., & Muhamad, M. (2001). Power and positionality: negotiating insider/outsider status within and across cultures. *International Journal of Lifelong Education*, 20(5), 405–416. <https://doi.org/10.1080/02601370110059537>
- Mihalic, T. (2002). *Tourism and economic development issues* (R. Sharpley & D. Telfer, Eds.; pp. 81–111). Channel View Publications. <http://www.multilingual-matters.com>
- Millet, K. (1970). *Sexual Politics* (1st ed.). Doubleday.
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. www.igualdad.gob.es
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Dikaion*, 21(2), 337–356.
- Missé, M. (2019). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Egales.
- Molina, N., Guzmán, O., & Martínez-Guzmán, A. (2015). Transgender identities and transphobia in the mexican context: A narrative approach. *Quaderns de Psicologia*, 17(3), 71. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1279>
- Monro, S. (2002). Transgender trouble legislation beyond binaries. *Res Publica*, 8, 275–283.
- Monterrubio, C. (2022). The informal tourism economy, COVID-19 and socioeconomic vulnerability in Mexico. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 14(1), 20–34. <https://doi.org/10.1080/19407963.2021.2017726>
- Monterrubio, C., Mendoza-Ontiveros, M. M., Rodríguez Madera, S. L., & Pérez, J. (2021). Tourism constraints on transgender individuals in Mexico. *Tourism and Hospitality Research*, 21(4), 433–446. <https://doi.org/10.1177/1467358420948564>

- Monterrubio, C., Ontiveros, M. M. M., & Pérez, J. (2024). Senior tourism constraints in Mexico: a sociocultural approach. *International Journal of Tourism Anthropology*, 9(3), 201–217. <https://doi.org/10.1504/IJTA.2024.138907>
- Mora, G. de F., & Ramón, M. (2024). La interseccionalidad como marco para la construcción de políticas públicas orientadas a las personas trans. *Revista Vía Iuris*, 35, 330–370. <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n35a9>
- Morales, A. (2016). *Transfeminicidios: Caso México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Moran, D. (2000). *Introduction to phenomenology*. Routledge.
- Muñoz-Saavedra, J. (2019). Una nueva ola feminista, más allá de #MeToo: Irrupción, legado y desafíos. *Políticas Públicas Para La Equidad Social*, 2, 177. <https://www.researchgate.net/publication/334481151>
- Museo de las Intervenciones UNAM. (2024). *Derechos de las diversidades sexuales y de género*. <https://Museodelasconstituciones.Unam.Mx/Derecho-Diversidad-Genero/>.
- Mutizábal, G. (2014). Consentimiento informado en investigación. *Revista Chilena de Anestesia*, 43, 368–408.
- Namaste, K. (1996). Genderbashing: sexuality, gender, and the regulation of public space. *Environment and Planning D; Society and Space*, 14, 221–240.
- Napierała, T., Leśniewska-Napierała, K., & Burski, R. (2020). Impact of geographic distribution of COVID-19 cases on hotels' performances: Case of Polish cities. *Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114697>
- Nicolò, A. M. (2023). Los enigmas de la identidad de género y transgénero. *Controversias En Psicoanálisis de Niños y Adolescentes*, 33, 119–129.
- Noseda, J. (2012). Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. *Revista de Psicología*, 21(2), 7–30.
- Nyaupane, G. P., & Andereck, K. L. (2008). Understanding travel constraints: Application and extension of a leisure constraints model. *Journal of Travel Research*, 46(4), 433–439. <https://doi.org/10.1177/0047287507308325>
- Ñaupas, H. (2018). La investigación científica. In H. Ñaupas, M. Valdivia, J. Palacios, & H. Romero (Eds.), *Metodología de la investigación. Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (pp. 123–167). Ediciones de la U.
- Oehmichen, C. (2023). Empleos atípicos y cultura laboral en el mundo del turismo en Cancún, México. *Revista Sobre Acesso à Justiça e Direitos Nas Américas*, 7(1), 120–146.
- ONU Turismo. (2024). *Empleo y trabajo decente en el sector turístico — proyecto conjunto OIT-OMT*.

- ONU Turismo. (2024). *Empleo y trabajo decente en el sector turístico — proyecto conjunto OIT-OMT*. <https://www.unwto.org/es/project/empleo-y-trabajo-decente-en-el-sector-turistico-proyecto-conjunto-oit-omt>.
- ONU. (2007). *Principios de Yogyakarta*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo 2008*. World Tourism Organization.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Decent work in the tourism sector*
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Hacia una recuperación sostenible del empleo en el sector del turismo en América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El futuro del trabajo en el sector del turismo: Recuperación sostenible y segura y trabajo decente en el contexto de la pandemia de COVID-19*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Precariedad laboral*. http://oit.org/dyn/natlex/natlex4.bycountry?p_lang=es.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024, September 27). *Seguimiento de la recuperación en el empleo turístico*. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/tracking-the-rebound-in-tourism-employment/>.
- Organización Mundial del Turismo. (2014). *Measuring employment in the tourism industries : guide with best practices*. World Tourism Organization ; International Labour Organization.
- Ortiz, E. (2013). Epistemología de la Investigación cuantitativa y cualitativa: Paradigmas y objetivos. *Revista de Claseshistoria*, 1.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. In *Int. J. Morphol* (Vol. 35, Issue 1).
- Overhall, C., & Sellberg, K. (2012). Transgender identity and passing authentically. In D. Cooley & K. Harrison (Eds.), *Passing/Out. Sexual identity veiled and revealed*. Routledge.
- Packer, M. (2013). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Ediciones Uniandes.
- Pais, J. (2006). Tourism Employment: An Analysis of Foreign Tourism in India. *Institute for Studies in Industrial Development. Working Paper 2006/04*.
- Palafox-Muñoz, A., & Rubí-González, F. A. (2020). La gota que derramó el vaso en el turismo en Quintana Roo, México: precariedad laboral y COVID-19. *Dimensiones Turísticas*, 4(Special), 131–148. <https://doi.org/10.47557/IMGO5677>
- Parmelee, M., & Codd, E. (2022). *LGBT+ Inclusion Work: A Global Outlook*.

- Pasikowski, S. (2024). Snowball Sampling and Its Non-Trivial Nature. *Przegląd Badań Edukacyjnych*, 2(43), 105–120. <https://doi.org/10.12775/pbe.2023.030>
- Pazos Guerra, M., Gómez Balaguer, M., Gomes Porras, M., Hurtado Murillo, F., Solá Izquierdo, E., & Morillas Ariño, C. (2020). Transsexuality: Transitions, detransitions, and regrets in Spain. *Endocrinología, Diabetes y Nutrición*, 67(9), 562–567. <https://doi.org/10.1016/j.endinu.2020.03.008>
- Penadés, A., Mateos, A., & Bejarano, E. (2024). Encuestas controladas por cuotas: una aproximación empírica a su error total. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 37. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2024.37.88626>
- Peña, E. (2011). Transexualidad: ¿patología, identidad o proceso? *Revista de Estudios de Antropología Sexual*, 1(3), 68–88.
- Perez, R. (2021). Hacer investigación en la sociabilidad nocturna: una reflexión metodológica sobre los proyectos migratorios de las mujeres trans y travestis sudamericanas en el AMBA. *Cadernos de Campo (São Paulo - 1991)*, 30(1), e180761. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v30i1pe180761>
- Pérez-Gómez, Á. (2012). La etnografía como método integrativo. *Rev. Colomb. Psiquiat*, 41(2).
- Phillips, B. D., & Morrow, B. H. (2007). Social science research needs. Focus on vulnerable populations, forecasting, and warnings. *Natural Hazard Review*, 8, 61–68. <https://doi.org/10.1061/ASCE1527-698820078:361>
- Picornell, C. (1993). Impactos del turismo. *Papers de Turisme*, 11, 65–91.
- Pinilla, Marina. (2022, March 31). *La inserción laboral, una quimera para las personas trans*. <https://Ethic.Es/2022/03/La-Insercion-Laboral-Una-Quimera-Para-Las-Personas-Trans/>.
- Pinilla, Marina. (2022, March 31). *La inserción laboral, una quimera para las personas trans*. <https://Ethic.Es/2022/03/La-Insercion-Laboral-Una-Quimera-Para-Las-Personas-Trans/>.
- Polderman, T. J. C., Kreukels, B. P. C., Irwig, M. S., Beach, L., Chan, Y. M., Derks, E. M., Esteva, I., Ehrenfeld, J., Heijer, M. Den, Posthuma, D., Raynor, L., Tishelman, A., & Davis, L. K. (2018). The biological contributions to gender identity and gender diversity: bringing data to the table. *Behavior Genetics*, 48(2), 95–108. <https://doi.org/10.1007/s10519-018-9889-z>
- Pollard, T., & Hyatt, S. (1999). Sex, gender and health. Integrating and social perspectives. In T. Pollard & S. Hyatt (Eds.), *Sex, gender and health*. Cambridge University Press.
- Pou, L. (2012). *Turismo y empleo. Una mirada realista*. 3, 39–44. <http://www.politicsandterritories.com>
- Prieto, M. de los Á., & March, J. (2002). Paso a paso en el diseño de grupos focales. *Aten Primaria*, 29(6), 366–373.
- Quezada-Berumen, L., De La Rubia, J. M., Ibarra-González, L. D., & González-Ramírez, M. T. (2018). Validation study of the Stress Coping Questionnaire with trans people from Mexico.

Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 23(2), 121–134.
<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.23.num.2.1018.19367>

Rafael Vázquez Guerrero, A., Jaime Ramírez Barba, É., Arturo Vázquez Reta, J., Cota Gutiérrez, F., & Arturo Gutiérrez Muñoz, J. (2017). Consentimiento informado. ¿Requisito legal o ético? *Cirujano General*, 39(3), 175–182.
www.medigraphic.com/cirujanogeneralwww.medigraphic.org.mx

Rainey, T., & Imse, E. (2015). *Qualified and transgender A report on results of resume testing for employment discrimination based on gender identity*.

Ramírez, C. (2008). Concepto de género. Reflexiones. *Ensayos*, 8, 307–314.

Ranjan, R. (2023). Transgender: A sociolegal perspective. *White Black Legal International Law Journal*, 2(16).

Real Academia Española. (2024, August). *Género*. <https://dle.rae.es/Género>.

Regalado-Calanche, D., Obispo-Salazar, K., & Rosero-Sarasty, O. (2021). Hotelería y trabajo informal en el sector turismo: una reflexión en tiempos de Covid-19. *Clío América*, 15(29), 676–684. <https://doi.org/10.21676/23897848.4276>

Regalado-Calanche, D., Obispo-Salazar, K., & Rosero-Sarasty, O. (2021). Hotelería y trabajo informal en el sector turismo: una reflexión en tiempos de Covid-19. *Clío América*, 15(29), 676–684. <https://doi.org/10.21676/23897848.4276>

Revista Todes. (2024, January 30). *Emergencia Nacional para Poblaciones Trans y No Binaries en México*. <https://Todes.Com.Mx/?P=1549>.

Riley, M., Ladkin, A., & Szivas, E. (2002). *Tourism Employment: Analysis and Planning*. Chanel View Publications. <http://www.multilingual-matters.com>

Rocha, T. (2009). Desarrollo de la Identidad de Género desde una Perspectiva Psico-Socio-Cultural: Un Recorrido Conceptual Development of Gender Role Identity in Psycho-Socio-Cultural Perspective: A Conceptual Path. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology-2009*, 43(2), 250–259.

Rodas, F., & Pacheco, V. (2020). Grupos Focales: Marco de referencia para su Implementación. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 182–195. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1401>

Rodolfo, P., & Alcaraz, A. (2008). *El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género Accesible*.

Rodríguez Madera, S. L. (2022). From Necropraxis to Necroresistance: Transgender Experiences in Latin America. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11–12), 9115–9143. <https://doi.org/10.1177/0886260520980393>

Rodríguez Velázquez, J. P. (2013). *Las mujeres altas caminan solas. Perspectivas de una mujer transgénero ante la transfobia y otras formas de*. Universidad Autónoma del Estado de México.

- Rodríguez, R. (2003). *El género como estrategia transmoderna*.
- Rubín, G. (1975). The Traffic on Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex. *Revista Nueva Antropología*, 30(8), 96–145.
- Sandfort, T. G. M., Melendez, R. M., & Diaz, R. M. (2007). Gender Nonconformity, Homophobia, and Mental Distress in Latino Gay and Bisexual Men. *The Journal of Sex Research*, 44(2), 181–189. <https://doi.org/10.1080/00224490701263819>
- Sánchez, C., & Arévalo, P. L. (2020). Aproximación al abordaje jurídico de la violencia letal contra mujeres trans en Colombia: Del feminicidio al transfeminicidio. *Revista Via Iuris*, 29, 1–45. <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n29a3>
- Sánchez, V., & Olivarría, C. (2016). Desafíos y derroteros de los estudios laborales en turismo México: el tema de la flexibilidad laboral. *Revista Latinoamericana Turismología*, 2(2), 49–58.
- Sancho, Amparo. (1994). *Introducción al Turismo*. OMT.
- Santana Turégano, M. (2005). Turismo, empleo y desarrollo. *Papers: Revista de Sociología*, 77, 79–104.
- Santi, M. F. (2015). Vulnerabilidad y ética de la investigación social perspectivas actuales. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 15(2), 52–73.
- Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Pública-Género*, 1, 251–290.
- Secretaría de Turismo. (2025). *Empleo turístico*. <https://Datatur.Sectur.Gob.Mx/SitePages/ResultadosITET.aspx#:~:Text=A%20continuaci%C3%B3n%20se%20presentan%20los,Periodo%20julio%2Dseptiembre%20de%202024>.
- SECTUR. (2024). *Empleo turístico en México asciende a 4 millones 801 mil personas en el cuarto trimestre de 2023*. <https://Www.Gob.Mx/Sectur/Prensa/Empleo-Turistico-En-Mexico-Asciende-a-4-Millones-801-Mil-Personas-En-El-Cuarto-Trimestre-de-2023>.
- Sedwick, E. (1990). *Epistemología del armario* (1st ed.). Ediciones de la tempestad.
- Seid, G., & Pérez Ripossio, R. N. (2022). Los puntos de partida epistemológicos y operativos en la observación de campo. *Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 12(2), e113. <https://doi.org/10.24215/18537863e113>
- Serra, G. (2023, November 19). Ser trans en los diferentes lugares del mundo. <https://Atclibertad.Wordpress.Com/2023/11/19/Ser-Trans-En-Los-Diferentes-Lugares-Del-Mundo/>
- Sharpe, Andrew. (2002). *Transgender jurisprudence: dysphoric bodies of law*. Cavendish Publishing.

- Siles, C., & Delgado, G. (2014). Teoría de género: ¿De qué estamos hablando? 5 claves para el debate. *Comunidad y Justicia*.
- Solís, I. (2009). La deconstrucción del nombre propio en la nominación travesti. *Alpha*, 29, 155–165. <http://alpha.ulagos.cl>
- Soto de Anda, L. Á., & Maya Márquez, E. M. (2023). Transgresión, memoria e impunidad realidades de los transfeminicidios en México. *El Cotidiano. Revista de La Realidad Mexicana*, 38(237).
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Femininity/Masculinity. *Encyclopedia of Sociology*, 997–1005.
- Stewart, L. (2025, June 30). *Método de muestreo de bola de nieve en la investigación*. <https://Atlasti.Com/Es/Research-Hub/Snowball-Sampling#introduccion>.
- Stolcke, V. (2000). ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? *Política y Cultura*, 14, 25–60.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. . (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia, Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.
- Stryker, S., Currah, P., & Moore, L. J. (2008). Introduction: Trans-, Trans, or Transgender? *WSQ: Women's Studies Quarterly*, 36(3–4), 11–22. <https://doi.org/10.1353/wsqa.0.0112>
- Stynes, D. J. (1997). *Economic impacts of Tourism* (<http://Web4.Canr.Msu.Edu/Mgm2/Econ/Pdf/Ecimpvol1.Pdf>).
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; how to choose a sampling technique for research. In *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* (Vol. 5, Issue 2). www.elvedit.com
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Paidós.
- Tohid Ardahaey, F. (2011). Economic impacts of tourism industry. *International Journal of Business and Management*, 6(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p206>
- Torres, M., & Borges, R. (2012). Los espacios urbanos de sociabilización de los transexuales en la ciudad de Santiago de Chile. *Revista Latino-Americana de Geografía e Género, Ponta Grossa*, 3(1), 74–84.
- Trabajando en positivo. (2020). *El acceso al mercado laboral de las personas trans*. <http://www.fsc.ccoo.es/>
- Transgender Europe. (2025). *Trans Murder Monitoring (2008-Sept 2024)*. <https://Transrespect.Org/Es/Map/Trans-Murder-Monitoring/#>.
- Tubert, Silvia. (2003). *Del sexo al género : los equívocos de un concepto*. Cátedra : Universitat de València, Instituto de la Mujer.

- U. S. Embassy - Mexico. (2019). *La situación de acceso a derechos de las personas trans en México. Problemáticas y propuestas.*
- United Nations Women. (2001). *Gender.* <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- Universidad de Castilla-La Mancha. (2025). *Consentimiento informado.* <https://www.uclm.es/es/misiones/investigacion/serviciosinvestigacion/portaleticacientifica/ceis/etica-en-investigacion/consentimiento-informado>.
- Valadez, A., & Mariscal, E. (2022). Percepción del clima laboral y no discriminación hacia la población LGBTTTIQ+ en empresas mexicanas. In M. Acosta Fernández (Ed.), *Poblaciones vulnerables, trabajo decente y gestión del recurso humano.* (pp. 201–220). Fontamara.
- Valencia, S. (2018). El transfeminismo no es un generismo. *Pléyade Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22, 27–43. <http://www.excelsior.com.mx/>
- Vallier, C., & Carron, D. (2020). Transgender-Specific Politics and Policy in Europe. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics.* Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1280>
- Vandenbussche, E. (2022). Detransition-related needs and support: A cross-sectional online survey. *Journal of Homosexuality*, 69(9), 1602–1620. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1919479>
- Vanhove, N. (1981). Tourism and employment. *International Journal of Tourism Management*, 2(3), 162–175. [https://doi.org/10.1016/0143-2516\(81\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0143-2516(81)90003-7)
- Vanhove, N. (2005). *The economics of tourism destinations.* Elsevier.
- Varela, N. (2020). El tsunami feminista. *Nueva Sociedad*, 286, 93–106.
- Varela, R., Ocegueda, J., & Castillo, R. (2008). Mercado de trabajo y empleo informal en México. In J. Urciaga García (Ed.), *Mercado de trabajo, desarrollo regional y políticas públicas.* Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad En La Educación Superior*, 3(1), 119–139.
- Vélez, G., & Montoya, M. (2022). Marginalidad laboral de quienes forman parte de la comunidad LGBTTTIQ+ en México. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 15(44), 24. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i44.5641>
- Vélez, G., & Montoya, M. (2022). Marginalidad laboral de quienes forman parte de la comunidad LGBTTTIQ+ en México. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 15(44), 24. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i44.5641>
- Vellas, F. (2011). *The indirect impact of tourism: an economic analysis.*

- Vidal-Ortiz, S. (2014). *Corporalidades trans: algunas representaciones de placer y violencia en América Latina*. 3, 109–133.
- Wall, G., & Mathieson, A. (2006). *Tourism : change, impacts, and opportunities*. Pearson Prentice Hall.
- Watson-Gegeo, K. (1982). *Notas sobre el curso de Introducción a la Investigación etnográfica en los campos educativos y comunitarios*. Harvard Graduate School of Education, Cambridge.
- White Hughto, J. M., Rose, A. J., Pachankis, J. E., & Reisner, S. L. (2017). Barriers to gender transition-related healthcare: Identifying underserved transgender adults in Massachusetts. *Transgender Health*, 2(1), 107–118. <https://doi.org/10.1089/trgh.2017.0014>
- Williams, A. M., & Shaw, G. (1988). Tourism: candyfloss industry or job generator? *Town Planning Review*, 59(1), 81–83.
- Williams, C. (2021). Impacts of the coronavirus pandemic on Europe's tourism industry: Addressing tourism enterprises and workers in the undeclared economy. *International Journal of Tourism Research*, 23(1), 79–88. <https://doi.org/10.1002/jtr.2395>
- Wilson, T. D. (2008). Introduction: The impacts of tourism in Latin America. In *Latin American Perspectives* (Vol. 35, Issue 3, pp. 3–20). <https://doi.org/10.1177/0094582X08315760>
- Wolter, A., Hegarty, B., Susetyo, I., Sugiharto, L., Mally, R., Kaunang, J., & Wardhana, A. (2025). The structural violence of cisgender norms: a participatory qualitative study of access to health and social welfare for older transgender women in Indonesia. *International Journal of Transgender Health*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/26895269.2024.2443749>
- Yavorsky, J. E. (2016). Cisgendered Organizations: Trans Women and Inequality in the Workplace. *Sociological Forum*, 31(4), 948–969. <https://doi.org/10.1111/socf.12291>
- Zambrini, L. (2012). Prácticas travestis: teorías y debates sobre corporalidades disruptivas. *Revista Artemis*, 13, 42–61.
- Zaro, M. J. (1999). *La identidad de género*. 40(10), 5–22.
- Zubiri, X. (2009). *Cinco lecciones de filosofía*. Alianza.

Anexo 1.- Guía de entrevista

Mujeres trans en el empleo turístico: Restricciones para el acceso, permanencia y ascenso laboral en México

Guía de entrevista en profundidad

Soy Javier Pérez Díaz, estudio la maestría en estudios socioterritoriales, gobierno y turismo en la Universidad Autónoma del Estado de México. Mi proyecto de tesis se enfoca en identificar las dificultades laborales que tienen las mujeres trans en el empleo turístico en México. Tu participación es de suma importancia ya que a partir de tu experiencia se pueden proponer alternativas y opciones para mejores experiencias laborales. ¿Podrías por favor confirmar tu voluntad de participar en este estudio?

Debido a que tus respuestas deben ser analizadas con detenimiento, es muy importante que la entrevista sea audiograbada. La información será utilizada de manera confidencial y exclusivamente con fines científicos y educativos de esta investigación. Puedes tener la plena confianza de que tus datos serán tratados con estricta confidencialidad y que tu identidad será protegida en todo momento. Durante la entrevista, puedes decidir en cualquier momento si deseas continuar o finalizarla. ¿Me permites audiograbar la entrevista?

Antes de iniciar, ¿Tienes alguna pregunta?

Fecha:		Número de entrevista:	
Lugar:			

1. Aspectos sociodemográficos

Edad:	
Lugar de nacimiento:	
Lugar de residencia:	
Nivel de estudios completado:	
Ocupación principal:	
Ingreso mensual total:	
Estado civil:	
Dependientes económicos:	

2. Identidad de género

- ¿Cuál es tu identidad de género?

- ¿Cómo prefieres que la gente se dirija hacia ti (femenino, masculino, otra forma)?
- ¿Cómo te sientes cuando la gente se dirige a ti en el género que no sientes que te corresponde?
- ¿Has hecho cambios en tu documentación oficial? ¿Cuáles han sido las ventajas y desventajas de haberlo hecho?
- Me puedes contar un poco sobre tu proceso de transición (física, legal y social)
- ¿Cómo lo ha tomado tu familia, tus amigos, tus allegados?
- ¿Cómo son tus relaciones con otras personas en tu vida diaria? ¿Con quiénes te relacionas en tu vida cotidiana?

3. Experiencias laboral en otro sector

- ¿Has tenido la oportunidad de trabajar? (cuéntame: giros, duración, salarios, actividades, razones).
- ¿Ser mujer trans ha influido en tus experiencias laborales? ¿De qué manera?
- ¿Piensas que tu presentación como mujer ha afectado en tu vida laboral? ¿de qué manera?

4. Restricciones para el acceso, permanencia y ascenso en el empleo turístico

- ¿Has laborado en el turismo? ¿Me puedes contar un poco? (formal/informal, propio, prestaciones, funciones) (directos, indirectos o inducidos)
- Si has tenido más de un trabajo en el turismo, ¿cómo entraste a esos trabajos? ¿tuviste dificultades para lograr entrar a ese trabajo? ¿cuales? (explorar intra, inter y estructural y cuál fue el más significativo para la participante).
- ¿Cuánto tiempo duraste en esos trabajos? ¿por qué razón dejaste de laborar en ellos? ¿tuviste dificultades para permanecer en esos trabajos? (explorar intra, inter y estructural y cuál fue el más significativo para la participante).
- ¿Tuviste oportunidad de ascender?, ¿tuviste dificultades para ascender?, ¿te fue difícil ascender? Cuéntame esa experiencia (explorar intra, inter y estructural y cuál fue el más significativo para la participante).
- ¿Ha habido trato diferenciado ¿de tus jefes? ¿de tus compañeros? ¿de las personas que atiendes? ¿en tu trabajo, entre tú y tus compañeras cisgénero?, ¿entre tú y tus compañeros?, ¿de qué manera?
- ¿Consideras que en el sector turístico has tenido o tienes más o menos oportunidades laborales que en otros sectores?, ¿por qué?

- ¿Cuál ha sido una experiencia laboral positiva memorable?
- ¿Alguna experiencia negativa memorable en el ámbito laboral del turismo que has tenido?, ¿por qué?
- ¿Cómo te has sentido trabajando en el turismo?

5. Comentarios adicionales

- ¿Te gustaría agregar o compartir algo más a esta entrevista?

Este es el término de la entrevista. Agradezco mucho tu participación.