

Educación y trabajo digno: de los derechos a las prácticas transfóbicas

Education and Decent Work: From Rights to Transphobic Practices

Marcela Durán Rosado
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, MÉXICO
mduran@correo.uady.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8391-198X>

RESUMEN

El objetivo del presente artículo fue analizar las vivencias que tienen las personas trans en el ejercicio del libre desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, en los contextos educativo y laboral. Ésta se desarrolló desde las voces de las personas protagonistas –tres mujeres y tres varones trans, entre 19 y 60 años–, ya que son ellas quienes enfrentan múltiples desafíos derivados de vivir en una sociedad que sanciona a quienes no acatan las exigencias y mandatos de una sexualidad hegemónica. El estudio fue de corte cualitativo, no experimental, de carácter exploratorio con una temporalidad transaccional. Entre los resultados destacan ideas y prácticas transfóbicas asociadas a su persona; los obstáculos que enfrentan y las reacciones que manifiestan ante la ausencia de información y de referentes sobre las personas trans, en los ámbitos educativo y laboral.

Palabras clave: personas trans, derecho a la educación, derecho al trabajo

ABSTRACT

This paper aims to analyze the experiences that trans people have in the exercise of the free development of their personality according to their gender identity, in educational and work contexts. This was developed from the voices of the protagonists –three women and three trans men, between 19 and 60 years of age since they are the ones who face multiple challenges derived from living in a society that sanctions those who do not abide by the demands and mandates of hegemonic sexuality. The study was qualitative, non-experimental, and exploratory in nature with a transactional temporality. Among the results, they highlight transphobic ideas and practices associated with them as individuals; the obstacles they face, and the reactions they manifest in the absence of information and references about trans people, in educational and work contexts.

Keywords: trans people, right to education, right to work

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los datos más recientes, en México una de cada 20 personas de 15 años y más se autoidentifica como parte de las poblaciones LGBTTTTIQA+. La población transgénero, transexual o de otra identidad de género que no coincide con el sexo asignado al nacer es de 909 mil: 0.9 % de las personas de este rango de edad. Para el caso de los hombres, 0.8 % se identificó con una identidad Trans+; para el de las mujeres, el porcentaje fue 1.0 % (Encuesta Nacional sobre Diversidad sexual y de género, Endiseg, INEGI, 2022).

Del total de personas con identidad de género Trans+, 34.8 % se identificó transexual o transgénero, y el restante 65.2 %, con una identidad de género diversa. Por último, la mayoría de estas poblaciones (62.4%) señalaron haberse dado cuenta de que su forma de ser o actuar no correspondía con su sexo de nacimiento, desde la primera infancia; esto es, antes de los siete años (INEGI, 2022).

En relación con los avances en materia de derechos humanos, las estadísticas en el país reflejan, por un lado, que las experiencias por discriminación y violencia continúan formando parte de la vida cotidiana entre las poblaciones LGBTTTTIQA+ y, por otro, la dificultad para visibilizar las experiencias particulares de las personas trans, ya que hasta fechas recientes es escasa la información a nivel nacional que haga alusión a datos específicos sobre la caracterización demográfica y necesidades de estas poblaciones.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis, 2017), 72% de la población mexicana de 18 años y más opina que en el país se respetan poco o nada los derechos de las personas trans. Esto coincide con lo reportado años posteriores (2022) a través del INEGI, de modo que la frecuencia con que las personas LGBTTTTIQA+ son discriminadas, es del doble que la de la población no LGBTTTTIQA+.

Asimismo, el INEGI (2022) reporta que 46.9% de las poblaciones LGBTTTTIQA+ y 40.4% de la población no LGBTTTTIQA+ opinan que en México existe poco respeto a los derechos de las primeras (INEGI, 2022). En ese sentido, de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2018), entre 2012 y 2018, de 166 casos de presuntos actos de discriminación hacia per-

sonas trans a nivel nacional, 158 tenían como principal motivo la identidad de género.

Adicional a esto, las personas de 16 años o más, residentes en el país y que se autoidentifican como gays, lesbianas, bisexuales, trans y de otras orientaciones sexuales o identidades o expresiones de género (OSIG) no normativas, se enfrentan en lo cotidiano a situaciones adversas en los diferentes contextos en los que se desenvuelven, y destaca que 71.7% de estas personas entrevistadas (de un total de 12 331), señalaron como parte de sus experiencias en la adolescencia, que la escuela sobresale entre los principales espacios donde solían escuchar comentarios negativos u ofensivos por su orientación sexual o identidad de género, lo que obstaculizó su derecho a la educación (Conapred, 2018).

Vivencias de las personas trans en el contexto educativo

En México, el derecho a la educación es reconocido en el artículo 3° de la Constitución (DOF, 2021), el cual, como derecho humano fundamental, encuentra sus bases en diferentes instrumentos internacionales y nacionales, a la par de ser uno de los principales rectores que respaldan la Agenda Mundial de Educación 2030, así como del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, cuyo propósito es garantizar el disfrute pleno del derecho a la educación, como catalizador para lograr un desarrollo sostenible.

En este sentido, tal como se señala en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “La educación contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos” (DOF, 2021, art. 3°, frac. II, letra c).

De acuerdo con el informe La violencia homofóbica y Amé-rica Latina de la UNESCO (Arango-Restrepo y Corona-Vargas, 2015), algunos estudios han comenzado a evidenciar la violencia transfóbica en el sector educativo en los países de la región. Dicha información corresponde tanto a quienes han sido víctimas, como

a integrantes de las comunidades educativas que atestiguan sucesos discriminatorios en las aulas escolares, en función de la identidad de género. Asimismo, investigadores de América Latina señalan que la consecuencia más frecuente de la discriminación en este contexto es el bajo rendimiento académico y la deserción escolar. Pese a ello, son pocos los países que han implementado políticas y acciones que aborden esta problemática. Estos datos coinciden con lo señalado por Kosciw *et al.* (2012), en el sentido de que estudios en otros países han concluido que dentro de la diversidad de personas que conforman las poblaciones LGBTTTIQA+, el estudiantado trans es quien se encuentra más vulnerable al enfrentarse a los ambientes escolares más hostiles.

De manera particular, entre los estudios sobre diversidad sexo-genérica y educación en México, destaca la Primera Encuesta realizada sobre acoso escolar homofóbico en el país (Youth Coalition, COJESS México y Eneache, 2012). En ésta, del total de 1 273 respondientes tanto de centros privados como públicos, 47 se autoidentificaron como trans (32 mujeres y 15 hombres). Destaca que, a pesar de ser una cifra pequeña, 66% manifestó haber sufrido *bullying* a través de burlas, insultos, golpes y abuso sexual por parte de sus compañeros a lo largo de su trayectoria académica. Asimismo, resalta que ése es el único dato desagregado que presenta la encuesta en torno a personas trans.

Por otra parte, de acuerdo con el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020, América Latina y el Caribe –Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción de la UNESCO (Corona-Vargas y Mazín Reynoso, 2020), en México no existen cifras acerca de las dimensiones del acoso que viven las infancias y juventudes LGBTTTIQA+ y, de manera más particular, con poblaciones trans (Corona-Vargas *et al.*, 2020).

En relación con los ambientes escolares, este informe señala que los datos más cercanos son los que reportan en Estados Unidos en 2017 a través de la Encuesta Nacional GSLEN, en los cuales señalan que 83.7% del estudiantado trans y 69.9% de quienes mostraron no conformidad con roles binarios de género, fueron víctimas de acoso escolar (Kosciw *et al.*, 2018).

Asimismo, de acuerdo con especialistas de la Clínica Especializada Condesa, en la Ciudad de México, entre 50% y 70% de las

personas trans han enfrentado en diferentes contextos, incluido el educativo, alguna forma de maltrato, acoso o violencia. Adicional a esto, estas personas se encuentran expuestas a la deserción escolar debido al acoso de sus pares o del personal, así como a la depresión, baja autoestima y sujetas a mayores riesgos como el consumo de alcohol, drogas o prácticas de sexo transaccional de supervivencia (Corona-Vargas *et al.*, 2020).

Por último, el informe sobre Diversidad Sexual y Educación en México. Impacto de la no conformidad con expresiones de género y atracciones sexuales en la inclusión y bienestar escolar: El caso particular de las infancias y adolescencias trans en México, como parte del Informe de seguimiento de la Educación en el Mundo de 2020 (Corona-Vargas *et al.*, 2020), resalta que entre los desafíos que enfrenta el sistema educativo escolar mexicano con foco en la población trans, se encuentran: la revisión del reduccionismo binario del género, el sexo y la orientación sexual; el reconocimiento de la existencia de inquietudes, dudas o pérdida del bienestar asociadas con una identidad trans; el reconocimiento de la existencia de acoso, agresión y violencia, dentro y fuera de planteles escolares contra quienes transgreden el binarismo de género, y la adecuación de instalaciones que garanticen inclusión, así como la provisión de apoyo emocional y educativo (Corona-Vargas *et al.*, 2020).

Vivencias de las personas trans en el contexto laboral

El derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor acomode a cada quien, hace referencia al trato igualitario y respetuoso en el ámbito laboral. Asimismo, se consideran violaciones al mismo cuando se realicen ataques a la víctima a través de medidas organizacionales, aislamiento social, ataques a la vida privada de la persona, violencia física y agresiones verbales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH, 2018). En este sentido, en relación con la prestación de servicios o el desarrollo de una actividad laboral, la CNDH (2019) encierra como prácticas en las que comúnmente se transgreden los derechos humanos de las identidades trans, las siguientes: solicitudes de empleo, elección de la actividad laboral, salario, cargos o puestos de trabajo, el trabajo sexual, ambientes libres de prejuicios y violencia, entre otros aspectos.

De esta forma, el derecho al ejercicio libre de la actividad económica es otro de los principios entre los que se observa un ambiente con tratos desiguales hacia la población trans. La Ley Federal del Trabajo (DOF, 2022), establece en su artículo 2º, que las normas del trabajo deben propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, señalando como “trabajo digno o decente”, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, donde no exista ningún tipo de discriminación, y se tenga acceso a la seguridad social y a un salario remunerado. En este sentido, la ley incluye la discriminación por motivos de género y orientaciones sexuales; sin embargo –lo cual podría considerarse acto discriminatorio– no se encuentra de manera específica la identidad o la expresión de género.

En relación con el mercado laboral, éste se ha encontrado casi del todo cerrado a las personas trans, de modo que el acceso a un empleo ha sido, en conjunto con el espacio educativo, una de las esferas donde permea más la discriminación.

De manera particular, estas prácticas de discriminación en los ámbitos laborales son más marcadas hacia aquellas personas que viven con apertura de su OSIG. En congruencia con ello, la Enadis (2017) señala que en el país, 24.8% de las personas con apertura de su OSIG han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por la forma en la que se expresan y relacionan, mientras que 61.9% de las personas sin apertura sobre su OSIG reportan haber visto o escuchado comentarios, conductas o actitudes negativas hacia un(a) compañero(a) por su orientación sexual o identidad de género, o expresión de género en el lugar de trabajo.

Asimismo, en relación con las oportunidades laborales para las personas trans, éstas suelen estar limitadas. De acuerdo con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV, 2015), 66.6% de quienes se dedican al trabajo sexual son mujeres trans, lo cual coincide con lo que señala Saro-Cervantes (2009), quien reporta que un alto porcentaje de las mujeres trans ejercen el trabajo sexual como única salida, imagen que ha sido asociada a lo marginal.

Con base en lo expuesto, se parte de la tesis de la existencia de prácticas discriminatorias y de exclusión que impactan a las poblaciones trans, en los diferentes espacios en los que se desenvuelven.

No obstante, resulta pertinente focalizarlo a Yucatán, donde no existen estudios que muestren estadísticas diferenciadas, ni el panorama de las trayectorias educativas y laborales de estas poblaciones, lo cual refleja la invisibilidad de su existencia, en particular en estos espacios. Para ello y, derivado de un estudio más amplio, el objetivo del presente trabajo da cuenta del siguiente cuestionamiento: ¿cuáles son las vivencias que tienen las personas trans en el ejercicio del libre desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, en los contextos educativo y laboral?

Cabe destacar que el criterio de selección hacia dichos contextos surge como una segunda fase de una investigación, cuya finalidad fue identificar los espacios en los que las personas trans son comúnmente discriminadas, excluidas o violentadas por razón de su identidad de género, resaltando entre éstos el educativo y el laboral. Y es que como destacan Molina-Rodríguez *et al.* (2015), la exclusión escolar impacta a su vez en el acceso a un trabajo y a la vida pública, lo cual plantea una doble discriminación, puesto que, por un lado, se les excluye del mercado laboral debido a la carencia de educación formal, y por otro, quienes logran completar sus estudios no son contratadas (o lo hacen en trabajos que demeritan sus capacidades), por razón de su identidad y expresión de género.

MÉTODO

Se realizó un estudio con un enfoque cualitativo, no experimental, de carácter exploratorio y con una temporalidad transaccional (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014). La población objetivo se reunió a partir de un muestreo no probabilístico en cadena o por redes; esto es, de acuerdo con Morgan (2008, como se citó en Hernández-Sampieri *et al.*, 2014), después de un primer contacto con la primera persona que cumplía con el perfil, se solicitó apoyo para identificar a potenciales personas participantes, a fin de ir ampliando la muestra de forma progresiva. Así, se concretó la participación de tres mujeres y tres varones trans entre los 19 y 60 años, siendo el criterio para la muestra, la saturación teórica alcanzada. Adicional a esto, los criterios de inclusión considerados fueron: personas mayores de edad autoidentificadas como trans, residentes del estado de Yucatán.

Aunque el término trans puede cubrir muchas identidades sexuales y expresiones de género distintas, para la finalidad del presente texto se consideró persona trans, a quien se autoidentifica como: transexual, esto es: se siente y se concibe a sí misma como pertenecientes al género y sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (Conapred, 2016, p. 32); o transgénero, es decir: persona en quien existe esa misma discordancia, pero por lo general sólo opta por una reasignación hormonal, sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvico sexuales internos y externos, para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (Conapred, 2016, p.35). En cualquier caso, y como criterio de inclusión, las personas participantes han construido su identidad de género, independientemente de cualquier tipo de intervención o tratamiento.

Por último, se consideraron las experiencias narradas dentro del periodo de tiempo en el cual ya existía conciencia de la identidad transgenérica, independientemente de los datos sociodemográficos. El cuadro 1 muestra las características de las personas participantes al momento de ser entrevistadas.

■ Cuadro 1. Características de las personas participantes. Yucatán, 2018.

Pseudónimo	Género	Ocupación	Edad	Estado civil
A	Mujer trans	Comerciante y activista	49	Casada
B	Mujer trans	Trabajadora sexual y activista	33	Soltera
C	Mujer trans	Jubilada	60	Casada
D	Hombre trans	Empleado de tienda	21	Soltero
E	Hombre trans	Estudiante	20	Soltero
F	Hombre trans	Estudiante	19	Soltero

Fuente: elaboración propia.

CONTEXTO DEL ESTUDIO

De acuerdo con la Endiseg-INEGI (2022), Yucatán cuenta con una población de 1 515 52 de personas de 15 años y más que se reconoce como parte de las poblaciones LGTBTTTIQA+, posicionándose de esta manera como la segunda entidad federativa con el mayor porcentaje en proporción con su población (8.3%). Asimismo, de acuerdo con el “Índice de reconocimiento de derechos LGBT a nivel subnacional”, el cual se deriva del “Índice de Derechos LGBT en Latinoamérica y el Caribe de 2013”, Yucatán puntuaba (para julio de 2017), con un índice de 2, lo cual se traduce en el reconocimiento de dos de ocho de los derechos medidos, lo que lo ubica entre los estados de la República con la puntuación más baja, y destaca entre los indicadores, la inexistencia de leyes que garanticen el libre ejercicio de la identidad de género, así como la falta de reconocimiento de la misma (López, 2017).

Por otra parte, aunque desde 2018 se presentó una iniciativa de ley para que la Constitución y el Código de Familia de Yucatán contemplen la figura jurídica de identidad de género como parte de los procesos administrativos para realizar cambios en los documentos oficiales, ésta todavía no ha sido aprobada, de modo que las personas aún requieren un amparo para poder realizar este trámite. En relación con esto, el primer caso sucedió el 27 de mayo de 2019, en el cual después de dos años de batalla legal de una mujer trans para que el estado le reconociera su identidad, se expidió la primer acta de nacimiento por parte del Juzgado Quinto de Distrito del Registro Civil de Yucatán, siendo ésta la primera resolución a nivel estatal que reconoce la obligación del Registro Civil de realizar administrativamente el cambio de sexo de una persona trans, en su acta de nacimiento.

En términos educativos y laborales en relación con las poblaciones trans en Yucatán, ante la ausencia de una ley en el estado que permita el cambio de identidad de género, las personas enfrentan dificultades tanto para cursar sus estudios como para acceder al campo laboral. En ese sentido “Yucatrans”, Asociación Transgénero Yucatán, A. C., que surge en 2008 con la misión de combatir la transfobia y elevar la calidad de vida de las personas travestis,

transgénero y transexuales de Yucatán, firmó un convenio con el Instituto de Educación para Adultos del Estado de Yucatán, con el que estas poblaciones podrán continuar con su formación. Asimismo, en conjunto con especialistas en materia jurídica y de derechos humanos, en marzo de 2022 anunciaron una propuesta de iniciativa de Ley para presentar ante el Congreso del Estado, en la cual se proponía la inclusión de las personas trans y no binarias, para ocupar puestos laborales en los ámbitos municipal, estatal y federal.

Instrumento

Para la recolecta de datos se elaboró un guion de entrevista bajo la modalidad individual y semiestructurada. De acuerdo con Díaz-Bravo *et al.* (2013), este formato ofrece un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantiene la uniformidad necesaria para hacer interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. Las narrativas giraron en torno a tres categorías de análisis derivadas de las vivencias que han tenido como personas trans, en los contextos educativo y laboral:

1. *Estigmatización.* En esta categoría se busca identificar en las narrativas, las ideas y prácticas transfóbicas que han sido asociadas a su persona, en función de la identidad de género sentida, dentro de los contextos educativo y laboral.
2. *Dificultades.* En esta categoría las personas participantes dieron cuenta de los obstáculos que han enfrentado a lo largo de su tránsito escolar y laboral, en función de la identidad de género sentida.
3. *Invisibilización y emociones.* En esta categoría se exploraron las reacciones que las personas han tenido ante las diversas situaciones vividas derivadas de la falta de información y de referentes relativos a las personas trans, dentro del contexto escolar y laboral. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 60 minutos, y fueron llevadas a cabo en el inter del segundo semestre de 2018. Asimismo, para la recolecta y manejo de la información, se solicitó el consentimiento informado de las personas participantes.

Por último, la información obtenida fue transcrita y analizada a través del paquete ATLAS.ti en su última versión.

RESULTADOS

Estigmatización en el contexto educativo

De acuerdo con las narrativas, las instituciones educativas fueron señaladas de manera general como los primeros espacios sociales donde las personas trans son objeto de discriminación. Así es como durante la trayectoria escolar, la discriminación ejercida hacia estas poblaciones no pasa desapercibida, pues las experiencias narradas van desde las burlas y gestos de desprecio, hasta el hecho de decidir por ellas en cuestiones vinculadas a su persona, sin su consentimiento.

En este sentido y de acuerdo con las narrativas, si bien se espera que la educación se constituya en un contexto que incite a erosionar la cultura del privilegio y, por ende, las desigualdades sociales, la realidad es que, aunque existen algunas historias de buenas prácticas institucionales, hoy por hoy, en la generalidad, los procesos educativos no hacen más que reproducir y profundizar las desigualdades existentes, en gran medida basadas en un despliegue de prejuicios y estigmas, de manera que en el campo de la educación se abre un debate que es superar la idea de “un reto pendiente”, para pasar al campo de la exigibilidad (López-López, 2011).

En este contexto, una participante señala:

Creo que el mayor reto de una mujer trans primero es la educación, el que tú quieras estudiar, ahí es donde empieza uno a sufrir... tanto los varones y las mujeres trans... porque prácticamente el sistema educativo no está muy empoderado en las cuestiones de la diversidad sexual, y son muchos los calvarios que los chicos y las chicas pasamos, porque yo lo sufrí y lo padecí mucho (A).

Lamas-Encabo (2015), por su parte, señala que el género funciona de manera simultánea; por un lado, como una especie de filtro cultural a partir del cual las personas interpretamos el mundo, pero a su vez, como una especie de freno a partir del cual se reprimen los

deseos, acciones, oportunidades y decisiones de las personas, en función de la corporalidad, tal como se puede identificar en el siguiente relato, donde se refleja, a través del lenguaje, las transgresiones que representa ir en un sentido opuesto a los códigos de género aprendidos:

Yo creo que los ambientes más difíciles o los que más afectan, son el escolar y el laboral... ¿qué puedo decir que me marcó?, pues el escolar, o sea, ayer estaba platicando con una amiga, y le dije: “está muy difícil que, en la prepa, o sea, donde supuestamente vas durando, se me acerca un chavo y me dice, que no sea machorra, que deje de intentar ser hombre... nadie te va a querer ni vas a ser feliz” (D).

Asimismo, Moreno-Cabrera *et al.* (2013) destacan la falta de actuación del profesorado, lo cual se percibe más allá del “no actuar”, ya que también se pone de manifiesto el ejercicio de poder del personal docente para transgredir el derecho a la vida privada, el cual abarca todas las esferas de la intimidad y la autonomía de un individuo, incluyendo su personalidad, su identidad, sus decisiones sobre su vida sexual, sus relaciones personales y familiares. De esta manera, se hace evidente cómo el mismo profesorado puede poner en una situación de vulnerabilidad a jóvenes que se encuentran en este proceso de reconocimiento, transición y aceptación, evidenciando la falta de formación en el tema.

La experiencia escolar más fea, creo, fue cuando, pues, creo el descubrimiento de que me gustaban las niñas... A mi maestra, le llegó un papelito que le había mandado a una niña que decía: “Oye, me gustas” y abajo mi nombre. No decía más el papelito. Va la niña ésta, y se lo da a la maestra, “Me está molestando”, ok, llega la maestra, y me habla, y me dice “Ven acá, el papelito se lo voy a dar a tus papás y les voy a decir que tú no estás bien, que te lleven a un psicólogo, un psiquiatra. Tú estás mal” y le dije: “No, yo voy a decidir cuándo se lo voy a decir”. Estamos hablando de la secundaria, yo ya era una persona que entendía lo que estaba pasando en mí, le dije: “No, no les digas, yo voy a hablar con ellos”, y ella: “No, se lo

vamos a decir”. ¿Por qué tuvo que pasar todo ese *show* y que ella no respetara mi decisión? Forzó las cosas por completo y pues, pasaron al final de cuentas. Mis papás se quedaron con cara de “¿y ahora qué hacemos?, ¿dónde te llevamos?”, me llevaron al psicólogo, me llevaron al psiquiátrico, me llevaron con el psiquiatra (D).

Y es justo por las experiencias vividas, que las personas trans hacen un llamado a que futuros profesionistas de la educación se conviertan en agentes de cambio que coadyuven a dismantelar la reproducción cultural sobre los temas de identidades sexuales y de género no normativas, y los desafíos que representa la apuesta por un espacio educativo inclusivo con la diversidad afectivo-sexual y de género en los centros educativos:

Yo siempre he dicho que el futuro de México está en las aulas. Los que estén estudiando para la carrera de educación que, si en un momento dado llegan a ver entre sus filas a jóvenes, niños o niñas trans o de cualquier diversidad sexual, no los discriminen, no les pongan etiquetas, porque no saben el impacto que pueden causar en sus vidas, como lo viví yo, como lo hemos vivido muchas; al contrario, busquen la manera de ayudar tanto a ellos como a las familias (B).

En este sentido, para entender las implicaciones que conlleva una escuela inclusiva se requiere sensibilizar a todas las personas involucradas para reconocer que la diversidad del estudiantado representa una fortaleza dentro y fuera del espacio escolar; en otros términos, se debe movilizar a los agentes educativos, en pro de la aplicación transversal de los principios de equidad e inclusión.

Así es como, a pesar de que las instituciones educativas inclusivas deben crear alianzas entre las personas involucradas a fin de favorecer un ambiente libre de discriminación por razones de identidad y expresión de género, las acciones que se continúan realizando al interior van encaminadas en un sentido contrario. De este modo, a pesar de que el derecho al libre desarrollo de la personalidad, así como a una vida digna libre de violencia forman parte de los principales derechos humanos reconocidos internacionalmente (Art. 5, 12, 22 y 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

ONU, 1948), son notorios los relatos en los cuales la visibilidad en la vida cotidiana de las personas trans es causa común de acoso:

Yo nací en una época donde era mucho más tapado, más el machismo, más ignorancia. Crecí con muchísimos golpes. Eran tantos que dejé de sentirlos. Simplemente crecí con un odio y un resentimiento. Ya no lo recuerdo con la tristeza y la pena, pero no lo olvido. Y así era en todos lados, incluso en la escuela con el *bullying* y las críticas y todo, me gritaban puto, puñal, maricón... En esa época todavía no existía la palabra gay, y a partir de eso me volví muy sanguinaria. Aprendí a agarrar un palo, una piedra o lo que sea, porque ya me había fastidiado de los golpes, y ya no, nunca dejé que me volvieran a gritar o que me alzarán la voz. Eso me hizo muy agresiva, pero así hice que me respetaran más (C).

Estigmatización en el contexto laboral

De manera similar a lo que sucede en el ámbito escolar, en el mercado laboral suelen reproducirse prácticas de exclusión, rechazo y violencia derivadas de los estigmas hacia quienes ponen en cuestión el sistema sexo/género imperante en la sociedad, de modo que dichos estigmas parecieran tener un papel más determinante en la posibilidad de encontrar o desempeñarse en un trabajo digno, que la formación o capacidades que las personas puedan tener.

Yo estudié, tengo una profesión. Que no se me ha dado la facilidad de ejercer mi carrera, es porque a las mismas circunstancias del sistema, a la sociedad o a las empresas locales, se les hace mucho el escándalo de tener “personas diferentes”, personas trans, para trabajar con ellos (A).

Esto se evidencia en los discursos, cuando mencionan cómo la sociedad castiga con mayor severidad, hacia lo que resulta “visible”.

Porque los varones gays o las chicas lesbianas no tienen ningún problema, porque ellos se camuflajan, son camaleónicos ante la vista de todo mundo, entonces ellos pueden estar trabajando con

heteros y no son vistos; en cambio, una mujer o un varón trans que estamos tratando de buscar nuestras identidades, al momento de pedir un trabajo no podemos escondernos, y por eso no podemos evitar que se nos estigmatice cuando nos vean (B).

De esta manera es posible notar los prejuicios arraigados a la considerada sexualidad legítima:

Yo sí tengo muchas, muchas amigas que se les han cerrado las puertas para poder ejercer. Con sus títulos agarrados en la mano, llegan a una empresa para solicitar un empleo, y no les den el empleo adecuado... sólo nos ven, y enseguida salen los prejuicios... nos rechazan (C).

Y es que, como señala Peña-Sánchez y Hernández (2014), en el caso de quienes nacen con una corporalidad de mujer que se asumen como hombres y entran en el proceso de adecuación transexual, son objeto de violencia, pues se piensa que pretenden ocupar una posición jerárquica que no les corresponde, tal como se puede identificar en la siguiente cita:

En mi trabajo anterior era así de, me miraban feo por el cabello corto, por mi vestimenta, por todo, así era todos los días, todo el tiempo (D).

Asimismo, la CNDH (2019) considera violencia en el área laboral el ataque a través de medidas organizacionales como la asignación de trabajos debajo de las cualificaciones. En este sentido, se encuentran casos en los cuales este tipo de desigualdades se hacen evidentes por la asignación de trabajos no visibles ante los ojos de la sociedad, sin considerar su formación académica.

Al momento de pedir un trabajo, pues de plano dicen “no”, o te vas a hacer un trabajo escondido en una bodega, o en el archivo, o en la cocina, o en el lavaplatos, o donde te manden a esconderte, porque prácticamente lo que están buscando ellos es que no seas visible ante los ojos de la sociedad (A).

De este modo, Peña-Sánchez y Hernández (2014) señalan que, en el ámbito laboral, se llega a considerar que incluir a personas transexuales pone en duda la tendencia de quienes las emplean y, por ende, la imagen institucional, motivo por el cual su inclusión es considerada riesgosa para la estabilidad social y los valores enmarcados en las bases naturalistas y esencialistas de la sociedad.

De esta manera, una participante señala:

Después de la educación viene la inclusión laboral, porque prácticamente cuando tú terminas de estudiar, como en mi caso, que terminé como licenciada en administración de empresas turísticas, se me ocurrió pedir trabajo en un hotel conocido, y me mandaron a lavar platos, porque prácticamente con mi calificación de 9.5, ellos pensaban que, por mi identidad, no podía estar yo a la vista del público, y obviamente me mandaron a la cocina a lavar platos. Entonces son situaciones que, en un momento dado, te discriminan y te tratan como lo peor, como un trapeador (A).

De este modo se observa cómo las ofertas de trabajo se ven influidas por los prejuicios de quienes deciden emplearles, de manera que las personas trans suelen enfrentarse, por un lado, a problemas como la reticencia de empleadores a aceptar su nueva identidad, y por otro, como puede notarse en el siguiente testimonio, a una mayor vulnerabilidad a la intimidación y al acoso por parte de sus colegas (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2012).

Después de ahí entré a trabajar a Pemex, donde ahorita estoy jubilada. Trabajar con muchísimos hombres, te causa también ciertos problemas, donde también el *bullying* siempre va a existir... e igual tuve que agarrarme a golpes con dos personas, y gracias eso, pues todos los hombres se dieron cuenta que no era yo cualquier persona y que se me tenía que respetar, porque de alguna forma tenía que hacer demostrar el respeto, y fue así como crecí, entre agresiva y muchas cosas, para agarrar un respeto en la sociedad (C).

Como es posible notar en el relato y en congruencia con lo que señalan Platero-Méndez *et al.* (2017), hacer la transición les supone

una importante restricción de sus oportunidades vitales y laborales, con importantes costos sociales y con una vulnerabilidad social extrema. De este modo, la discriminación hacia las personas trans puede convertirse en un elemento que lleve a la falta de oportunidades laborales y, por ende, a la precariedad económica, como puede notarse a continuación:

La única ocasión que he trabajado, he entrado en una empresa yucateca, ¡madre, me fue fatal!, porque prácticamente yo ganaba \$600.00 a la semana, y una persona no vive con \$600.00, y desgraciadamente, pues lo que decidí fue botarlo porque estaba yo perdiendo mi tiempo, mi capacidad como persona, y aparte vivía yo esa humillación constante y sonante (A).

De esta manera, tal como señala la Red de Derechos Humanos y Educación Superior (2014), es posible notar los modos a través de los cuales las costumbres e instituciones, tradicionalmente han servido para marginalizar las orientaciones e identidades, alimentando mentalidades discriminatorias y represivas, que no sólo desembocan en el fomento de la violencia, sino que además deniegan derechos entendidos como oportunidades para participar de las instituciones formales de la sociedad.

Dificultades en el contexto educativo

Ahora bien, derivado de los estigmas asociados a las personas trans, éstas relatan que suelen enfrentar obstáculos que a la par los han llevado a desarrollar estrategias, muchas de ellas de confrontación, para sobrellevar el día a día:

En muchas ocasiones, en la escuela, el primer obstáculo a enfrentar son los maestros, así que tienes que encontrar la manera de defenderte tú solo, cuando no te entienden o no te toman en cuenta. Yo tuve que darme a respetar ante mis maestros y decirles: “No, es que, ustedes no se refieran a mí como niña, trátanme como niño, véanme como niño... entiendan las cosas que están pasando” (E).

Y es que el profesorado está en una posición que puede permitirles crear un ambiente de clase que sea seguro y de apoyo para quienes que se encuentren viviendo el proceso de transición, y pueden convertirse en personas aliadas importantes en su proceso de autodescubrimiento y aceptación, para sumar en la construcción de una cultura de respeto a las diferencias.

En la escuela, lo único que yo necesitaba era que las maestras utilizaran el pronombre con el que me identifico, o sea “él”. Eso me haría sentir muchísimo más cómodo y seguro de mí mismo para poder continuar con este proceso de atreverme. Pero sí, es muy cansado eso de tener que ir de una en una y explicarle y que te entiendan, y bueno, yo no me siento seguro, porque pues son las maestras, ¿no?, y bueno, aunque hay quien sí enseña lo acepta así sin problema, también hay quienes que no lo entienden, o no lo quieren entender, y te preguntan y te dicen... es muy cansado (F).

De igual manera, tal como sucede en otros contextos, los trámites administrativos requeridos para realizar los procesos para actualizar la documentación de acuerdo con la identidad de género, suelen ser uno de los grandes obstáculos a enfrentar en el espacio escolar, en particular porque Yucatán es una de las entidades federativas donde todavía no se reconoce en lo legal el cambio de identidad de género.

En la carrera ya fue un poco diferente mi experiencia que, por ejemplo, en la secundaria o en la preparatoria donde había mayor rechazo, pero eso también tiene que ver con que estudié psicología, y ahí son más comprensivos. Sin embargo, a pesar de que en la facultad mis maestros en general lo tomaron bien y cambiaron mi nombre en sus listas, me dijeron que en el sistema donde se registran las calificaciones no se podía cambiar mi nombre... Y es que primero necesitaría hacer el cambio de mi acta de nacimiento, para luego el cambio de todos mis papeles de la escuela, y eso no es tan sencillo porque aquí tienes que hacerlo a través de un amparo o irte a la Ciudad de México, y eso no es tan fácil, especialmente cuando eres estudiante y dependes de tus papás, etcétera (E).

A su vez, otras personas señalan:

Sé que si haces el cambio del acta de nacimiento en la Ciudad de México, luego es un problema para que te validen tus estudios; aquí no cuenta, no existe; lo que pasa en CDMX se queda en CDMX, e incluso, hacerlo en CDMX es un problema porque tienes que demostrar que resides ahí (F).

¿De qué me sirve que en un momento me cambie el nombre y me ponga “B”, cuando ellos me ponen el sexo masculino? No es congruente. Entonces yo tengo que estar pensando que, si me van a hacer mi cambio completo, es “B”, sexo mujer, para que en un momento dado no haya problema con la cuestión de que, cuando vaya a hacer mi cambio de papel de la escuela (B).

Por último, uno de los discursos que resalta es el uso de los baños; actividad que, si bien para la mayoría de la población resulta rutinaria, para las personas trans requiere desarrollar ciertas fortalezas y destrezas que les permitan sortear las dificultades que conlleva enfrentar a una sociedad cis-normada:

Aquí en la escuela, todavía no me atrevo a meterme al baño de varones por lo que me vayan a decir, pero tampoco me siento cómodo en el baño de mujeres. Pues cada día tengo que decidir qué hacer. A veces salgo de salón, y si veo que no hay nadie, pues me meto al baño de varones o al de mujeres, pero si esto no es posible porque hay gente, pues muchas veces me aguanto las ganas de ir al baño hasta que regreso a mi casa, o sea hasta las 3:00 o 4:00 de la tarde desde que salgo por la mañana, entonces, lo que hago es que muchas veces evito comer o tomar agua para que no me den ganas de ir (F).

Por otra parte, otra persona comenta:

Y por lo del baño, simplemente hasta el día de hoy, ¿verda’?, parece ignorancia, pero hay muchos lugares públicos donde no te dan entrada a un baño, entonces imagínate en aquella época en la escuela o en el trabajo (C).

Al respecto, Alcántara (2019, pp. 16-17) señala:

Las miradas que se cruzan en los baños públicos develan que persiste la equivocada convicción de que el género es una simple derivación del sexo, que el sexo es sencillamente biológico y natural, que su materialización son las formas corporales, en especial los genitales, y que todo lo anterior es la verdadera prueba del lugar que le corresponde ocupar a cada persona según el tablero de la reproducción.

Dificultades en el contexto laboral

A partir de las historias compartidas se ponen en evidencia los reiterados obstáculos y negativas para poder acceder a un trabajo, con independencia de las habilidades y capacidades, y en función del rechazo a la identidad y expresión de género, lo cual coincide con lo que señala la Enadis (2017), en el sentido de que los derechos que comúnmente le son negados a las personas con identidades no normativas, se relacionan con las oportunidades laborales, tal como se puede identificar en el siguiente testimonio:

La vida te obliga a competir para obtener puestos donde puedas en un momento dado ganar, y obviamente, no te dan la facilidad para ascender; tienes que estar mendigando para que puedas tener un buen puesto, y que sea un puesto donde puedas ganar decentemente (B).

Es así como las escasas oportunidades de acceso al trabajo llevan a las poblaciones trans a tener un menor número de opciones de empleo y a desempeñarse en oficios con bajos niveles de desarrollo, además de sufrir agresiones físicas y obtener bajos ingresos. Asimismo, el empleo es una de las áreas en las que enfrentan más desafíos, ya que las posibilidades de ascenso se encuentran muchas veces fuera de su alcance.

Lo primero es poder lograr un puesto de trabajo. Yo creo que las empresas extranjeras son las que en un momento dado le han dado

más apertura al colectivo trans, porque yo he trabajado mucho con esas empresas extranjeras y se nota la diferencia (A).

De esta forma, se observan las dificultades que las identidades trans tienen en el acceso a la industria, comercio o trabajo, en particular en el contexto de la cultura nacional, muchas de ellas causadas por los estigmas y prejuicios sociales que aún permean en los procesos de selección de personal en un lugar de trabajo o en la misma asignación de puestos, y en este sentido, Molina *et al.* (2015) señalan que, en general, estas poblaciones suelen tener empleos con sueldos muy bajos, así como ser víctimas de acoso laboral por parte de sus superiores o compañeros/as de trabajo. Por ello, las oportunidades para tener una vida digna son limitadas para estas personas, lo que afecta de manera negativa las circunstancias para el desarrollo laboral y la obtención de un sueldo, y con ello, la salud física y emocional de las mismas.

Asimismo, y derivado de la falta de oportunidades, en su mayoría son las mujeres trans quienes se limitan a oficios como el trabajo sexual o a otro tipo de labores dirigidas a los servicios, como lo es la peluquería (Molina *et al.*, 2015).

Por otra parte, los hombres trans también se enfocan en el trabajo sexual, además de los trabajos de mayor esfuerzo, jornadas largas, ventas informales o el microtráfico de sustancias estupefacientes (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2015).

Algo que escuché es que muchas tienen que caer en la parte de prostitución o cosas así, porque no hay el apoyo y hay cierto fetiche (E).

De esta manera, una de las mujeres entrevistadas señala que su principal medio de ingreso es a través del sexoservicio, el cual se convierte en un estilo de vida que puede ponerles en situaciones donde sean víctimas de agresiones o de cualquier otro tipo de violencia que ponga en riesgo sus vidas.

Yo me dedico este... soy sexoservidora. Yo tengo mis clientes aquí y en Cancún y, este, pues, a veces es riesgoso porque no sabes con quién te vas a meter ni qué te van a decir o qué pueda pasar, y tengo

amigas que sí han pasado sustos, una de ellas terminó toda maltratada... pero a mí hasta ahora no me ha pasado nada (B).

Por otra parte, un punto que destaca en particular es que vivir con apertura la identidad de género sentida, puede a su vez invisibilizar la existencia de la persona, cuando dicha identidad no corresponde con sus papeles de identificación. De esta manera, los procesos de índole administrativa se convierten en un obstáculo, tal como puede notarse en el siguiente relato:

Yo no tengo trabajo ahorita, sobre todo porque buscar un trabajo es complicado. Yo voy como un muchacho y les digo: “quiero trabajar aquí donde venden los zapatos”. Entonces te dicen: “sí, claro, trae tu currículum”. Lo llevas y pues no lo revisan en ese momento sino después, y es como: “yo no recuerdo haber visto nunca a esta niña pidiéndome trabajo”, entonces piensan como: “Su hermano lo trajo o alguien vino a pedir trabajo por ella”, y no es así, entonces no llega... Mi mamá quiere abrir su Spa, entonces, mi próximo trabajo va a ser en el Spa porque es la única que me contrata... lo que estoy haciendo ahorita es un trabajo donde yo soy mi jefe, pero todavía estoy empezando y estoy aprendiendo a tatuar, porque yo dibujo, porque así nadie me tiene que contratar ni nada, ahí no les importa cómo me llamo, sólo lo que hago... lo que me detiene siempre es el papeleo, lo que es administrativo (E).

Asimismo, para poder comprender mejor las situaciones de marginación y exclusión vividas por las personas trans, cabe resaltar los ataques a la vida privada, mediante expresiones en las que se critique, burle, ataque o se atribuya alguna condición como defecto en relación con la orientación, identidad o expresión de género (CNDH, 2018). De este modo, se encuentra que estas atribuciones hechas hacia su persona suelen convertirse en obstáculos que, de manera recurrente, les dificultan la posibilidad de ejercer el derecho que tienen a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor les acomode, como se puede identificar en los siguientes relatos:

El obstáculo para poder ascender, tener o aspirar a un trabajo adecuado siempre está ahí, porque nos ven como ignorantes, nos ven como payasas, nos ven como *show* nada más; no piensan que somos personas preparadas, como un gerente, como otras personas, porque el cerebro y los derechos, todas las personas los tenemos (C).

Porque, por ejemplo, nosotras no queremos ser trans para ser *showers*; no pasamos a ser eso, a estar en una fiesta particular que nos contraten por cómicas, ¿no? (B).

Como puede notarse, no sólo existe la negación para acceder a un puesto laboral, sino que además pueden ser etiquetadas como personas incapaces de desempeñarse adecuadamente en un trabajo, y más aún, percibirles como personas ignorantes, sin considerar su profesión, cuya única función es la de ser objeto de entretenimiento. Así es como emprender la lucha por los derechos es enfrentarse a su vez a la tarea de atender las formas que privan a las personas trans de su voz y crédito.

Invisibilización y emociones en el contexto educativo

En este último apartado se presentan testimonios en los cuales se muestran las reacciones que han tenido ante las diversas situaciones de ausencia de información y de referentes sobre las personas trans. Y en esta línea se evidencia cómo la falta de protocolos de actuación para el acompañamiento en el espacio educativo, puede abonar a que el estudiantado trans viva ese proceso bajo el desconocimiento y en soledad.

Hubo una semana en donde me levantaba y ni siquiera llevaba mi mochila a la escuela, o llegaba a la escuela y me dormía, llegaba la hora del descanso y yo no salía porque no me daba hambre. Terminaban las clases y ya me iba a mi casa; o sea, no hablaba con nadie, ni siquiera con la niña que me gustaba, la ignoraba completamente. Y así estuve como una o dos semanas, y una maestra habló conmigo y me dijo: “¿Qué te pasa? Los maestros estamos preocupados, siempre habías entregado buenas calificaciones, estás pendiente y ahora

es otra cosa”; y ya le dije que no me he sentido bien pero no le expliqué nada. O sea, ella tenía buena intención de ayudarme porque veía que la estaba pasando mal, pero yo no me atreví a contarle por lo que estaba pasando, porque no sabía cómo lo iba a tomar. Ella me dijo: “yo te recomendaría que hablaras con tus papás, a ver si ellos te pueden ayudar en lo que sea que estés pasando” (E).

Yo me sentía muy molesta, era muy sanguinaria y ésa era mi manera de defenderme. Imagínate, si no existía la palabra gay, mucho menos transexual. No había manera de saber lo que me estaba pasando, y así era en la escuela, en la casa, en todos lados (C).

Adicional a ello se encuentra la invisibilización de figuras trans con quienes puedan identificarse; es decir, el crecer en un mundo en el cual no hay referentes de su existencia, limita a las personas trans la oportunidad de vivir su género en libertad, tal como sucede con las personas cisgénero. Esto es posible notarlo en los siguientes relatos:

Yo me di cuenta, pero no podía llamarme trans porque no tenía idea de las personas trans, y de que existían, pero sí, desde finales de kínder e inicio de primaria fue cuando me di cuenta con mayor claridad de que no me puedo relacionar con las niñas al 100%, y con los niños no me puedo relacionar tampoco porque dicen que yo soy una niña. Entonces, yo estaba en el limbo y, de hecho, yo casi no tenía amigos porque no podía estar con unos y tampoco con otros, y así me fui desarrollando, fui creciendo y entendiendo que para mí no fue normal porque yo no conocía a nadie así, y sí decía, “bueno, lo que vamos a hacer (sobre todo en secundaria) es fingir” (E).

Cuando estaba en mi antigua facultad, todavía usaba (nombre como aparece en el acta de nacimiento), pero no me gustaba. Era un momento en que mis papás ya sabían, pero no le había dicho a más personas, entonces, pues, era algo que prácticamente lo vivía yo solo. Entonces, para la escuela buscando un punto intermedio, llevaba un corte de pelo ligeramente corto, como un corte Pixie, y

pues con mi ropa siempre trataba de negociar con mi mamá sin que se diera cuenta; yo le decía “ropa cómoda”, entonces, mi ropa no era tan femenina pero tampoco tan masculina (E).

A mí me tocó entrar a la universidad durante la pandemia, y pues, durante ese tiempo yo tomaba clase en línea en mi casa, y bueno, así con la cámara apagada no había problema, porque no conocía a nadie ni tenía que ver a nadie, pero ya cuando supe que era hora de iniciar de manera presencial, sí sentí mucho miedo de que me vieran, miedo de lo que puedan pensar de mí, o que me puedan rechazar, porque ya no hay manera de esconderse detrás de una pantalla y eso me causaba mucha ansiedad (F).

Estaba parado en un precipicio en el que, si yo decía lo que soy, sentía que sólo iba a ir a un agujero negro y que no iba a salir, y que iba a vivir de lo que me decía la gente, de las críticas, del *bullying*, y yo pues... ¡no!, va a tener que parar en algún momento, esto sí, quiero llegar a ser alguien en la vida (D).

Yo estoy comenzando poco a poco con los cambios físicos, con mi ropa, mi pelo, pero lo hago de poco en poco porque me da mucho miedo lo que puedan pensar de mí mis compañeros de clase, eso me angustia... y es que no conozco a otros chicos, así como yo, que me pudieran dar tips, por ejemplo, para usar el *binder* (F).

En este sentido, estas narrativas en las que las identidades, las corporalidades y los deseos se dan por hecho, dificulta que, desde la cultura del privilegio, se permita mirar lo que sucede desde la contraparte; esto es, del lado de las vivencias que acompañan a las infancias, adolescencias y juventudes que se salen de esta llamada sexualidad legítima, donde por lo general no hay modelos de referencia que visibilicen la existencia de otras identidades y expresiones distintas de las hegemónicas, y que contribuyan a dar respuesta a sus demandas, necesidades, deseos y motivaciones en lo que a la vivencia de su sexualidad se refiere. Esto hace que muchas veces este proceso de descubrimiento de la propia sexualidad se viva en aislamiento y en silencio, bajo la duda y el miedo constante que derivan

en una sensación de diferencia, a la par que van de la mano de una sociedad que marginaliza y excluye a esos cuerpos que son vistos como transgresores del orden social.

Bajo esta perspectiva, el rol del profesorado radica en valorar la diversidad del alumnado y actuar en todo el proceso educativo con base en criterios de inclusión y respeto a las diferencias, de modo que el rol que juega es fundamental para la creación de espacios de aprendizaje seguros.

Tal como proponen los Principios de Yogyakarta (Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos, 2007, principio 16b), “la educación ha de estar encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el máximo de sus posibilidades, y debe responder de acuerdo con su identidad y expresión de género”.

CONCLUSIONES

Los hallazgos permiten cuestionar las acciones que en los contextos educativo y laboral se realizan, de modo que respondan a las necesidades en materia de diversidad e igualdad.

En este sentido y de acuerdo con las experiencias recogidas, todas las personas participantes, con independencia de sus características sociodemográficas, han tenido como denominador común trayectorias escolares y laborales impregnadas de violencias en sus diferentes manifestaciones.

A partir de los resultados destacan las narrativas en las cuales existen coincidencias donde se materializa y normaliza el rechazo, la negación, patologización y validez de sus identidades, así como el daño emocional o físico (este último de manera particular como parte de las vivencias de la participante de mayor edad, quien a su vez resalta los efectos adversos de un mayor desconocimiento de la temática “trans”, acorde con la época), los cuales han formado parte de sus trayectorias escolares, lo que pone en evidencia la carencia de políticas educativas de sensibilización dirigidas a que las personas trans puedan ejercer con plenitud el derecho al libre desarrollo de su personalidad, de acuerdo con su identidad y expresión de género.

De este modo, coincide con lo que señala Bello (2018), en el sentido de que para muchas personas trans, el sistema educativo ha naturalizado e institucionalizado el insulto, la crueldad y la violencia hacia las identidades no normativas como parte de la vida cotidiana, lo cual va en sentido opuesto al derecho que cualquier persona tiene de recibir los servicios de educación en condiciones de equidad y libres de violencia escolar, tal como señala la Cartilla de Derechos Humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis (Comisión Nacional de los Derechos, CNDH, 2019). Otro de los elementos que destaca en las narrativas es la incompreensión del personal docente, lo cual coincide con lo señalado en la literatura por Moreno-Cabrera *et al.* (2013), en relación con la (in)acción del profesorado hacia las necesidades de las personas trans.

Asimismo, entre los discursos vinculados al contexto escolar, destacan la ausencia de protocolos para la correcta socialización de sus pronombres; la carencia de estrategias de inclusión hacia las sexualidades e identidades no normativas; la escasa o nula formación en atención a la diversidad sexo-genérica en el sistema escolar, así como los obstáculos que de esto derivan, como suelen ser las dificultades en los trámites administrativos debido a la falta de documentación acorde con la identidad de género, así como el uso de las instalaciones sanitarias, lo cual pone en evidencia la falta de reconocimiento de la identidad de género en materia educativa y, por ende, refleja la existencia de una regulación escolar reproductora de un sistema cultural cisnormativo.

Por último, la falta de modelos de referencia que les ayuden a dar sentido a experiencias significativas de su vida, así como la invisibilidad y ocultamiento de la identidad son elementos que se encuentran presentes en sus narrativas, lo que coincide con lo que señala la literatura en relación con que la presión familiar o escolar por encajar, puede esconder la existencia de identidades no cis-genéricas (Castañeda, 2015). En este sentido, la invisibilización y el no reconocimiento reproducen políticas homogenizadas al dejar de actuar hacia las necesidades de los sectores poblacionales en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Asimismo, después de la formación académica, los hallazgos reflejan las dificultades que implica el acceso y permanencia al mer-

cado laboral, lo cual continúa siendo uno de los mayores desafíos para estas poblaciones, de manera que poder obtener y mantener un empleo acorde con las propias capacidades es algo que, por lo general, suele estar fuera de su alcance, lo que va de la mano de ingresos precarios e incertidumbre en relación con las garantías laborales.

De manera complementaria, los resultados apuntan al espacio laboral como uno de los ámbitos donde las personas trans han estado expuestas a prácticas transfóbicas similares a las experimentadas en el contexto educativo, que derivan en desventajas a la hora de acceder o permanecer en un trabajo, y por ende, a ejercer su derecho al mismo, lo cual coincide con la literatura que señala que la LGBTIfobia en la sociedad permea en el contexto laboral y obstaculiza las oportunidades para que la persona pueda ser seleccionada para un puesto de trabajo.

Entre los elementos que sobresalen en los testimonios vinculados al mundo laboral se encuentra la nulificación, el desconocimiento y la descalificación de sus discursos, para ser vistas como personas ignorantes, independientemente de sus capacidades o su preparación, lo que pone de relieve la existencia de un mal adicional, consistente en un déficit de credibilidad, lo cual coincide con lo que señala Wanderer (2012, como se citó en González, 2015), en relación con que este tipo de injusticia puede darse tanto al descalificar como al ignorar la credibilidad de una persona sobre quien existe un prejuicio social.

De esta manera, si se habla de responsabilidad social, es esencial que tanto el sistema educativo como el mercado laboral amplíen sus miradas en términos de heterogeneidades y reivindiquen el lugar de aquellas poblaciones que de manera sistemática han sido relegadas, a fin de incidir en la valoración social.

Para tal efecto se requiere, entre otros aspectos, la construcción de políticas públicas educativas y laborales con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que contemplen elementos de calidad, disponibilidad, aceptabilidad y accesibilidad, y que alejen a estas instituciones de la cadena de marginalización y exclusión hacia estas poblaciones, y las acerquen a ser espacios que rompan con los marcos discursivos que se entrecruzan en la constitución del género normativo que se da por sentado, a fin de corregir o mitigar

las injusticias vinculadas con la identidad, el prejuicio y la discriminación que afecta a estos colectivos de personas.

REFERENCIAS

- Alcántara, E. (2019). Baños públicos y el laberinto del sexo. *Revista de la Universidad de México*, (2), 11-17.
- Arango-Restrepo, M., y Corona-Vargas E. (2015). *La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar: hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Bello, A. (2018). Hacia una trans-pedagogía: reflexiones educativas para incomodar, sanar y construir comunidad. *Debate Feminista*, 55. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.01889478p.2018.55.05>
- Castañeda, C. (2015). Developing gender: The medical treatment of transgender young people. *Social Science & Medicine*, 143, 262-270.
- Centro Nacional de Memoria Histórica (2015). *Aniquilar la diferencia. lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano*. Bogotá: Centro Nacional de Memoria Histórica, Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Organización Internacional para las Migraciones. <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2015/aniquilar-la-diferencia/aniquilar-la-diferencia.pdf>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) (2015). *Cartilla de derechos de las víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género*. Ciudad de México: CEAV. <http://www.ceav.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/cartilla-LGBTTTI.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos, Principios de Yogyakarta (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género* (LC/PUB.2007,03). Washington: OEA. http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (2019). *Los derechos humanos de las personas transgéneros, transexuales y travestis* (LC/PUB.2019/38-P). México: CNDH. <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-de-las-personas-transgenero-transexuales-y-travestis>

- CNDH (2018). *Diversidad sexual y derechos humanos*. México: CNDH. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/36-Cartilla-Diversidad-sexual-dh.pdf>
- Conapred (2018). 58 por ciento de las personas LGBT en México consideran que sus derechos no son respetados. *Boletín 120*. México: Conapred.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (2016). *Glosario de la Diversidad Sexual, de género y características sexuales*. México: Conapred. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Corona-Vargas, E., y Mazín, R. (2020). *Documento encargado para el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020. América Latina y el Caribe -Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción*. París: UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000374767&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_c7a9ecf0-f221-4695-a4f2-103732464afb%3F_%3D374767spa.pdf&updateUrl=updateUrl1020&ark=/ark:/48223/pf0000374767/PDF/374767spa.pdf.multi&fullScreen=true&locale=es#%5B%7B%22num%22%3A26%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C54%2C724%2C0%5D
- Diario oficial de la Federación (DOF) (2022). Ley Federal del Trabajo. Última reforma DOF 18-05-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- DOF (2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma DOF 28-05-2021. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>
- Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) (2017). *Principales resultados*. México: CONAPO/CNDH/UNAM/CONACYT/INEGI. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf
- González, J. (2015). La injusticia epistémica y la justicia del testimonio. *Discusiones Filosóficas*, (26), 49-67.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, Bogotá, Buenos Aires: Mc Graw Hill.
- INEGI (2022, 28 de junio). Encuesta Nacional sobre Diversidad sexual y de género, Endiseg. *Comunicado de Prensa Núm. 340/22*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseg/Resul_Endiseg21.pdf
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Bartkiewicz, M. J., Boesen, M. J., y Palmer, N. A. (2018). *The 2017 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*. Nueva York: GLSEN.
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Bartkiewicz, M. J., Boesen, M. J., y Palmer, N. A. (2012). *The 2011 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*. Nueva York: GLSEN.
- Lamas-Encabo, M. (2015). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. En *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Bonilla Artigas Editores, UNAM/Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- López, J. A. (2017). Los derechos LGBT en México: Acción colectiva a nivel subnacional. *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (104), 69-88. <http://doi.org/10.18352/erlacs.10234>
- López-López, P. (2011). La enseñanza de los derechos humanos en la Universidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(4), 87-94. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4626085.pdf>
- Molina-Rodríguez, N., Guzmán-Cervantes, O., y Martínez-Guzmán, A. (2015). Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: Una aproximación narrativa. *Quaderns De Psicologia*, 17(3), 71-82. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1279>
- Moreno-Cabrera, O., y Puche-Cabezas, L. (2013). *Transexualidad, adolescencia y educación: miradas multidisciplinares*. Madrid: Egales.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU): Asamblea General (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos, 217 A (III)*. Nueva York: ONU. <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Peña-Sánchez, E. Y., y Hernández, L. (2014). *Diversidad sexual y derechos humanos. Niños, niñas y adolescentes*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Platero-Méndez, L., y Ortega-Arjonilla, E. (2017). *Investigación sociológica sobre las personas transexuales y sus experiencias familiares*. Madrid: Transexualia-Ayuntamiento de Madrid. <https://www.feministas.org/IMG/pdf/2017investigacionpersonastransexperienciasfamiliares.pdf>
- Red de Derechos Humanos y Educación Superior (RedDHES) (2014). *Diálogos Judiciales en el Sistema Interamericano de Garantía de Derechos Humanos. Por el cual se debate el futuro de la protección multinivel de los derechos en el continente americano y el papel de los jueces nacionales en contextos de pluralismo constitucional*. RedDHES.
- Saro-Cervantes, I. (2009). *Transexualidad. Una perspectiva transdisciplinaria*. México: Alfil.
- Youth Coalition, COJESS México y Eneache (2012). *Primera encuesta nacional sobre bullying homofóbico*. México, CNDH. <http://www.eneache.com/EncuestaBullying/Bullying%20homofobico-1>