



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

**Año: XIII Número: 1 Artículo no.:27 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2025**

**TÍTULO:** Inclusión e inserción laboral de la población trans y sus efectos en la salud mental: una revisión de la literatura.

**AUTORES:**

1. Máster. Naiara Sophia Gradilla Lizardo.
2. Dra. Silvana Mabel Nuñez Fadda.
3. Dra. Daniela Mabel Gloss Nuñez.

**RESUMEN:** La inclusión e inserción laboral de la población trans (travestis, transgénero, transexuales, personas no binarias, agénero, género fluido) es un desafío global con profundas implicaciones en la salud mental de esta población. Los cambios gubernamentales, políticos, sociales y económicos actuales han favorecido el incremento de actos y experiencias de discriminación, precariedad laboral, violencias y exclusión del trabajo formal que afectan de manera negativa la salud integral de las personas trans. Este artículo revisa la literatura académica de los últimos doce años sobre la inclusión laboral de la población trans y sus efectos en la salud mental; se analizaron estudios en bases de datos académicas y se abordan los principales factores que inciden en la salud mental de esta población.

**PALABRAS CLAVES:** derecho al trabajo, población trans, derecho a la identidad, salud mental.

**TITLE:** Inclusion and job placement of the trans population and its effects on mental health: a literature review.

**AUTHORS:**

1. Master. Naiara Sophia Gradilla Lizardo.
2. PhD. Silvana Mabel Nuñez Fadda.

3. PhD. Daniela Mabel Gloss Nuñez.

**ABSTRACT:** The inclusion and labor insertion of the trans population (transvestites, transgender, transsexuals, non-binary people, agender, gender fluid) is a global challenge with profound implications for the mental health of this population. Current governmental, political, social, and economic changes have favored an increase in acts and experiences of discrimination, job insecurity, violence, and exclusion from formal employment, which negatively affect the overall health of trans people. This article reviews the academic literature of the last twelve years on the labor inclusion of the trans population and its effects on mental health. Studies in academic databases were analyzed and the main factors that influence the mental health of this population are addressed.

**KEY WORDS:** right to work, trans population, right to identity, mental health.

## **INTRODUCCIÓN.**

La identidad de género es una categoría que atraviesa a todas las personas; sin embargo, es estudiada y vinculada exclusivamente a las personas trans y usualmente se observa desde perspectivas médicas, estéticas o patologizantes, lo que genera estigma sobre las realidades trans y la salud mental de esta población (Gradilla Lizardo y Nuñez Fadda, 2024b).

La identidad de género es definida como la construcción individual que cada persona se atribuye a sí misma más allá del cuerpo. Incluye factores emocionales, cognitivos, sociales y culturales que permiten el desenvolvimiento íntegro en los diversos espacios en los que interactúa.

La inclusión laboral e inserción laboral hacen referencia al derecho humano de acceder a trabajos dignos independientes de las características, creencias, capacidades y/o condiciones de aquellas personas que están en búsqueda de empleo (Gradilla Lizardo y Nuñez Fadda, 2024a; Albores Morales, 2023; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, Artículo 5; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016, Artículo 123).

La identidad de género, la corporalidad y las barreras estructurales para el cambio de documentos acorde

al género de identificación han sido factores determinantes en las oportunidades laborales de las personas trans (Rebolledo Díaz, 2023). La exclusión laboral, junto con el estigma y la discriminación, genera efectos adversos en la salud mental, como altos niveles de estrés, ansiedad, depresión e ideación suicida (Chinazzo et al., 2021; Bauer et al., 2015). A pesar de los avances en políticas de diversidad e inclusión, la brecha de acceso al empleo digno para la población trans sigue siendo alarmante, especialmente en las mujeres trans, quienes son más violentadas por su identidad y corporalidad. Esto limita su desarrollo íntegro en espacios laborales formales (Arango Ríos et al., 2023; Horton, 2023).

La corporalidad es entendida como el conjunto de factores que componen el cuerpo más allá de lo biológico: la expresión e identidad de género, la vestimenta, las actitudes y comportamientos y las emociones demostradas a través del cuerpo. Desde los estudios de género, se plantea que el cuerpo es el primer territorio que se habita, aspecto que ha sido complejo para la población trans pues es violentada, discriminada y excluida por esta razón. Una de las complicaciones al momento de buscar, insertarse o mantenerse en un empleo formal es que, frecuentemente, la corporalidad y cómo se expresa no coincide con la documentación legal de la población trans. Esto ocasiona diversas experiencias de opresión en los espacios laborales (Seiler-Ramadas et al., 2022).

Este artículo tiene como objetivo analizar la producción científica sobre la inclusión e inserción laboral de la población trans y sus efectos en la salud mental, así como identificar tendencias, barreras y posibles estrategias para mejorar la situación de esta población en el ámbito laboral.

Se realizó una revisión de la literatura en bases de datos como Scopus, Web of Science, Redalyc y Dialnet, abarcando publicaciones entre 2013 y 2025. Se utilizaron los siguientes términos de búsqueda en español: “inclusión laboral trans”, “inserción laboral de la población trans”, “empleo y diversidad de género” y “salud mental en personas trans”; en inglés: “trans labor inclusion”, “employment integration of transgender individuals”, “employment and gender diversity”, “mental health in transgender people” y en portugués: “inclusão laboral trans”, “inserção laboral da população trans”, “emprego e diversidade de gênero” y “saúde mental em pessoas trans”. Se incluyeron artículos que abordan aspectos de inclusión/exclusión

laboral y sus efectos en la salud mental de la población trans, mientras que se excluyeron estudios enfocados exclusivamente en la patologización de identidades trans o aspectos médico-estéticos. Se revisaron publicaciones en idioma español, inglés y portugués.

Para este estudio se utilizó el método PRISMA 2020<sup>1</sup> (Page, et al., 2021). Se incluyeron artículos científicos originales y de revisión, de acceso libre, en idioma español, inglés y/o portugués, sobre población Trans, publicados entre el año 2013 y 2025 que mencionaran los tópicos de búsqueda en el título, resumen o palabras claves. Se excluyeron publicaciones que no abordan las temáticas de inclusión e inserción laboral de la población trans, estudios con enfoque patologizante sobre la salud mental de la población trans, así como estudios de acceso restringido. Se obtuvieron un total de 5421 artículos en español, inglés y portugués. Una vez identificados, seleccionados y elegidos a través de los criterios de inclusión y exclusión, se analizaron un total de 85 trabajos basados en investigaciones.

## **DESARROLLO.**

Dentro de los estudios recopilados, incluidos y analizados para esta revisión, se identificaron tres áreas principales: barreras estructurales para la inclusión e inserción laboral, impacto de la exclusión laboral en la salud mental de la población trans, y estrategias y buenas prácticas para la inclusión laboral.

En este apartado, se desarrollarán de manera individual cada una de estas temáticas para su comprensión y análisis.

### **Barreras para la inclusión laboral de la población trans.**

Una de las barreras estructurales para la inclusión e inserción laboral de la población trans es la discriminación en los procesos de selección de personal (Chaparro-Pérez et al., 2023). La falta de coincidencia con el perfil requerido suele utilizarse como motivo de no contratación, muchas veces vinculado con la discrepancia entre la corporalidad y los documentos oficiales requeridos para ingresar a

---

<sup>1</sup> El modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) es una guía para mejorar la transparencia y rigor en revisiones sistemáticas y metanálisis (Page et al., 2021).

un empleo (Otazú y Urquidi, 2024; Hughto et al., 2020); asimismo, “la salida del clóset” como persona trans, se vincula con la discriminación, la exclusión y la pérdida de empleo (Guirado y Renosto, 2022). La presión social y las expectativas de género tradicionales pueden llevar a ocultar la identidad de género, lo que a su vez, dificulta la búsqueda y el acceso al empleo. Esto afecta otros derechos humanos como el derecho a la salud, la educación y la vivienda digna.

Algunas investigaciones mencionan, que las transmasculinidades o chicos trans, han sido invisibilizados en los activismos, investigaciones y discursos sociales y políticos (Otazú y Urquidi, 2024); sin embargo, otras investigaciones han descrito cómo la transición de los hombres los coloca, hasta cierto punto, en una posición de privilegio, al estar “del otro lado” (Martín Reverón, 2022). Se ha observado cómo los discursos, prácticas y pensamientos de jóvenes transmasculinidades contribuyen a la repetición de pautas normativas de género, y que al transitar de una corporalidad femenina a una masculina, reconocen e incluso adoptan los privilegios patriarcales (Rubio Aguilar et al., 2021).

La sociedad, la cultura y las políticas públicas se han mostrado históricamente más amigables y accesibles hacia la masculinidad y los cuerpos cisnormativos, lo que ayuda a que las transmasculinidades se adhieran a estas normas y favorece su invisibilización como hombres (Santillán, 2022). Esto influye en la construcción y experiencia de la masculinidad en los chicos trans, quienes se ven presionados en dos principales vertientes: diferenciarse de hombres cisgénero en prácticas, pensamientos y narrativas, o adoptar las normativas del género vinculadas las categorías “hombre” y “masculinidad”, lo que afecta su salud mental en el proceso de la construcción de identidad.

Como factores que influyen en perjuicio de la salud mental de los chicos trans, se encuentran los dilemas respecto a la masculinidad que desean construir y vivir, a su orientación sexual, y a la incomodidad corporal. Esto perjudica su autoconcepto y autoestima, aumentan considerablemente el malestar psicológico y pueden favorecer conductas de aislamiento, incrementando la ideación suicida (Otazú y Urquidi, 2024).

En relación con las chicas trans y el trabajo sexual, es importante observar las variables vinculadas a él.

La primera consiste en la exclusión y discriminación en trabajos formales por su identidad de género (Brioso Díaz et al., 2024). La segunda radica en la violencia que atraviesan por parte de clientes, narcotraficantes y el cuerpo policiaco (Colectivo Alejandría et al., 2023). La tercera es el estigma social vinculado al trabajo sexual y la identidad de género de las personas que lo ejercen (Villa-Rueda et al., 2022), y por último, la precariedad económica que presentan algunas mujeres trans que acceden a trabajos formales (Castro Rosales, 2020).

Como se mencionó con anterioridad, la identidad de género es un factor que determina experiencias de exclusión laboral y éstas vinculan a las lecturas corporales que se hacen hacia las personas trans que buscan trabajo y las discrepancias en sus documentos oficiales. Es necesario acotar, que en México, cada estado lleva sus propios procesos para el cambio legal de identidad de género, lo que produce diversos sistemas de opresión dependiendo del contexto donde se desenvuelva la persona. Estos sistemas de opresión, junto al estigma social que vincula a las mujeres trans con el trabajo sexual y el trabajo de belleza, configura dificultades para mantener acceso digno al trabajo, y por tanto, estabilidad económica, de vivienda, salud y laboral. El autoempleo o emprendimiento también puede verse obstaculizado por los procesos burocráticos y legales del cambio de identidad de género, lo que coloca a las personas trans en múltiples niveles de vulnerabilidad.

Según la Encuesta T-2020, realizada con población dedicada al trabajo sexual en Ciudad de México, el 82.6% de las mujeres trans considera que han sido discriminadas, el 72.1% han sido víctimas de algún tipo de violencia, el 85.9% menciona la falta de empleos formales, el 81.8% percibe ser discriminada por ejercer el trabajo sexual y el 86.8% no ha recibido de programas sociales del gobierno federal o local (Suárez, 2021, pp. 18-27). Estas cifras permiten observar la falta de leyes, políticas y programas públicos que apoyen, acojan y cubran las necesidades de la población trans desde una perspectiva interseccional; asimismo, la Segunda Encuesta Trabajo Sexual, Derechos y No Discriminación del 2021, refleja que el 53.11% de las mujeres trans que ejercen el trabajo sexual en CDMX tienen una educación media superior y superior (Suárez, 2021, p. 12), lo que permite observar cómo independientemente del nivel educativo,

las mujeres trans han experimentado barreras de acceso a espacios de trabajo y es una de las variables que las ha llevado a desempeñarse en el trabajo sexual.

Las diferencias entre los procesos burocráticos y legales para acceder al cambio de identidad de género creadas a través de la diversidad de trámites, dependiendo el territorio que se habite, exhibe la falta de legislaciones y políticas públicas efectivas que garanticen el acceso al trabajo digno de la población trans; por ejemplo, en Ciudad de México está aprobada desde el año 2021 la Ley de Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI+, que entre otros puntos establece en el Artículo 3 el derecho al trabajo y garantías laborales y el derecho a la no discriminación; sin embargo, hasta la actualidad no ha sido implementada de manera integral para cubrir, respetar y brindar todos los derechos a todas las personas, ya que los artículos establecidos dentro de esta ley no son llevados a cabo ni los acuerdos de crear la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual y la Comisión de Coordinación Interinstitucional (Congreso de la Ciudad de México, 2021).

### **Impacto de la exclusión laboral en la salud mental.**

Se ha investigado cómo las experiencias de exclusión laboral son factores determinantes de problemas de salud mental como ansiedad y depresión en población trans (Hill et al., 2023; McDermott et al., 2021; Zwickl et al., 2021).

En el caso de las mujeres trans, se ha encontrado que las lecturas corporales son un determinante para ser contratadas en espacios laborales formales (Hill et al., 2023). El ser leídas como mujeres cis, o tener un cuerpo cercano al ideal cisgénero de la feminidad, facilita el ser contratadas y ser nombradas bajo su género y pronombre elegido; empero, el no cumplir con los mandatos corporales de la feminidad, potencia las barreras estructurales con las que las mujeres trans conviven día con día, como ser tratadas con el género con el que no se identifican y ser descartadas independientemente de las capacidades que tengan para cubrir los puestos laborales; sin embargo, cuando son contratadas, muchas mujeres trans viven situaciones de discriminación, exclusión y violencias, lo que facilita presentar menores niveles de salud

mental en comparación con mujeres cisgénero (Trujillo et al., 2017; Espíndola y Jara, 2024); asimismo, las transfeminidades presentan mayores niveles de problemáticas de salud mental como ideación e intentos de suicidio vinculados a su corporalidad. Esto puede ser explicado desde la inaccesibilidad a empleos formales que brinden seguridad médica y económica, imposibilitando el inicio y /o continuidad de su Tratamiento Hormonal de Afirmación de Género (THAG) (Hoyos Hernández et al., 2023).

Con las barreras de acceso al trabajo formal, se pueden observar diversas violaciones a los derechos humanos de las personas trans. En el área médica, no recibir seguridad social como prestación de ley, dificulta mantener una salud integral y una mejor calidad de vida. Esto fomenta la automedicación en cuanto al THAG, lo que aumenta el estrés por la presión económica de buscar servicios médicos privados y favorece la prevalencia de malestar psicológico ante las experiencias de discriminación, exclusión. A esto se agrega el ser malgenerizadas (se refieren a la persona con pronombres y nombres que no corresponden a su identidad de género) (López, 2021) por equipos médicos no capacitados en la salud integral de la población trans (Hoyos Hernández et al., 2023).

En el área legal, la dificultad para el cambio de identidad de género en papeles como el acta de nacimiento y la Clave Única de Registro de Población (CURP) por los diversos procesos administrativos, la falta de capacitación a las personas servidoras públicas y el miedo vinculado a ser violentadas, aumenta la sensación de ansiedad, depresión e incluso ideación suicida (Zwickl et al., 2021; Cardoso Silva et al., 2021). En el área social, las lecturas corporales facilitan los actos de violencia hacia las personas trans (Real Quintanar et al., 2019; Maldonado Méndez y Ayala Maldonado, 2023), tanto en espacios públicos como privados, restringiendo el acceso al derecho a una vivienda digna por ser una persona trans, en específico a las mujeres (Cardoso Silva et al., 2021).

La precariedad laboral, el desempleo y las experiencias de exclusión en las personas trans han favorecido el incremento de ideación suicida e incluso intentos suicidas en esta población (Snooks y McLaren, 2022; Pullen Sansfacon et al., 2023; Real Quintanar et al., 2019). Vinculado al aspecto laboral, se encuentra el acceso a la salud, que aunque es un derecho humano fundamental, en el caso de la población trans es un

factor de riesgo vinculado al estigma, falta de capacitación y malas prácticas de parte del personal de salud (Hoyos Hernández et al., 2023). Los recursos de apoyo y acompañamiento en salud mental públicos para los procesos de transición son escasos y muchas personas no pueden costearlo en espacios privados por la falta de prestaciones laborales y estabilidad económica (Hill et al., 2023; Kattari et al., 2020a).

El *cispassing* o el pasar como cisgénero es un factor que repercute de manera bidireccional en la salud mental de la población trans, específicamente en las mujeres (Zwickl et al., 2021). Ante la sensación de falta de control en relación con las reacciones, discursos y acciones de las otras personas, muchas mujeres trans experimentan mayores niveles de ansiedad, lo que favorece el aislamiento social, y por ende, el aumento del malestar psicológico y la depresión (Cardoso Silva et al., 2021); sin embargo, es necesario aclarar, que esto no es una generalidad, pues no todas las mujeres trans buscan el *cispassing* ni entrar en categorías binarias, lo que propicia factores protectores como la resiliencia, la autoestima, el autoconcepto y reduce los niveles de rumiación vinculados a las percepciones sobre los pensamientos de otras personas. Las experiencias de exclusión que atraviesan las mujeres trans se vinculan directamente con el contexto, donde se desenvuelven, lo que da lugar a diversos niveles de vulnerabilidad (Leon et al., 2021; Kattari et al., 2020b; McDermott et al., 2021; Zwickl et al., 2021).

Es necesario cambiar los imaginarios, las miradas y las narrativas con las que se observa, analiza y “teorizan” las realidades trans. Cuando se tiene una mirada patologizante o se intenta explicar desde el feminismo blanco, la categoría “mujer” es el único aspecto asociado a la desigualdad que se observa y las posturas teóricas y abordajes transdisciplinarios en servicios de salud mental quedan en deuda con las diversas personas trans. Los abordajes y acompañamientos psicológicos con posturas dialógicas, circulares y de construcción comunitaria permitirán cubrir las necesidades sin invisibilizar y violentar las realidades de las personas trans.

### **Estrategias y buenas prácticas para la inclusión e inserción laboral de la población trans.**

Cuando se habla de inclusión e inserción laboral de la población LGBTTTIQAP+ se construye como un

todo; sin embargo, las poblaciones trans han sido históricamente excluidas y violentadas de diversas maneras (Betanzos-León et al., 2023). Aunque muchas de las luchas y movimientos sociales han sido encabezados por población trans y personas trabajadoras sexuales, estas siguen estando en desventaja en comparación con el resto de población de la diversidad sexual (Betanzos-León et al., 2023).

En los entornos laborales, la exclusión de la población LGTBTTIQAP+ se puede atribuir a los llamados “prejuicios aceptables” (Cramwinckel et al., 2018; Horn, 2019). Las personas trans empleadas, o en búsqueda de un trabajo, son las que más han vivido situaciones de discriminación, segregación o violencia por razones de género al expresar su identidad (Chaparro-Pérez et al., 2023). Estas experiencias y prácticas de discriminación por parte de empresas privadas y/o públicas reflejan la inserción laboral de la población trans en empleos informales (Jiménez Castaño et al., 2017; Suárez, 2021).

Las miradas cisheteronormativas de los contextos laborales permean las oportunidades de crear espacios más diversos, segmentan los mercados y puestos, y generan vulnerabilidades en la población trans. Esto influye de manera bilateral tanto en la población trans como en las empresas, al limitar el acceso a capital humano calificado por cuestiones de género, identidad sexual y/o lecturas corporales (Durán et al., 2021). Se ha observado cómo en empresas donde se incluyen y ejecutan programas de diversidad, desde la selección de personal hasta la capacitación de los equipos de trabajo, presentan mejor desempeño y mayor rentabilidad en el gremio (Mejía, 2019). Cuando los espacios laborales se rigen bajo estrategias de inclusión de la diversidad se favorecen la cohesión grupal y el trabajo en equipo (Suriyasarn, 2016); además, se ha encontrado que cuantos menores sean los prejuicios y conductas discriminatorias y de exclusión, el desempeño laboral del capital humano es más efectivo (Triana et al., 2021). Los lugares de trabajo donde las conductas discriminatorias, como los discursos de odio, son sancionados y se busca una reeducación del personal, brindan un contexto de seguridad y crecimiento personal, colectivo y empresarial que beneficia a todas las personas implicadas (Papadaki et al., 2021).

En México, empresas como Transsalud (Transsalud, 2025) han buscado implementar espacios laborales inclusivos con la población trans y de la diversidad sexual. Esto, a través de la generación de empleos,

mentorías en su proyecto “Transversidad” (Transsalud, 2025) y acceso a la salud a costos asequibles en áreas como psicología, nutrición, odontología, THAG, cirugía estética, entre otros. De esta forma, se favorece el desarrollo profesional de personas trans capacitadas, la economía circular y una mejor calidad de vida a las personas usuarias (Guirado y Renosto, 2022).

Transsalud se ha enfocado en brindar capacitaciones a empresas públicas y privadas, otorgar becas a personas en situaciones vulnerables y favorecer la creación de espacios de resistencia y colectividad a través del arte, trabajo y emprendimiento en proyectos como “Bazartrans” y proyectos de difusión científica como las *Jornadas Internacionales de Salud Trans* (JISST) (Transsalud, 2025).

Con capacitaciones en diversidad sexual y de género, se puede encontrar un balance integral en la calidad de vida de los trabajadores y los empleadores, aumenta la productividad, mejora los espacios laborales y fomenta contextos laborales seguros. Es necesario concientizar desde la formación universitaria a la población estudiantil y profesorado para incluir en los currículos temáticas de diversidad sexual, género y nuevas masculinidades para facilitar espacios de trabajo dignos para todas las personas.

## **CONCLUSIONES.**

A pesar de los avances en el reconocimiento de derechos para la población trans, la exclusión laboral sigue siendo un obstáculo significativo que impacta negativamente en su salud mental. Se logra apreciar cómo las mujeres trans presentan mayores niveles de problemáticas de salud mental en comparación con sus pares cisgénero y los hombres trans, lo que favorece diversos niveles de vulnerabilidad e incrementa las violencias estructurales que impiden un libre desarrollo de su personalidad y el acceso a derechos humanos fundamentales como salud, vivienda, trabajo y educación.

El vivirse trans, como mencionan activistas como Laura Glover (2023), favorece la discriminación, segregación y exclusión social, lo que dificulta el acceso a espacios laborales o contrataciones. Incluso, como menciona Glover, las experiencias de las mujeres trans suelen extraerse e instrumentalizar desde las estructuras de poder como la academia, los medios de comunicación, los movimientos sociales y políticos

y las grandes empresas para romantizar, comercializar y teorizar los cuerpos trans (2023).

En esa línea, la comunicadora, trabajadora sexual y activista Natalia Lane expone cómo el Estado revictimiza, coloca barreras, estigmatiza el trabajo sexual e imposibilita el acceso a la justicia y la reparación en vida de las mujeres trans víctimas de violencia de género, en especial las víctimas de transfeminicidio (Lane, 2025).

Drullard (Oct, 2022; Sept, 2022; 2025) explica cómo el Estado ha generado heridas colectivas en la población trans debido a procesos de opresión histórica. Marjane (citada en Barragán, 2020) manifiesta “nuestra utopía es llegar a viejas, pero llegar bien” (en Barragán, 2020); sin embargo, “llegar bien” implicaría que la población trans pueda acceder a derechos fundamentales como la salud, la vivienda, el trabajo, la educación y la identidad. Garza (citada en Barragán, 2020) menciona que es necesario escuchar las voces fronterizas, las olvidadas, las “desechadas”, a las que no se les ha escuchado. Sosa Villada (2021) explica que “cada perrada de la gente es como un dolor de cabeza que dura días. Una migraña potente que no se aminora con nada. Todo el día los insultos, la burla” (p.33).

Mucho se habla del trabajo sexual y las repercusiones que tienen las personas que lo ejercen; sin embargo, son escasas las voces de población trabajadora sexual que son escuchadas o que siquiera se les permite hablar. Desde la perspectiva de Sosa Villada (2021), “se ejerce la prostitución como una consecuencia. Durante toda tu vida te auguran la prostitución” (p. 64), pero tanto Sosa Villada (2021) como Lane (2025) aluden el lado positivo de ejercer el trabajo sexual: puede ser parte de un proyecto de vida, un trabajo digno y una forma de construir comunidad, familia y resistencia. Y en palabras de Sosa Villada “es un recurso, el de usar el cuerpo como herramienta de trabajo” (2021, p.73).

Es necesario observar cómo el sistema de opresiones (de la Cerda, 2023) es dinámico, acelerado y no heterogéneo. Este sistema favorece que cada persona trans viva situaciones diferentes que pueden complicar su transición, y por ende, su salud mental. Análisis contextuales permitirían comprender las distintas realidades que acompañan a las poblaciones trans más desfavorecidas como las personas que viven en espacios fronterizos o irregulares, personas migrantes, racializadas o de pueblos originarios,

personas neurodivergentes o con alguna diversidad funcional, así como población dedicada al trabajo sexual.

Es fundamental promover políticas de inclusión laboral que garanticen el acceso equitativo al empleo y reduzcan las barreras estructurales que enfrentan las personas trans en el ámbito laboral. A partir de esta revisión crítica, se identifica la necesidad de estudios longitudinales que analicen los efectos a largo plazo de la inclusión laboral en la salud mental de la población trans, así como la implementación de iniciativas que fomenten entornos laborales seguros y libres de discriminación; asimismo, resulta relevante realizar investigaciones cualitativas que permitan conocer las experiencias de las personas trans y de la población del sector salud que trabaja con estas personas y favorecer la creación de programas de calidad, libres de estigmas y discriminación.

Finalmente, fomentar la educación sexual en entornos educativos básicos y superiores, permitirá crear conciencia en la comunidad sobre los retos que atraviesa la población trans en áreas laborales, sociales, familiares, educativas y de salud.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Albores Morales, L. R. (2023). La ausencia de políticas públicas del Estado mexicano para garantizar tratamientos médicos, quirúrgicos, farmacológicos y de aparatología relacionados con la identidad y expresión de género. *Revista Métohdhos*, 1(24), 6–35.  
<https://revista-metodhos.cdHCM.org.mx/index.php/metodhos/article/view/177>
2. Arango Ríos, S., Cardona Tejeda, J., Usma Gutiérrez, M. y Díaz Alzate, M. (2023) Discursos patriarcales y legitimación de las desigualdades de género en la escuela. *The Qualitative Report*, 28(5), 1567-1592. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5653>
3. Barragán, A. (2020, 16 abril). Radiografía de los derechos de las personas trans en México: Nuestra utopía es llegar a viejas. El País [https://verne.elpais.com/verne/2020/06/28/mexico/1593358995\\_407620.html](https://verne.elpais.com/verne/2020/06/28/mexico/1593358995_407620.html)
4. Bauer, G., Scheim, A., Pyne, J., Travers, R., & Hammond, R. (2015). Intervenible factors associated

with suicide risk in transgender persons: a respondent driven sampling study in Ontario, Canada. BMC Public Health, 15. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1867-2>

5. Betanzos-León, N., y Martínez-García, I. (2023). Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España. Revista Complutense de Educación, 34(2), 313-323. <https://doi.org/10.5209/rced.77369>
6. Brioso-Díaz, L., Menjívar Soriano, L., y Tejeda Fuentes, I. (2024). Mujeres trans: Violencia, migración y salud mental. ECA Estudios Centroamericanos, 79(777), 89-114. <https://revistas.uca.edu.sv/index.php/eca/article/view/8558/9269>
7. Cardoso Silva, D., Romeira Salati, L., Villas-Bôas, A., Schwarz, K., Fontanari, A., Soll, B., Brandelli Costa, A., Hirakata, V., Schneider, M., y Rodrigues Lobato, M. (2021). Factors Associated With Ruminative Thinking in Individuals With Gender Dysphoria. Front. Psychiatry, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.602293>
8. Castro Rosales, K. (2020). Población LGBTQ ante el COVID-19. Vulnerabilidades por falta de acceso a los cuidados y a la protección social. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17055.pdf>
9. Chaparro-Pérez, Z., Virgüez, J. F., Chaparro-Pérez, C. J., y Cely-Ramírez, J. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 29-46. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.3>
10. Chinazzo, Í., Rodrigues Lobato, M., Caetano, H., Koller, S., Saadeh, A., y Bradelli, A. (2021). Impact of minority stress in depressive symptoms, suicide ideation and suicide attempt in trans persons. Ciência & Saúde Coletiva, 26(Supl. 3), 5045-5056. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.3.28532019>
11. Colectivo Alejandría, Comunidad amigable de diversidad independiente, CADI, Cristosal El Salvador, Guatemala y Honduras, Red Nacional de Hombres y Mujeres Trans, Somos Trans, Red Salvadoreña de Defensoras de Derechos Humanos, y SOMOS CDC. (2023). Protocolo de protección

a personas trans que son activistas y defensoras de derechos humanos en la región norte de C.A.

Colectivo Alejandría. <https://cristosal.org/ES/wp-content/uploads/2023/08/Protocolo-de-proteccion-activistas-trans.pdf>

12. Congreso de la Ciudad de México. (2021). Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGBTTTI de la Ciudad de México. Congreso de la Ciudad de México. <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/1384d92dce7e7b6dee75b81f24c079cdf31c7dc4.pdf>
13. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la de 5 de febrero de 1857 (última reforma 29 de enero de 2016), artículo 5. En Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917 (Mex.). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
14. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la de 5 de febrero de 1857 (última reforma 27 de enero de 2016), artículo 123. En Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917 (Mex.). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
15. Cramwinckel, F. M., van der Toorn, J., & Scheepers, D. T. (2018). Interventions to Reduce Blatant and Subtle Sexual Orientation- and Gender Identity Prejudice (SOGIP): Current Knowledge and Future Directions. *Social Issues and Policy Review*, 12(1), 183–217. <https://doi.org/10.1111/SIPR.12044>
16. De la Cerda, D. (2023). Desde los zulos. Sexto Piso. <https://sextopiso.es/esp/item/684/desde-los-zulos>
17. Drullard, M. (2022, 12 de octubre). Soy una mujer trans negra. Malvestida. <https://malvestida.com/2022/10/soy-una-mujer-trans-negra/>
18. Drullard, M. (2022, 30 de septiembre). Carta abierta a una terf. Volcánicas. <https://volcanicas.com/carta-abierta-a-una-terf/>
19. Drullard, M. (2025, 8 de marzo). El separatismo ya fue: una crítica necesaria al 8M. Volcánicas. <https://volcanicas.com/el-separatismo-ya-fue-una-critica-necesaria-al-8m/>
20. Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Boscán, M. (2021). Satisfacción

laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223–244. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.E6.14>

21. Espíndola, E. y Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 20, e052. <https://doi.org/10.24215/27969851e052>
22. Glover, L. [@transyugas]. (15 de junio de 2023). Hoy inauguro mi columna de opinión. Porque a diferencia de mis haters yo no soy mediocre. [Fotografía]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CtiUyOruOIL/?igsh=MXNza2lqdGhrcnRncA==>
23. Gradilla Lizardo, N. y Nuñez Fadda, S. (2024a). Inclusión laboral de la comunidad Trans: una revisión bibliográfica. En Rodríguez Melchor, V., Arámbula Maravilla, E., y Jacobo Gómez Chávez, L. (Coord). México en el mundo. Cultura de paz, diversidad, inclusión y legalidad (pp.149-178). Universidad de Guadalajara.
24. Gradilla Lizardo, N., y Nuñez Fadda, S. (2024b). Salud mental e ideación suicida en la comunidad trans una revisión sistemática. En Jacobo Gómez Chávez, L., Partida Pérez, M., Núñez Fadda, S., Ramos Gallardo, G., Avilés González, C. (Coord). Determinantes socioambientales de la salud: salud para todas las personas (pp.43-57). Universidad de Guadalajara.
25. Guirado, M., y Renosto, S. (2022). ¿Y las travestis? Reflexiones sobre los procesos de inserción laboral de travestis y trans en grandes empresas de AMBA. *Cuadernos del Instituto Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano - Series Especiales*, 10(1), 249-259. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7693952>
26. Hill, A., Cook Cert IV, T., McNair, R., Amos, N., Carman, M., Hartland, E., Lyons, A., Bourne, A. (2023). Demographic and psychosocial factors associated with recent suicidal ideation and suicide attempts among trans and gender diverse people in Australia. *Suicide Life Threat Behav.* 53, 320–333. <https://doi.org/10.1111/sltb.12946>
27. Horn, S. S. (2019). Sexual Orientation and Gender Identity-Based Prejudice. *Child Development*

Perspectives, 13(1), 21–27. <https://doi.org/10.1111/CDEP.12311>

28. Horton, C. (2023) Gender minority stress in education: Protecting trans children’s mental health in UK schools. *International Journal of Transgender Health*, 24 (2), 195-211. <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2081645>
29. Hoyos Hernández, P., Duarte Alarcón, C., y Valderrama, L. (2023). Atención de los profesionales de la salud a personas trans en América Latina y el Caribe. *Interdisciplinaria*, 40 (1), 63-80. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.1.4>
30. Hughto, J., Gunn, H., Rood, B., & Pantalone, D. (2020). Social and Medical Gender Affirmation Experiences Are Inversely Associated with Mental Health Problems in a U.S. NonProbability Sample of Transgender Adults. *Arch Sex Behav*, 49(7), 2635–2647. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01655-5>
31. Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. del P. (2017). Discrimination and labor exclusion in the LGBT community: A case of study in Chapinero district, Bogota, Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9112>
32. Kattari, S., Kattari, L., Johnson, I., Lacombe-Duncan, A., y Misiolek, A. (2020a). Differential Experiences of Mental Health among Trans/Gender Diverse Adults in Michigan. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186805>
33. Kattari, S., Bakko, M., Hecht, H., y Kattari, L. (2020b). Correlations between healthcare provider interactions and mental health among transgender and nonbinary adults. *SSM - Population Health*, 10, 1-7. [10.1016/j.ssmph.2019.100525](https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100525)
34. Lane, N. [@lane.natalia]. (3 de febrero de 2025). Antes de activista, soy una sobreviviente de feminicidio. Una víctima a la que el sistema de justicia le ha fallado. [Fotografía]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/DFn0RkOSEIT/?igsh=MmJyOXRkbnpNXPj>
35. Leon, K., O’Bryan, J., Wolf-Gould, C., Turell, S., y Gadomski, A. (2021). Prevalence and Risk Factors for Nonsuicidal Self-Injury in Transgender and Gender-Expansive Youth at a Rural

Gender Wellness Clinic. *Transgender Health*, 6(1), 43-50. <https://doi.org/10.1089/trgh.2020.0031>

36. López, A. (2021). Cuando el lenguaje excluye: consideraciones sobre el lenguaje no binario indirecto. *Cuarenta naipes, Revista de Cultura y Literatura* 0(3), 295-312. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/cuarentanaipes/article/view/4891>
37. Maldonado Méndez, É., y Ayala Maldonado, C. (2023). Discriminación estructural hacia las personas trans en México. *Universos Jurídicos*, 21(21) 1-18. <https://doi.org/10.25009/uj.v21i21.2662>
38. Martín Reverón, J. (2022). El papel de la masculinidad tradicional en la valoración de los hombres trans y cis. Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28545>
39. McDermott, E., Nelson, R., & Weeks, H. (2021). The Politics of LGBT+ Health Inequality: Conclusions from a UK Scoping Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7835774/>
40. Mejía, N. J. (2019). Gerencia financiera como factor de rentabilidad en organizaciones empresariales. *Revista Científica Global Negotium*, 2(1), 6–37. <https://doi.org/10.53485/RGN.V2I1.67>
41. Otazú, M., y Urquidi, M. (2024). Desafiando la heteronormatividad en Bolivia. Voces de la comunidad LGBTQ+ sobre el mundo laboral. Banco Interamericano de Desarrollo División de Mercados Laborales <http://dx.doi.org/10.18235/0012961>
42. Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J.M., Hróbjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L.A., Stewart, L.A., Thomas, J., Tricco, A.C., Welch, V.A, Whiting, P., Moher, D. (2021) The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, (71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
43. Papadaki, V., Papadaki, E., & Giannou, D. (2021). Microaggression experiences in the workplace among Greek LGB social workers. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 33(4), 512–532. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1892560>

44. Pullen Sansfacon, A., Medico, D., Riggs, D., Carlile, A., y Suerich-Gulick, F. (2023). Growing up trans in Canada, Switzerland, England, and Australia: access to and impacts of gender-affirming medical care. *Journal of LGBT Youth*, 20(1), 55-73 <https://research.gold.ac.uk/id/eprint/30283/>
45. Real Quintanar, T.; Robles García, R.; Medina Mora, M.; Jorge, J.; Vázquez Pérez, L. (2019). Transgender identity and cryptorchidism: A case study. *Salud mental*, 42(1), 51-57 <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2019.007>
46. Rebolledo Díaz, D. (2023). Violencia en contra de la comunidad trans en la zona de tolerancia del barrio Santafe. *Revista Doctrina Distrital*, 3, (1), 154-209. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9086969>
47. Rubio Aguilar, V., Basález Rodríguez, F., Escorza Muñoz, E., & Fuenzalida Pimentel, G. (2021). Identidad de Género de Jóvenes Trans: Perpetuación y Pérdida de Privilegios Patriarcales. *Masculinities & Social Change*, 10(3), 242-269. <https://doi.org/10.17583/mcs.7375>
48. Santillán, S. (2022). ¿Hacia una ciudad incluyente? Efectos de los cambios estético-corporales de varones transmasculinos. *Revista de Antropología Experimental*, 20, 123-135. <https://www.redalyc.org/journal/509/50972666007/>
49. Seiler-Ramadas, R., Markovic, L., Staras, C., Llop Medina, L., Perak, J., Carmichael, C., Horvat, M., Bajkusa, M., Baros, S., Smith, L., McDermott, D., Grabovac, I. (2022). “I Don’t Even Want to Come Out”: the Suppressed Voices of Our Future and Opening the Lid on Sexual and Gender Minority Youth Workplace Discrimination in Europe: a Qualitative Study. *Sexuality Research and Social Policy*, 19, 1452–1472. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00644-0>
50. Snooks, M., y McLaren, S. (2022) Dispositional optimism and suicide among trans and gender diverse adults. *Death Studies*, 46 (8), 1954-1962. <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1876787>
51. Sosa Villada, C. (2021). *Las malas*. Tusquets Editores.
52. Suárez, R. (2021). Resultados de la Segunda Encuesta Trabajo Sexual, Derechos y No Discriminación. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED).

[https://cait.org.mx/wp-content/uploads/2022/08/2021-ENCUESTA-TRABAJO-SEXUAL-CDMX\\_compressed.pdf](https://cait.org.mx/wp-content/uploads/2022/08/2021-ENCUESTA-TRABAJO-SEXUAL-CDMX_compressed.pdf)

53. Suriyasarn, B. (2016). Discrimination and marginalization of LGBT workers in Thailand. *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*, 197–215. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_12)
54. Transsalud. (2025). ¿Qué es transsalud? <https://www.transsalud.com/inicio>
55. Triana, M. del C., Gu, P., Chapa, O., Richard, O., & Colella, A. (2021). Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *Human Resource Management*, 60(1), 145–204. <https://doi.org/10.1002/HRM.22052>
56. Trujillo, M., Perrin, P., Sutter, M., Tabaac, A., y Benotsch, E., (2017). The buffering role of social support on the associations among discrimination, mental health, and suicidality in a transgender sample. *Int J Transgend.* 18 (1), 39–52. <https://doi.org/10.1080/15532739.2016.1247405>
57. Villa-Rueda, A., Onofre-Rodríguez, D., Colina, J., Churchill, S. y Mendoza-Catalán, G. (2022). “¿Por qué pasa esto? Porque vivimos en una sociedad que constantemente te dice que no eres mujer”: género y riesgo del VIH en mujeres trans del noreste mexicano. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00266920>
58. Zwickl, S., Qi Wong, F., Dowers, E., Leemaqz, S., Bretherton, I., Cook, T., Zajac, J., Yip, P., y Cheung, A. (2021). Factors associated with suicide attempts among Australian transgender adults. *Psychiatry* 21(81), 1-10 <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03084-7>

#### **DATOS DE LAS AUTORAS.**

1. **Naiara Sophia Gradilla Lizardo.** Maestra en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, profesora de asignatura del Departamento de Psicología. México. Correo electrónico: [naiara.gradilla@academicos.udg.mx](mailto:naiara.gradilla@academicos.udg.mx)

2. **Silvana Mabel Nuñez Fadda.** Doctora en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, profesora de tiempo completo del Departamento de Psicología. México. Correo electrónico: [silvanam.nunezf@academicos.udg.mx](mailto:silvanam.nunezf@academicos.udg.mx)
3. **Daniela Mabel Gloss Nuñez.** Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Desarrollo Regional, énfasis en estudios sobre cuerpos, territorios y emociones. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), académica de tiempo fijo en el Centro Interdisciplinario para la Formación y la Vinculación Social, ITESO. México. Correo electrónico: [mabelgloss@iteso.mx](mailto:mabelgloss@iteso.mx)

**RECIBIDO:** 9 de mayo del 2025.

**APROBADO:** 31 de mayo del 2025.