

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES Y DEL DESARROLLO ECONÓMICO (ielde)
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales
Universidad Nacional de Salta (UNSa)
Salta
Argentina

Documentos de Trabajo

Discriminación en el acceso laboral de la población trans: Un estudio comparativo sobre México, Perú y Ecuador

Carla Arévalo y Gabriela Nieva Moreno

Año 2025, N° 25

ielde – Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales - UNSa

<http://www.economicas.unsa.edu.ar/ielde>

UNSa: Av. Bolivia 5150, A4408FVY, Salta, Argentina

ISSN 1852-1118 (impreso), ISSN 1852-1223 (en línea)

Discriminación en el acceso laboral de la población trans: Un estudio comparativo sobre México, Perú y Ecuador

Resumen

Las personas de la comunidad LGBTQI+ enfrentan diferentes situaciones de discriminación y vulnerabilidad. Dentro de este colectivo heterogéneo, la literatura y las organizaciones civiles identifican mayores tasas de exclusión y violencia en la población trans, cuya identidad de género es diferente del sexo asignado al nacer (OIT, 2012; Granados Cosme, 2017; Luna Medina, 2021; Coll-Planas y Missé, 2018). Esta discriminación hacia las personas trans, impacta también en su ingreso a espacios de trabajo seguros y en condiciones dignas-decentes.

Este trabajo se propone, -con datos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) de México (2021/2022), la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (PEV) de Perú (2017), y la Primera Investigación sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI (ECVID) en Ecuador (2013)- realizar un diagnóstico laboral de la población estudiada.

Primero, se estiman las desigualdades que enfrenta el colectivo trans en el mercado laboral a través de indicadores de actividad y desempleo. Luego, se identifica la relación entre factores tradicionales (nivel educativo y edad) y factores específicos de esta población (como la aceptación o no de su condición de trans por parte de la familia) y la probabilidad de acceder a un trabajo.

Palabras Clave: Población Trans, Inclusión Laboral, Discriminación, Diversidad sexual.

Introducción

A pesar de los avances normativos en materia de derechos humanos, las personas con identidades de género diversas continúan enfrentando altos niveles de persecución, violencia y exclusión social en distintas regiones del mundo. Según el informe de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA World, 2023), más de 60 países todavía criminalizan a las personas trans o no binarias, ya sea mediante leyes explícitas o a través de normativas que castigan la "conducta indecente" o la "identidad falsa". Esta criminalización se ve reforzada por contextos de impunidad y discursos políticos anti-género que legitiman la violencia. En múltiples países, las identidades trans son patologizadas o directamente negadas en el plano jurídico, limitando el acceso a derechos básicos como la salud, la educación y el empleo (UN OHCHR, 2022). Además, la persecución no se limita al ámbito legal, sino que se manifiesta también en prácticas sociales cotidianas que van desde la discriminación sistemática hasta los crímenes de odio, lo que contribuye a una expectativa de vida alarmantemente baja para la población trans, especialmente en América Latina (Berkins & Fernández, 2005; Transrespect vs Transphobia Worldwide, 2022). Aún en este contexto desfavorable, como consecuencia de las luchas de los distintos feminismos y organizaciones de la diversidad sexual y genérica, los principales organismos internacionales han establecido principios respecto a la diversidad sexual y genérica. En el año 2007 la Organización de las Naciones Unidas publicó una serie de principios, denominados Principios de Yogyakarta, que establecen cómo se debe aplicar la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. El principio 12 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Por otro lado, en un informe realizado en 2009, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2009) también señala que la violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia disminuyen las posibilidades de las mujeres trans/travestis de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y al mercado laboral formal. En consecuencia, la falta de vivienda y la exclusión de la

educación y del mercado laboral formal vuelve a las personas trans más susceptibles de ser sometidas a diversas formas de violencia.

Una de las limitaciones que estos principios internacionales enfrentan para su pleno ejercicio es la falta de información sistematizada, pública y masiva de las condiciones de vida de las personas trans/travestis. La Agenda 2030 propone avanzar en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenibles sin dejar a nadie atrás. Para asegurar que todos sean incluidos en los esfuerzos por alcanzar el desarrollo sostenible y el empleo digno para todos (ODS 8), es necesario contar con estadísticas actuales, confiables y precisas que permitan entender la situación presente y monitorear los progresos. Algunos países de la región han incluido en la pasada ronda censal la posibilidad de identificar a personas diferenciando su identidad sexual y/o su orientación sexual. Es el caso por ejemplo de Ecuador y Argentina. Sin embargo, no se cuenta con los microdatos de estos, por lo que se utilizarán las encuestas a continuación. Este trabajo utilizará datos de México, Perú y Ecuador, países que tuvieron las primeras iniciativas en la región para implementar encuestas oficiales sobre condiciones de vida de la población LGBTI+.

México realizó durante 2021 y 2022 la primera encuesta nacional vinculada a la temática, la ENDISEG (Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género). El diseño de la muestra es probabilístico, con lo cual, los resultados obtenidos pueden ser generalizados a toda la población, y desagregar por identidad de género. En Perú, se implementó en 2017 la 1era Encuesta Virtual para Personas LGBTI. Esta es una encuesta de carácter exploratorio, no es probabilística (con lo cual sólo se puede describir a la muestra y no expandir resultados a la población) que fue aplicada a las personas de 18 años y más que se identifican como parte de la comunidad LGBTI. En el 2012, Ecuador realizó el Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en Ecuador. Del mismo modo que en el caso peruano, Ecuador no cuenta con un marco muestral, por lo que se realizó un muestreo no probabilístico aplicando la técnica bola de nieve.

Los informes de las encuestas y censos muestran una y otra vez una situación más desfavorable para la población LGBTI+ en todos los indicadores de bienestar que se pueden medir. En México, se estima 5 millones de personas que se autoidentifican LGBTI+, un 5,1%

de la población de 15 años y más en el país, de las cuales 908.600 pertenecen a la población trans. En la encuesta peruana participaron 8.630 personas, de las cuales 5% se autoidentifica como trans. En Ecuador, de las 2.805 encuestadas, 31,1% son personas trans; principalmente trans femeninas (28,5%).

Seguiremos a Blas Radi (2021), quien propone utilizar el hiperónimo “trans” de manera operativa (y no como una identidad de género en sí misma) para referirse a personas cuya identidad de género difiere de la asignada al nacer. Sin embargo, se reconoce que este término sigue siendo limitante y que el vocabulario que una persona usa para describirse a sí misma puede variar y evolucionar con el tiempo. (Pullen, 2020).

Este trabajo se propone indagar la exclusión laboral que sufre la población trans. El objetivo es comparar las diferencias en el acceso al trabajo decente entre la población trans y la población general en los países seleccionados y analizar los factores que inciden en el acceso al trabajo formal de los/as integrantes del colectivo trans. Los factores tradicionales asociados al ingreso laboral que se analizarán son la edad y el nivel educativo. A los que se sumarán factores específicos de la población trans, tomando como referencia un trabajo realizado en Barcelona (Coll-Planas y Missé; 2018) que identifica 8 condicionantes; género, visibilidad, tiempo, dimensión jurídica, apoyo del entorno, trayectoria educativa, trabajo sexual e indicadores de salud.

Marco normativo y teórico

El concepto de trabajo decente fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Entonces se concluyó que el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y las trabajadoras (Bonaccorsi y Carrario, 2012).

En 2015, Naciones Unidas definió una agenda global con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los que se propone luchar contra la pobreza extrema, por medio de tres dimensiones esenciales del desarrollo sostenible como son la económica, la social y la ambiental. Esta agenda proporciona una hoja de ruta para articular la formulación de políticas globales, nacionales y locales. El ODS 8 plasma la noción de trabajo decente invitando a los países miembros a promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La Agenda 2030 pretende hacer realidad los derechos humanos, incluido el derecho al trabajo, para todas las personas, alcanzando la igualdad entre los géneros y sin dejar a nadie atrás (ONU, 2015).

Son varias las teorías que han postulado mecanismos para acceder a mejores puestos de trabajo, a un trabajo decente. Las teorías de capital humano, gestadas entre otros por Becker (1957), plantearon una relación directa entre la educación y los ingresos (se puede considerar al ingreso como un atributo de la calidad del puesto de trabajo), a través del incremento en la productividad. Es decir que el mecanismo para alcanzar un puesto de trabajo de calidad es la educación. Sin embargo, estas teorías no advierten la heterogeneidad en las productividades de la estructura productiva y de las características propias de las personas. Así, personas igualmente educadas pero que se insertan alternativamente en el sector moderno del mercado laboral, o en el sector informal, gozarán de rendimientos educativos diferenciales (Barco y Vargas, 2010; Valdivia y Pedrero, 2011; Paz, 2013). Del mismo modo, trabajadores con idéntico nivel educativo pero que se diferencian, por ejemplo, por estar o no en situación de pobreza, por su condición de migración, por su identidad genérica o de orientación sexual pueden también revelar rendimientos educativos diferentes (Ñopo et al., 2004; Araújo, 2014; Contreras y Gallegos, 2007).

Coll-Planas y Missé (2018), utilizando un abordaje cualitativo realizado en Barcelona, identificaron ocho factores asociados a la inclusión laboral de las personas trans. Estos factores fueron luego retomados por Luna Medina (2021) para aplicarlos en Catamarca (Argentina) y Sucre (Colombia), también a través de entrevistas a personas trans. Con esto, se reconoce que más allá de la educación, otros factores inherentes a la población trans pueden tener incidencia en el acceso a un trabajo decente. Esos factores son:

1. El *género de la persona*. En este estudio se realizará una comparación entre los grupos de géneros trans y cis, por la dificultad de recategorizar las preguntas encuestales de identidad de género a dos categorías binarias como *trans femenino* y *trans masculino*.
2. El hecho de ser *visiblemente trans* es un factor que condiciona la posibilidad de pasar procesos de selección de personal. La visibilidad depende de factores legales, físicos y hormonales (como son la apariencia o la voz). En el estudio de Luna Molina (2021) se manifiesta cómo la visibilidad de las participantes mujeres trans del estudio las expone a la discriminación en espacios laborales, a diferencia de los varones trans que indican que “*pasan más desapercibidos*”.
3. El tiempo se analiza de diferentes formas. Por un lado, la *edad* de la persona, lo que permite identificar fenómenos de edadismo, más profundos en la población trans. Otros factores se vinculan al *momento de la transición*, es decir, en qué estadio se encuentra la persona en relación a su proceso de vivir según la identidad de género sentida (si ha iniciado tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, a qué personas de su entorno lo ha comunicado, etc.). Este momento permite mayor o menor visibilidad, lo que impacta en el proceso de selección y adaptación. Luego, la *edad de transición* y la *generación histórica* en la que se transición también condicionan el ingreso a un trabajo. En el presente documento, se incluirá la *edad de la persona* para comparar los indicadores laborales.
4. En relación a la *dimensión jurídica*, haber realizado el DNI con la identidad autopercebida facilita el acceso a servicios públicos, a programas de empleo y la formalización de algún tipo de contratación.
5. El *apoyo del entorno* (especialmente familiar), desde un punto de vista afectivo, aparece en las entrevistas como un determinante aún más importante que el económico para favorecer la trayectoria formativa y laboral.
6. La *trayectoria educativa* de las personas trans puede verse truncada o condicionada. No sentirse reconocidas en su identidad de género, estar centradas en llevar a cabo la transición o estudiar en un entorno de rechazo (transodiante) puede conducir a un bajo rendimiento académico, al abandono, o al condicionamiento de la elección de orientación educativa con preferencias por áreas consideradas menos discriminatorios (en el caso de las trans femeninas, por ejemplo, el ámbito de la estética).

7. El *ejercicio del trabajo sexual* es, en parte, producto de la exclusión del mercado laboral, pero también es una actividad donde muchas mujeres trans afirman sentirse valoradas y reconocidas. Coll-Planas y Missé reconocen de todas maneras, que el grupo de trabajadoas/es sexuales es de los más vulnerables al momento de ingresar a un empleo debido al estigma asociado al trabajo sexual y al riesgo de infecciones sexuales. El trabajo sexual las expone a la presión policial, las puede hacer entrar en dinámicas de consumo problemático, y cuando quieren dejar de ejercer el trabajo sexual (por razones de salud, de edad o porque quieren buscar otras opciones) les puede costar encontrar alternativas en el mercado laboral formal.

8. Por último, el *estado de salud* que se propone como un factor intermedio. Por un lado, condiciona el acceso a mejores tratamientos de modificación corporal, como factor específico. Pero también, de manera general, un acceso precario a la salud no permite el acceso a un trabajo.

Antecedentes

“Cumbia, copeteo y lágrimas” es uno de los primeros informes que intentan dar una dimensión cuantitativa del estado de situación de las personas trans en la América Latina (2007). Según el mismo, realizado por la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti-Transexual (ALITT) en Argentina, el 73% de las entrevistadas no había alcanzado a terminar los estudios obligatorios. El informe sugiere que el promedio de expectativa de vida para una trans en Latinoamérica es de 36 años. Simonetto (2022) confirma que no hay otro grupo poblacional que tenga una expectativa de vida tan baja.

En los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, de 2013, el 81% de las personas encuestadas considera que sí existe discriminación a la población travesti. Con mayor proporción se encuentran las trans e indígenas, pobre y con VIH/SIDA.

En 2015, una encuesta específica realizada en una marcha del Orgullo LGBTQI+ en México indica que los mayores porcentajes de discriminación en espacios de trabajo (no fueron contratados o fueron despedidos) son para personas trans, pues van del 17,4% al 22,8%. A las personas que mayormente desafían el binomio masculino-femenino se les ha negado el ingreso o la permanencia en espacios públicos: al 20% de las personas transexuales y transgénero; al 15,6% de los hombres trans; al 11,7% de las personas travestis, y; al 8,7% de las mujeres trans. Finalmente, la Asociación Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

(ADIL, 2018) indica que 41% de personas trans tienen estudios superiores, a pesar de ello, tienen menos oportunidades de encontrar empleo.

Por otro lado, la investigación “Percepción de la población general hacia la población trans y gay/HSH” (Instituto de la Opinión Pública, 2012) realizada a 1101 personas en Perú, indica que la población no está dispuesta a apoyar medidas que les reincorporen derechos de las personas trans. Así como, tampoco está dispuesta a aceptar que las personas trans tengan la posibilidad de ocupar un cargo público, o simplemente accedan a la enseñanza básica. Además, más de la mitad de las personas encuestadas (54,7%) no están de acuerdo en que se otorgue a las personas trans el derecho a realizar cambios en sus documentos de identidad.

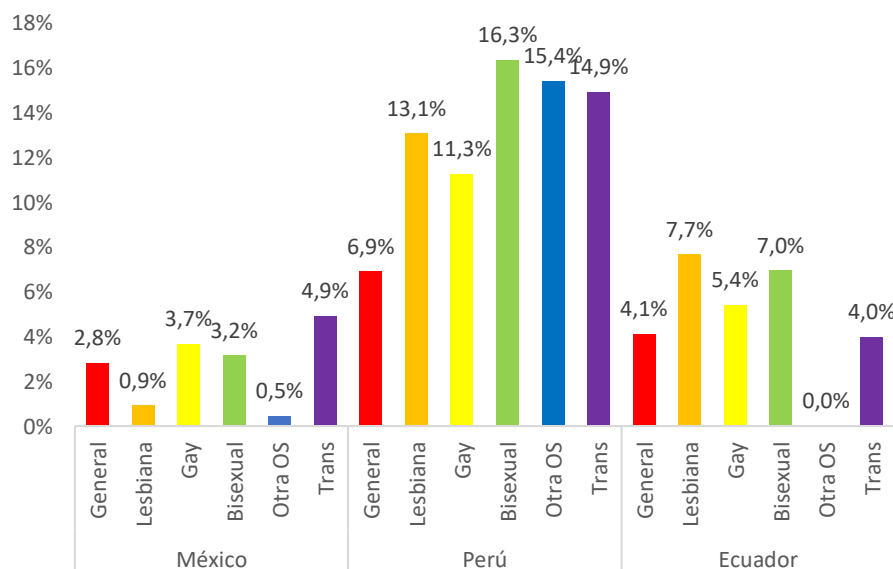
La última ronda censal fue la primera en incorporar preguntas que permitan identificar población LGBTI. En particular, en Ecuador el Censo de Población, de Vivienda y de Comunidades de Ecuador del 2022, posterior a la Primera Investigación sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador (2013) que se utiliza en este estudio, muestra desigualdades persistentes sobre la población trans. La tasa de analfabetismo de la población trans es de 4,8% mientras que la de la población en general es del 3,7%. Paralelamente, la tasa de actividad de la población trans es 56,7%, y la de desocupación del 16,3%. Dichas tasas son 62,7% y 3,2% en la población general, respectivamente, en 2022.

El proceso de globalización ha reforzado las desigualdades en muchos ámbitos, uno de ellos es el mercado laboral y su dinámica, sobre todo en América Latina. En este fenómeno se ha incluido la exclusión de todos los grupos minoritarios, y particularmente de los miembros de la comunidad LGBTI+ (Treviño & da Silva, 2023). La inclusión a los espacios de trabajo opera sobre el respeto a las personas de orientación sexual e identidad de género no normativas, mejora su calidad de vida, impacta en la motivación de los trabajadores LGBTI+, e influye en la productividad laboral (Vázquez, 2022).

Para ilustrar esta situación, en el Gráfico 1 se presentan las tasas de desocupación de los distintos grupos dentro de la población LGBT+ para los países seleccionados. Estas tasas evidencian desigualdades respecto de la población en general, y una alta tasa de desocupación para las personas trans, excepto en Ecuador. La población trans se encuentra entre los grupos con más desempleo. Las excepciones pueden responder a la dificultad en algunas economías,

como las latinoamericanas, de mantenerse buscando trabajo. Más bien, las estrategias de supervivencia se orientan a una inserción informal, más que al desempleo.

Gráfico 1: *Nivel de desempleo según orientación e identidad sexual. México (2021), Ecuador (2012) y Perú (2017).*



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDISEG (México), de la Primera Encuesta Virtual para personas LGBTI (Perú) y del Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI (Ecuador).

Las *cuestiones transgénero en el lugar de trabajo* representan la vanguardia del movimiento de derechos humanos de la diversidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgénero). Al tomar conciencia de las cuestiones involucradas y conceptualizar intervenciones para ayudar a los gerentes y a los empleados, se puede agregar valor a la organización, fomentando la equidad social y la efectividad organizacional (Davis, 2009).

En general, se observa una vacancia en la temática de la inserción laboral de las personas trans, desde un abordaje cuantitativo. En su tesis de Maestría en Bibliotecología y Ciencia de la Información, Julio Díaz Jatuf (2017) confirma la escasa literatura sobre el tema y la inexistente presencia de producciones científicas en lengua española sobre la temática abordada de la base de datos Library Literature Science Abstracts (LISA).

Datos y metodología

Datos

En los últimos años, las encuestas permanentes de algunos países de la región iniciaron la inclusión de preguntas de orientación sexual e identidad de género, como Chile y Colombia, y otros países incluyeron preguntas vinculadas a la diversidad sexual y genérica en sus Censos poblacionales, como Ecuador y Argentina. En este trabajo, se retoman los datos de tres encuestas que relevan las características específicas de las comunidades LGBTQ+ en México, Ecuador y Perú, debido a la accesibilidad de las bases de datos y a la posibilidad de encontrar en ellas, los factores asociados a la inclusión laboral de personas trans, aún en distintos años de realización.

Se utilizan datos de la **Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)** realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) de México en el año 2021. La ENDISEG se aplicó a la población de 15 años y más que se reconoce a sí misma con orientación sexual y/o identidad de género (OSIG) LGBTQ+. El esquema de muestreo fue probabilístico, trietápico, estratificado y por conglomerados. Las unidades de muestreo fueron Viviendas particulares habitadas, mientras que las unidades de observación fueron las viviendas particulares habitadas seleccionadas, los hogares, y los residentes del hogar de 15 años o más.

Para el caso de Perú, se utilizan los datos de la **Primera Encuesta Virtual (PEV) para personas LGBTQ+ en el Perú**, realizada por el INEI en el año 2017. La encuesta tuvo carácter exploratorio, no probabilístico por cuanto no se dispone de información previa sobre el tamaño de esta población para poder seleccionar una muestra. La encuesta se realizó de manera virtual (online) a través de la página web del INEI.

Por último, en 2012 el INEC de Ecuador realizó el **Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTQ+ (ECVID) en Ecuador**, se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico a través del método *Bola de Nieve*, que se caracteriza por la inexistencia de un marco muestral, por lo que las conclusiones se corresponden únicamente a la realidad del comportamiento de las 2.805 entrevistas realizadas. A diferencia de Perú, en Ecuador las encuestas fueron realizadas

por encuestadores pertenecientes a la comunidad LGBT+ capacitados, quienes las realizaron a las personas vinculadas a organizaciones activistas.

Considerando la información disponible en las encuestas, analizaremos los siguientes indicadores que aproximan el trabajo decente: el acceso al mercado laboral (actividad), y si se está en búsqueda de uno (desempleo). Se observa cierto déficit en las encuestas, como la dificultad para identificar personas que se insertan en el sector informal, siendo este uno de los problemas de mayor incidencia en la región.

Tabla 1: *Definición de las variables utilizadas en el análisis descriptivo y condicionado.*

	México	Perú	Ecuador
Indicadores laborales			
Activo	Trabajó por lo menos una hora, tenía trabajo pero no trabajó, o buscó trabajo.	Condición de actividad: Desocupado u ocupado	Ocupado o busca trabajo por primera vez
Desocupado	Buscó trabajo. La pregunta presenta como excluyentes a las categorías buscó trabajo, y trabajó.	Condición de actividad: Desocupado	Busca trabajo por primera vez.
Factores generales			
Edad	18-25, 26-50 y mayor a 50 años	18-25, 26-50 y mayor a 50 años	18-25, 26-50 y mayor a 50 años
Nivel educativo	Bajo (secundaria, normal básica, cerrera técnica, preparatoria incompleta) Medio (secundaria, normal básica, técnica o preparatoria completa y tecnicatura completa o incompleta) superior (licenciatura profesional posgrado)	Bajo (hasta secundaria incompleta) Medio (secundaria completa, superior incompleta y universitaria incompleta) Alto (Superior o universitaria completa)	Bajo (hasta secundaria incompleta) Medio (secundaria o educación media completa, ciclo postbachillerato o superior no universitario completo o

		incompleto) Alto (superior universitario)
Factores específicos		
Género	Trans incluye: transgénero, transexual, género fluido u otro.	Trans incluye: trans femenina, masculino, no binario u otro. Trans incluye: trans femenino, masculino, transexual, otro.
Visibilidad	Se muestra abiertamente	Usa o ha usado hormonas como parte de su transición corporal.
Momento de la transición	Edad en la que comenzó a cambiar su forma de ser o actuar	
Dimensión jurídica	Sabe que existe la posibilidad de modificar documentos oficiales para el reconocimiento como hombre o mujer	Ha logrado el cambio de nombre y sexo en su DNI
Aceptación familiar	Cuando sus padres se enteraron alguno de ellos le aceptó, respetó o respaldó	Al conocer su orientación sexual/identidad de género, sus familiares le respetaron, aceptaron e integraron o se identificaron con la defensa de los derechos LGBTI Tuvo un nivel de aceptación total por parte de la madre o el padre

Trayectoria educativa	Autoridad escolar -o laboral- o compañera/o de la escuela - o del trabajo- le han molestado haciendole preopuestas para tener relaciones sexuales a cambio de un pago; le han obligado a tener relaciones sexuales; le han humillado, avergonzado o le han dicho groserías; le han enviado mensajes ofensivos; le han tocado o manoseado sin su consentimiento.		
Trabajo sexual	En algún momento de su vida ha realizado trabajo sexual.		
Salud	Tuvo depresión, angustia, miedo, ansiedad o ha pensado suicidarse en	Tiene alguna enfermedad crónica, infecto-contagiosa o mental	Tiene acceso a la salud privada.

Fuente: Elaboración propia.

Metodología

Se presenta en primer lugar un análisis descriptivo, relacionando la condición de actividad y desempleo con los factores asociados según el marco teórico y los datos disponibles para país. Este análisis busca principalmente revelar las desigualdades laborales entre las personas trans y cis.

En segundo lugar, se muestran estimaciones de modelos logit para conocer en qué medida se relacionan esos factores con la condición de actividad y desempleo de la población trans. En particular, se espera conocer si los factores inherentes a la población trans tienen una relación

igual, menor o mayor con el nivel de actividad o desempleo que los factores típicamente analizados: educación, edad y experiencia.

Estar activo o desempleado (y_i) ocurre con una probabilidad π_i condicional a variables explicativas x (lo que hemos llamado también factores asociados):

$$\pi_i \equiv \Pr(y_i|x) \quad (1)$$

Estar (o no estar) activo en el mercado o desempleado son estados binarios, por lo cual la variable dependiente es binaria y su modelo apropiado responde a una función logística que toma valores cero y uno:

$$\Pr(y = 1|x) = G(x\beta) = \frac{\exp(z)}{1+\exp(z)} = G(z) \quad (2)$$

donde la función G es creciente en $z = 0$, $G(z) \rightarrow 0$ cuando $z \rightarrow -\infty$ y $G(z) \rightarrow 1$ cuando $z \rightarrow \infty$.

Los coeficientes β_j son cambios marginales del logit, muestran el cambio en el logit debido a un aumento en una unidad en la variable que acompaña, *ceteris paribus*. Apelamos a los *odds ratios* (OR) o cocientes de probabilidades para facilitar la interpretación de los coeficientes estimados. La relación entre los betas y los OR se muestra a continuación:

$$OR = \frac{\Pr(y=1)}{1-\Pr(y=1)} = \exp(x\beta) \quad (3)$$

Aplicando logaritmos en ambos miembros, se tiene:

$$\text{logit}[\Pr(y = 1)] = \ln \left[\frac{\Pr(y=1)}{1-\Pr(y=1)} \right] = x\beta \quad (4)$$

Si se supone un cambio unitario en la variable x_i , el ratio entre los dos OR asociados (el obtenido antes y después de la variación ocurrida) se tiene:

$$OR = \frac{odds_2}{odds_1} = \exp(\beta_j) \quad (5)$$

De (5) se tiene que un coeficiente β_j cercano a cero -o un OR cercano a uno- se asocia a cambios inocuos de la variable explicativa x , variaciones que no tienen efecto sobre la

actividad o el desempleo. Así también, $\beta_j < 0$ equivale a un *OR* menor que uno y un $\beta_j > 0$ a un *OR* mayor que uno.

Resultados

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del análisis descriptivo y condicional. Las siguientes tablas relacionan los indicadores laborales con los factores descriptos en el marco teórico, tanto generales como específicos de la población trans. Se utilizan las cifras de actividad y desempleo para la población en general que surgen de las encuestas a hogares de los distintos países y en los años estudiados, ya que sólo en México la encuesta relevó datos de personas con orientación sexual o identidad de géneros normativas.

Tabla 2: *Nivel de actividad de la población en general y de la población trans de México, Perú y Ecuador, con factores asociados a la inclusión laboral.*

Nivel de Actividad	MÉXICO	PERÚ	ECUADOR
Población general	61,6%	72,4%	55,2%
Población trans	58,5%	77,6%	97,3%
FACTORES GENERALES			
Nivel educativo			
Bajo	57,2%	80,0%	98,4%
Medio	57,9%	77,7%	96,7%
Alto	62,9%	77,1%	95,7%
Edad			
18 a 25	45,0%	68,6%	96,0%
26 a 50	77,1%	90,5%	98,0%
51+	74,9%	67,7%	94,7%
FACTORES ESPECÍFICOS			
Visibilidad			
Sí	55,4%	-	95,8%
No	62,0%	-	97,9%
Dimensión Jurídica			

Ha realizado el cambio de nombre y sexo en su DNI	-	96,3%	-
No ha realizado el cambio de nombre y sexo en su DNI	-	77,2%	-
Apoyo familiar			
Con	69,9%	80,1%	96,8%
Sin	52,2%	78,9%	98,9%
Trabajo sexual			
Realizó o realiza TS	-	76,2%	96,6%
No realizó o realiza TS	-	85,1%	97,6%
Salud			
<i>Estado de Salud</i>			
Padece enfermedad	55,8%	76,6%	-
No padece una enfermedad	60,1%	82,1%	-
<i>Acceso a la Salud</i>			
Tiene seguro de salud	58,1%	73,0%	96,1%
No tiene seguro de salud	59,1%	70,7%	97,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENDISEG, PEV y ECVID.

Las tasas de actividad de la población trans son mayores a las tasas de la población en general, excepto en México. También en este país, la tasa aumenta con el *nivel educativo* de la persona trans, sin embargo, esta relación es inversa en Perú y Ecuador. Todos los países concentran su mayor tasa de actividades en las *edades* centrales. En Perú se observa una caída de la tasa en el intervalo de 50 años y más, mayor a los dos países restantes (Tabla 2).

En cuanto a los factores específicos, se observa el antecedente mencionado, que indica que, a menor *visibilidad*, mayor acceso a un trabajo. Sólo se tiene datos sobre el *cambio registral* en Perú, aunque México pregunta si se tiene conocimiento sobre la posibilidad de cambiar el DNI. En Perú, es un factor relevante en términos de este indicador laboral, ya que la participación de quienes han cambiado su DNI es del 96,3%. Sin embargo, en la encuesta, sólo 30 personas realizaron el cambio. El *apoyo familiar* es un factor que distingue tasas más altas de actividad, excepto en Ecuador. El hecho de no haber realizado *trabajo sexual* indica

también mayores tasas de actividad. Por último, el factor *salud*, indica mayores tasas de actividad de quienes no padecen una enfermedad, y de quienes no poseen seguros de salud (Tabla 2).

Tabla 3: *Nivel de desempleo de la población en general y de la población trans de México, Perú y Ecuador, con factores asociados a la inclusión laboral*

Nivel de desempleo	MÉXICO	PERÚ	ECUADOR
Población total	2,8%	6,9%	4,1%
Población trans	4,9%	14,9%	4,0%
FACTORES GENERALES			
Nivel educativo			
Bajo	3,5%	13,5%	2,7%
Medio	5,6%	13,5%	4,5%
Alto	5,9%	16,0%	6,1%
Edad			
18 a 25	3,8%	19,4%	9,1%
26 a 50	7,2%	10,7%	2,1%
51+	2,3%	13,0%	0,0%
FACTORES ESPECÍFICOS			
Visibilidad			
Si	4,4%	-	4,8%
No	3,3%	-	3,6%
Dimensión Jurídica			
Ha realizado el cambio de nombre y sexo en su DNI	-	11,5%	-
No ha realizado el cambio de nombre y sexo en su DNI	-	15,0%	-
Apoyo familiar			
Con	4,9%	9,6%	3,4%
Sin	4,9%	17,4%	6,0%
Trabajo sexual			

Realizó o realiza TS	-	15,9%	4,1%
No realizó o realiza TS	-	10,4%	3,9%
Salud			
<i>Estado de Salud</i>			
Padece enfermedad	5,2%	16,0%	-
No padece una enfermedad	4,4%	14,7%	-
<i>Acceso a la Salud</i>			
Tiene seguro de salud	7,1%	12,0%	3,4%
No tiene seguro de salud	3,2%	20,6%	4,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENDISEG, PEV y ECVID.

Las tasas de desocupación son mayores a las de la población trans excepto en Ecuador (Tabla 3). De todas maneras, como ya se mencionó, el Censo de Población visibiliza una mayor tasa de desocupación para la población trans.

En todos los países, a medida que aumenta el nivel educativo, crecen las tasas de desempleo. Las tasas de desocupación más altas, se ubican en el rango etario más joven, 18 a 25 años, excepto en México, donde la tasa más alta es la del grupo central, 26 a 50 años (Tabla 3).

En cuanto a los factores específicos, se valida el antecedente mencionado en los resultados de la tasa de actividad, que indica que, a mayor *visibilidad* menor inclusión laboral, graficada por una mayor tasa de desocupación, en este caso. Sólo en Perú, la información sobre la *dimensión jurídica* permite también validar los antecedentes cualitativos, debido a una mayor tasa de desocupación para quienes no han realizado el cambio registral. El *apoyo familiar* y el hecho de no haber realizado *trabajos sexuales* también son factores relevantes en Perú y Ecuador, con menores tasas de desocupación. Por último, respecto al factor *salud*, padecer una enfermedad impacta en mayores tasas de desocupación (Tabla 3).

Tabla 4: *Determinantes de la actividad en el mercado y el desempleo. Población trans de México (2021), Ecuador (2012) y Perú (2017).*

	México		Perú		Ecuador	
	Activo en el mercado	Desocupado	Activo en el mercado	Desocupado	Activo en el mercado	Desocupado

Edad	1.352***	1.114	1.125***	0.895***	1.237***	0.843
Experiencia	0.997***	0.998	0.999***	1.001***	0.998***	1.000
Nivel educativo medio	0.973	1.481	1.320	1.027	0.351*	1.386
Nivel educativo alto	1.214	2.141	2.606***	0.730	0.216**	2.456*
Visibilidad	1.192	0.575	-	-	2.822**	0.732
Dimensión jurídica	1.000	0.686	2.240	0.853	-	-
Aceptación familiar	1.765**	1.349	1.393**	0.519***	0.218**	0.716
Trabajo sexual	-	2.140	2.540***	0.662	0.608	1.099
Trayectoria educativa	0.744					
Estado de salud	1.595*	0.911	1.386*	1.168	0.808	0.677
Constante	0.006***	0.005**	0.143***	2.133	3.005	4.415
Observaciones	425	425	1,482	1,071	876	852
Pseudo R^2	0,15	0,04	0,08	0,05	0,12	0,12

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENDISEG, PEV y ECVID.

La tabla 4 presenta modelos de participación laboral y de desempleo para la población trans en los tres países analizados. Encontramos en común, una relación estadísticamente significativa entre la participación laboral y la edad, a medida que las personas son más grandes, participan más en el mercado laboral.

En Perú, las personas trans de mayor nivel educativo tienen una participación laboral 2,6 veces mayor que las personas de nivel educativo bajo y medio. También participan más las personas trans que se muestran abiertamente, las que han ejercido o ejercen el trabajo sexual, y las que padecen enfermedades crónicas. El hecho de tener una identificación oficial con la identidad autopercibida no muestra efectos sobre la participación.

México muestra resultados similares, con una participación mayor para las personas trans con aceptación familiar, las más grandes de edad, y las que padecen alguna enfermedad. En cambio, Perú muestra escenarios diferentes. Por ejemplo, las personas con aceptación familiar participan menos que las que no cuentan con apoyo familiar, lo mismo, las personas más educadas participan menos que las menos educadas. En este país, es posible observar la

relación entre participación y visibilidad, se estima que las personas visibles son casi 3 veces más activas en el mercado que las no visibles.

El desempleo muestra en Perú, una relación negativa y significativa con la aceptación familiar y con la edad. Las personas que tienen más edad, y las que cuentan con aceptación familiar tienen menos probabilidad de estar desempleadas. En Ecuador, únicamente resultó estadísticamente significativa la variable de nivel educativo, y muestra que las personas con mayor nivel tienen mayor probabilidad de estar desocupada que las de menor nivel educativo.

Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo fue realizar un diagnóstico de la situación laboral de las personas trans en México, Perú y Ecuador. Se analizaron distintos factores que surgen de un marco teórico desarrollado de manera cualitativa en Barcelona por Coll-Planas y Missé (2018), y luego retomado en Catamarca y Sucre por Luna Medina (2021). Los resultados presentan información que aporta evidencia a la desigualdad denunciada por organizaciones civiles y por la literatura en el tema.

Tenemos que destacar la limitación de las fuentes de datos con las que contamos. Si bien es prometedor que comiencen a surgir encuestas y censos de población que permitan observar las condiciones de vida, laborales y de discriminación de la población LGBT+ y, en particular, de la población trans. Por ejemplo, no se cuenta con datos directos para analizar la informalidad laboral, tal vez el indicador más adecuado para conocer la precariedad de la inserción laboral de la población en nuestra región.

Encontramos que la población trans es uno de los grupos con mayores indicadores de desocupación. Destacamos que los factores que más condicionan ese acceso laboral son la aceptación familiar, en dos de los tres países analizados, la actividad es mayor cuando hay aceptación de la familia. El único resultado estadísticamente significativo sobre el desempleo, muestra que la aceptación familiar tiene un efecto negativo. A medida que las personas trans cuentan con el apoyo familiar, participan más en el mercado, y registran menor probabilidad de estar desempleado.

Siguiendo a Fernández (2004), estas condiciones de vida, en algunos casos, son el resultado de distintas conquistas, por ejemplo, el cambio registral y el acceso a la salud y a la educación,

pero también de exclusiones y los datos son los que permiten que la voz de las personas trans se articule en un debate público.

Las brechas observadas confirman que la desigualdad laboral de la población trans no responde solo a características individuales, sino también a estructuras laborales segmentadas y a limitaciones históricas de los mercados de trabajo latinoamericanos.

Referencias bibliográficas

Araújo, M. C. (2014). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en América Latina y el Caribe: un panorama general*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/37010>

Barco, D., & Vargas, P. (2010). *Brechas salariales entre formales e informales*. Banco Central de Reserva del Perú. Documento de trabajo N.º 2010-003. <https://www.bcrp.gob.pe/eng-docs/Publications/Working-Papers/2010/Working-Paper-2010-003.pdf>

Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Berkins, L., & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Madres de Plaza de Mayo.

CIDH. (2009). *Informe Anual 2009: Capítulo II - Marco Jurídico Interamericano sobre el Derecho a la Libertad de Expresión*. Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/2009_InformeAnual.pdf

CIDH. (2015). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Coll-Planas, G., & Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans: Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Contreras, D., & Gallegos, S. (2007). *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios?* CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/6226>

Davis, D. (2009). Transgender issues in the workplace: HRD's newest challenge/opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109–120. <https://doi.org/10.1177/1523422308328932>

Díaz Jatuf, J. (2017). *Necesidades de información en la comunidad GLTTIBQ (gay, lesbica, transexual, travesti, intersexual, bisexual, queer)* [Tesis de Maestría]. Universidad de Buenos Aires.

Fernández, J. (2004). *Cuerpos desobedientes: Travestismo e identidad de género*. Buenos Aires: Edhasa.

Granados Cosme, J. A., Ramírez, P. A. H., & Muñoz, O. A. O. (2017). Performatividad del género, medicalización y salud en mujeres transexuales en Ciudad de México. *Salud Colectiva*, 13(4), 633–646. <https://doi.org/10.18294/sc.2017.1239>

Luna Medina, M. I., & Puentes Rivas, J. J. (2021). *Factores que influyen en la inserción a un empleo formal: Experiencias de población transgénero: caso Sucre (Colombia) y Catamarca (Argentina)*. Universidad Nacional de Catamarca.

Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004). *Ethnicity and earnings in urban Peru* (No. 980). IZA Discussion Papers. <https://ftp.iza.org/dp980.pdf>

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*. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_214788/lang--es/index.htm

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*, (72), 105–156. <https://doi.org/10.13043/DYS.72.3>

Pullen Sansfaçon, A., Kirichenko, V., Holmes, C., Feder, S., Lawson, M. L., Ghosh, S., ... & Suerich-Gulick, F. (2020). *Parents' journeys to acceptance and support of gender-diverse and trans children and youth*. *Journal of Family Issues*, 41(8), 1214-1236.

Radi, B. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: Políticas de números con perspectiva de género. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 1(26), 35–58.

Simonetto, P. (2022). Entre los archivos, la calle y el Estado: Pasados, presentes y futuros travesti/trans en América Latina. *El Lugar Sin Límites. Revista de Estudios y Políticas de Género*, 4(7), 145–157. <https://doi.org/10.53872/elsinlim.2022.7.24>

Treviño, M., & da Silva, J. (2023). Discriminación laboral hacia personas trans en América Latina: Un análisis comparativo. *MLS Inclusion and Society Journal*, 5(1), 45–60. <https://www.mlsjournals.com/MLS-Inclusion-Society/article/view/1769>

Valdivia López, M., & Pedrero Nieto, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 139–175. <https://doi.org/10.2307/41490189>