

Diagnóstico nacional  
sobre la discriminación hacia personas  
**LGBTI en México**

# DERECHO AL TRABAJO



**CEAV**  
COMISIÓN EJECUTIVA  
DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS







# DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN A LAS PERSONAS LGBTI EN MÉXICO DERECHO AL TRABAJO

NOVIEMBRE | 2018



DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS LGBTI EN MÉXICO:  
DERECHO AL TRABAJO  
Primera edición, Noviembre 2018

COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (CEAV)

*Mtro. Sergio Jaime Rochin del Rincón*

**COMISIONADO EJECUTIVO**

Lic. Mirna E. Acevedo Salas

**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GÉNERO**

Equipo colaborador para esta publicación

Mtro. José Luis Cortes Miguel

FUNDACIÓN ARCOÍRIS POR EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL, A.C.

**Coordinación general:** Gloria Careaga Pérez

**Coordinación del trabajo de investigación y apoyo técnico:** Andrea Avilez Ortega

**Sistematización:** Jorge Luis González Cruz

**Elaboró:** María del Carmen Herrera Bautista

**Colaboró:** Laura Hernández Reyes

**Diseño editorial:** Punto 618 Diseño Editorial

Ana Cecilia Lozano

Gabriela Serralde

Av. Ángel Urraza 1137, Col, Del Valle 03100

Ciudad de México, CDMX

“Ejemplar gratuito. Prohibida su venta”

Queda prohibida su reproducción, total y/o parcial, sin que se otorgue el crédito  
o el permiso de las y los autores

# [ **CONTENIDO** ]

I. Introducción	7
II. Nota metodológica	9
III. Conceptos clave sobre diversidad sexual y discriminación	11
IV. Derecho al Trabajo	17
V. Marco Legal y Jurídico en relación con el Derecho al Trabajo y las personas LGBTI	19
Marco nacional	19
Marco internacional	20
VI. Resultados	23
Perfil de la población participante	23
Hallazgos del apartado de Derecho al Trabajo	28
a) Perfil de la situación relacionada con el Derecho al Trabajo de las personas participantes	29
b) Acceso a empleo	32
c) Trato y convivencia en el ambiente Laboral	35
d) Condiciones Laborales	41
VII. Conclusiones	47
VIII. Recomendaciones	51
IX. Anexo	53
Cuestionario	53
X. Referencias	61



## I. Introducción

LA FUNDACIÓN ARCOÍRIS POR EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL, en colaboración con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), con fundamento en la fracción XXXI artículo 88 de la Ley General de Víctimas (LGV), elaboran el “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: Derecho al trabajo” el cual tiene por objetivo *identificar los principales desafíos en relación a la atención de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) en México*.

La identificación de estos desafíos permite conocer dónde y qué tipo de discriminación enfrentan las personas LGBTI<sup>1</sup> en los servicios de atención. A su vez, a través de recomendaciones y propuestas de acción concretas, derivadas del análisis de resultados, el presente diagnóstico coadyuva a fortalecer el trabajo de las instituciones, al acompañamiento de personas LGBTI víctimas de delitos y violaciones a sus derechos, así como al establecimiento de pautas para que el acceso a la justicia sea un hecho.

El presente diagnóstico se realizó a lo largo de tres años (2015, 2016 y 2017), la CEAV colaboró en los antecedentes a este Diagnóstico Nacional durante 2015, y a lo largo de los tres años se contó con la participación de organizaciones sociales, activistas, académicas y académicos en todos los estados de la República. Esta forma de trabajo favorece el impulso de una red de personas activistas y/o investigadoras del país, quiénes además de colaborar en la recolección de la información en sus localidades, establecieron contacto con organizaciones sociales LGBTI de sus entidades federativas. Igualmente, la aplicación del cuestionario favorece que las personas que colaboraron con el llenado de la encuesta hagan un reconocimiento de las condiciones de discriminación que enfrentan y tengan un acercamiento a temas relacionados con sus derechos humanos, así como de los obstáculos que enfrentan para su goce efectivo. La aplicación contribuyó así en la reflexión

<sup>1</sup> Se utiliza el acrónimo LGBT para hacer referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Estas siglas se derivan de las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. Sin embargo, y aunque hay toda una discusión respecto a su inclusión o no en el acrónimo en tanto puede invisibilizar a las personas intersexuales, para fines del presente documento, se emplearán las siglas LGBTI, incluyendo a las personas intersexuales, debido a que durante la aplicación se obtuvieron datos de este grupo.



sobre la propia condición de las personas encuestadas.

Hasta 2017 no se había llevado a cabo un esfuerzo investigativo a nivel nacional que permitiera conocer la situación de las personas LGBTI en relación con sus derechos, es más, la población LGBTI en México no está bien identificada, no se sabe cuántas personas LGBTI habitan en el país. Por ello, se considera de relevancia el presente diagnóstico y como punta de lanza para plantear preguntas de investigación que permitan profundizar en el conocimiento del contexto político, social, económico y cultural que enfrentan las personas LGBTI.

Los resultados obtenidos contribuyen con los procesos de definición de política pública

para la garantía del acceso y ejercicio de los derechos humanos de las personas LGBTI, y para el efectivo cumplimiento de los criterios de disponibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y calidad. Las dimensiones que contempla el diagnóstico permiten conocer las percepciones que tienen las personas LGBTI sobre la violación o protección de sus derechos y cómo afecta a su condición económica y social.

Agradecemos al equipo de activistas, organizaciones y personas de la academia que participaron en el desarrollo de este diagnóstico, así como a todas las personas LGBTI que generosamente han compartido la información sobre sus vidas.





## II. Nota metodológica

**E**L DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS LGBTI EN MÉXICO: DERECHO AL TRABAJO consiste en un estudio del tipo descriptivo-exploratorio. Este tipo de estudios son propios de investigaciones que indagan temas poco conocidos y permiten determinar tendencias, relaciones potenciales entre categorías y generar hipótesis para futuras investigaciones. Igualmente, buscan encontrar cualidades de personas, grupos o comunidades o cualquier fenómeno sometido a análisis, para su develación o comprensión. Permite un uso moderado de la estadística, por ejemplo frecuencias y porcentajes, así como analizar la magnitud de respuestas de las personas encuestadas en relación a dos preguntas específicas, en la lógica de presentación de tablas cruzadas<sup>2</sup>.

La población objetivo fue personas lesbianas, gays u homosexuales, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) que habitan en el país. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta a través de personas expertas de las entidades federativas y a través de la auto aplicación a través de medios digitales.

La encuesta que se utilizó es tipo estructurada, contiene 109 preguntas de opción múltiple. Ésta contó con reactivos de alternativa fija que ofrecen una elección entre dos o más alternativas<sup>3</sup>. Las más comunes fueron dicotómicas, en el cual la respuesta es del tipo sí o no<sup>4</sup>. De acuerdo con el tipo de pregunta se incorporó una tercera alternativa, del tipo “no sé” o “no aplica”. Entre las ventajas de los reactivos fijos se encuentra la mayor confiabilidad, la facilidad de categorizar las respuestas y su fácil codificación. Igualmente se usaron escalas tipo Likert, que permiten conocer la frecuencia o cantidad de conductas o situaciones relacionadas con el sujeto de investigación<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Sampieri, R., Fernández – Collado, C., y Baptista, P. *Metodología de la investigación* 4ª edición. McGraw Hill. México.

<sup>3</sup> Morales, P. (2011) *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Universidad Pontificia de Comillas. España.

<sup>4</sup> Fernández y Baptista, M. (1998) *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.

<sup>5</sup> Cañadas, O., y Sánchez, A. (1998) *Categorías de respuesta en escalas tipo Likert*. *Psicothema*, 1998. Vol. 10, N° 3, pp. 623-631. España.



Se usaron algunos reactivos abiertos, tipo: ¿cuáles?, otro, o explique su respuesta, que proporcionaron un marco de referencia para interpretar las respuestas ofrecidas en las escalas cerradas<sup>6</sup>. Entre las ventajas de las respuestas abiertas están su flexibilidad, la posibilidad de profundizar en un tema, la posibilidad de aclarar malos entendidos, lograr un estado de confianza con las personas entrevistadas y valorar de mejor manera sus actitudes, emociones y pensamientos. Sin embargo, en este diagnóstico no se presenta un análisis detallado de este tipo de preguntas.

El levantamiento de la información se llevó a cabo a lo largo de tres años, en 2015 se llevó el primer levantamiento del cual se obtuvieron datos de 14 Estados de la República, y participaron 370 personas. Tras esta primera aplicación se consideraron algunos cambios para los siguientes años. Por ejemplo, se cambió el fraseo de algunas de las opciones de respuesta de las preguntas; en algunas preguntas se ampliaron las opciones de respuesta; así como se abrió la posibilidad de dar más de una respuesta a una pregunta<sup>7</sup>. De igual forma, se consideró la posibilidad de trabajar con una muestra más grande y para ello se optó por facilitar la autoaplicación de encuestas.

Para el primer año, es decir, 2015, se utilizó un muestreo no probabilístico basado en la lógica de cuotas y aplicado a través de la estrategia bola de nieve<sup>8</sup>. Este tipo de muestreo se usó bajo dos supuestos: i) cuotas establecidas para cada una de las personas LGBTI y ii) las personas LGBTI

encuestadas pueden sugerir a otras personas LGBTI para la aplicación de la encuesta en una lógica de confidencialidad y cercanía necesarias para el tipo de temas a tratar.

Para el año 2016 y 2017, aunque se pretendió seguir con la misma estrategia, no se logró mantener un balance estricto entre las identidades. No obstante, se continuó la estrategia bola de nieve por autoselección, es decir, las personas participantes elegían participar. Sin embargo, la auto-aplicación del cuestionario a través de la plataforma autogestiva SurveyMonkey no permitió la vigilancia para su llenado total. En este sentido, se reconocen las limitantes que estos cambios traen consigo para el análisis. Una de ellas es que a partir de la pregunta 51 un tercio de las personas participantes dejaron de responder el cuestionario. Esto se atribuye a tres hipótesis:

- El cuestionario era muy largo.
- Al ser por autoselección no es una aplicación guiada y, por tanto, no hay obligación de terminarlo.
- La plataforma con la que se trabajó no permite salir del cuestionario y retomarlo posteriormente.

Cabe mencionar, como se observa en la introducción, que en México la población LGBTI no está contabilizada. Además, es entendible que solamente algunas personas están dispuestas a revelar su orientación sexual y su identidad de género. En ese sentido, el presente diagnóstico no puede ser representativo de alguna población y, posiblemente, cuente con respuestas de personas que abiertamente se identifican como personas LGBTI. Por tanto, no se pueden generalizar los resultados considerando algún nivel de confianza estadística y los hallazgos se deberán caracterizar como descriptivos.

<sup>6</sup> Kerlinger, F. (1997). *Investigación del comportamiento*. McGraw Hill. México.

<sup>7</sup> En las preguntas donde se podía dar más de una respuesta el número de respuestas es mayor a la muestra

<sup>8</sup> Scribano, A. (2007) *Procesos de Investigación social cualitativa*. Prometeo Libros. Buenos Aires Argentina, pp. 36.



Esta situación enfatiza la importancia de tener datos estadísticos para identificar a la población LGBTI y, consecuentemente, permitir una mejor comprensión, conocimiento y profundización de estudios como este. Sin una identificación clara sobre cuántas personas existen y en dónde se ubican, se limita el análisis de estudios como el presente.

Adicionalmente, aunque se buscó mantener balanceado el porcentaje de personas de cada orientación sexual que respondían la encuesta, el mecanismo de contacto no permitió contar, de manera homogénea, con una cantidad de personas equitativa que representaban

cada orientación. Esta situación exige que los hallazgos y resultados sean interpretados con cautela, pues las proporciones de encuestados representan más a un grupo que a otros.

A pesar de que estas situaciones pueden significar limitaciones en la interpretación de resultados, los distintos hallazgos permiten establecer, de manera descriptiva, una percepción general de la situación en la que viven las personas LGBTI en el acceso a distintos derechos. Adicionalmente, se considera una importante primera aproximación al conocimiento de la situación de la población LGBTI en México y una relevante aportación al conocimiento existente.





### III. Conceptos clave sobre diversidad sexual y discriminación

**L**A DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LESBIANAS, GAY, BISEXUALES, trans e intersexuales (en adelante LGBTI) tienen un origen y expresión específicas y diferenciadas. Reconocer que existen estas formas de discriminación permite establecer acciones de prevención, protección, respeto, garantía y promoción, así como identificar la magnitud e intensidad de dicha situación para adoptar medidas especiales y dar un seguimiento a los avances en la garantía de sus derechos.

Se considera que en México las personas LGBTI enfrentan procesos de discriminación al acceder a sus derechos y que, a pesar de los esfuerzos que se han llevado a cabo para comprender el alcance de dicha discriminación, no en todos los casos ha sido a profundidad debido a la falta de información específica y especializada sobre la materia. Uno de los avances al respecto, es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que reconoce que la discriminación puede ser en función del sexo, género y las preferencias sexuales, y que enfatiza que la homofobia y misoginia, entre otras, son formas de discriminación.

A efectos del presente diagnóstico, se hará referencia a la orientación sexual, en lugar de preferencia sexual, para hablar de la capacidad de relacionarse y sentirse atraída/o sexo-afectivamente por otras personas. Las expresiones de la orientación sexual son diversas y pueden o no variar en el ciclo vital de las personas. Las personas lesbianas, gays y bisexuales, ejercen dicha orientación de manera diferente a la heterosexual. Establecen relaciones sexo-erótico y afectivas entre mujeres (lesbianas), entre hombres (gays) o con ambos géneros (bisexuales).

En cuanto a la identidad de género, se entiende como la construcción social y personal que se relaciona con la manera en la que cada persona se asume y expresa. Hace referencia a:

*La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libre-*



*mente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.*<sup>9</sup>

Así, las personas LGBTI enfrentan discriminación en función de su orientación sexual e identidad de género. Asimismo, pueden enfrentar discriminación múltiple cuando, además, se les brinda un trato diferenciado e injustificado en razón de sus características físicas, etarias, culturales, sociales, étnicas o económicas, por mencionar algunas. Algunas de las características asociadas a la discriminación múltiple, que además han sido consideradas factores de riesgo por los organismos de derechos humanos, se relacionan con la discapacidad, el ejercicio del periodismo, la privación de la libertad o el desarrollo de actividades como persona defensora de derechos humanos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha sido muy clara expresando factores que incrementan las condiciones de riesgo y vulnerabilidad que enfrentan las personas LGBTI. Un diagnóstico específico sobre estas personas requiere considerar los siguientes aspectos, señalados en el informe de la Comisión “Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América” del año 2015<sup>10</sup>:

Las formas de violencia contra personas LGBTI están basadas en el deseo del perpetrador de “castigar” dichas identidades, expresiones, comportamientos o cuerpos que difieren de las normas y roles de género tradicionales, o que son contrarias al sistema binario hombre/mujer.

La violencia se dirige a las demostraciones públicas de afecto entre personas del mismo sexo y a las expresiones de “feminidad” percibidas en hombres o “masculinidad” en mujeres. Puede tomar la forma de violencia médica ejercida contra personas cuyos cuerpos difieren de los estándares socialmente aceptados de cuerpos masculinos o femeninos, en intentos por “arreglar su sexo”. Los sistemas binarios de sexo y género han sido entendidos como modelos sociales dominantes en la cultura occidental que considera que abarcan sólo dos categorías rígidas, a saber, lo masculino/hombre y femenino/mujer, los cuales excluyen a aquellas personas que pueden no enmarcarse dentro de estas dos categorías (como las personas trans, otras expresiones de género o algunas personas intersex). Hay ausencia de disposiciones legales o administrativas que reconozcan todas las identidades de género y los derechos de todas las orientaciones sexuales e identidades.

La expresión de sexualidades e identidades no normativas con frecuencia se considera en sí misma sospechosa, peligrosa para la sociedad, o amenazante contra el orden social y la moral pública. Predomina un sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, conforme al cual dichas relaciones son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género.

La violencia contra las personas LGBTI también ha sido caracterizada como una forma de “limpieza social”.

Las creencias y prejuicios sociales que perpetúan la idea de que las personas heterosexuales, cisgénero y aquellas que no son intersex son superiores a las personas LGBTI, contribuyen a una cultura de violencia estructural basada en el prejuicio hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y cuerpos diversos.

<sup>9</sup> Grupo de Expertos. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Marzo de 2007. Disponible en: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

<sup>10</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015) *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. OEA/Ser. L/V/II.Doc. 36.



Es importante reconocer que existen estas formas de discriminación para poder establecer acciones de prevención, protección, respeto, garantía y promoción especiales para la erradicación de la violencia contra las personas LGBTI. Igualmente, el reconocimiento de estas formas de discriminación permite a las autoridades identificar la magnitud e intensidad de dicha situación sobre el ejercicio efectivo de los derechos humanos de personas LGBTI, adoptar medidas especiales y dar seguimiento.

La discriminación configura violaciones a los derechos humanos, algunas de las cuales han sido documentadas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)<sup>11</sup> y el Consejo Nacio-

nal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED)<sup>12</sup>.

Así mismo, dicha situación ha sido observada por Organismos y Relatores de Naciones Unidas y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. La tendencia de los informes y pronunciamientos indica que la orientación sexual y la identidad de género se constituyen en causas de discriminación específicas. Esta discriminación, además de ser una violación al derecho a la igualdad, se presenta como un obstáculo para el ejercicio de otros derechos, entre ellos, el derecho al trabajo.

<sup>11</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2010). *Informe especial de la comisión nacional de los derechos humanos sobre violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos por homofobia*. Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/2010\\_homofobia.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/2010_homofobia.pdf).

<sup>12</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2014). *Informe Anual de actividades y ejercicio presupuestal*. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/IA-14%20Completo%20Final\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/IA-14%20Completo%20Final_INACCSS.pdf).







## IV. Derecho al Trabajo

**G**ARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS A TODAS las personas es una obligación legal de todo Estado inclusivo y democrático. Sin embargo, se considera que en México diversos sectores de población enfrentan discriminación que les impide el ejercicio pleno e igualitario de sus derechos. Por ello, en esta investigación es clave analizar la situación actual respecto al cumplimiento de los derechos humanos de las personas LGTBI para identificar los desafíos presentes y a partir de ello elaborar recomendaciones y acciones a emprender para que hacer realidad esos derechos.

En México, el Derecho al Trabajo está establecido desde su Constitución Política, que en su artículo 123 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y para ello se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley.<sup>13</sup> Este derecho implica la participación libre en las actividades de producción y prestación de servicios a la sociedad y la posibilidad de disfrutar los beneficios derivados de estas actividades.<sup>14</sup>

Además, el País ha avanzado con la aprobación de leyes federales y estatales respecto a la igualdad, así como sobre prevención y eliminación de discriminación. Igualmente, México forma parte de la Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU) y en ese marco, ha adoptado y firmado diversos tratados internacionales en materia de trabajo y sobre discriminación.

De este modo, en este estudio, se revisa en primer término la legislación que enmarca el derecho al trabajo a nivel nacional e internacional, enfocándose a los aspectos relacionados con la prevención y eliminación de la discriminación en la población LGTBI. Posteriormente se analizan los hallazgos de la encuesta respecto a las experiencias de esta población, en la búsqueda de trabajo, la situación y vivencias en el ambiente laboral, así como las condiciones laborales y de seguridad social.

<sup>13</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 10 de Junio de 2011. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)

<sup>14</sup> Observatorio DESC. *Derecho al trabajo*. Disponible en: <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo>

Con ello se identifican, en los temas de esta investigación, los desafíos para el acceso al trabajo en condiciones de equidad, seguridad y dignidad, así como aquellos retos para llevar al plano cotidiano, el respeto y trato igualitario

laboral que propicie el desarrollo personal y profesional de las personas, sin que importe su orientación sexual o identidad sexual. En suma, se busca promover el cumplimiento del Derecho al Trabajo en la población LGTBI.



## V. Marco Legal y Jurídico en relación con el Derecho al Trabajo y las personas LGBTI

### Marco nacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>15</sup> establece en su artículo 1º. que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en dicha constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte. Asimismo, prohíbe la discriminación por diversas cuestiones, entre ellas, por género, preferencia sexual o cualquier otra.

El artículo 123 de La Constitución establece el derecho al trabajo, el cual está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo que, en su artículo Tercero, prohíbe la discriminación en el trabajo *por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*<sup>16</sup>

Asimismo, en 2011, se promulga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación la cual reconoce que la discriminación puede ser en función del sexo, género y las preferencias sexuales, y la define como *toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.*<sup>17</sup>

En esta Ley se reconoce la homofobia y misoginia como formas de discriminación. Además, con relación al trabajo, establece en su artículo 9, que se considera como discriminación *prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el*

<sup>15</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 10 de Junio de 2011. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)

<sup>16</sup> Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1º de Abril de 1970. Disponible en: <http://www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf>

<sup>17</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de Junio de 2003. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)



*mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.*<sup>18</sup>

Este marco normativo nacional muestra que desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existen principios de protección de los derechos de todas las personas, y que además, actualmente se cuenta con políticas nacionales sobre la eliminación de la discriminación. De ahí la importancia de contrastar en este estudio, el avance real de ellas en la población LGBTI.

### Marco internacional

A nivel internacional, existen también disposiciones normativas que enmarcan el derecho al trabajo, como derecho humano con la relación con la orientación sexual y la identidad de género. México ha firmado o adoptado la mayoría de estos instrumentos legales y, por tanto, se ha comprometido a cumplirlos. A continuación se presentan algunos de ellos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en 1948 y suscrita por México en ese mismo año, establece en su artículo 7 que *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*<sup>19</sup>

Asimismo, el artículo 23 de la Declaración señala que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona*

*tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”*<sup>20</sup>

En 1981 el Gobierno de México se sumó al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas<sup>21</sup>, que reconoce el derecho a trabajar de toda persona y al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.<sup>22</sup>

El Comité de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) de Naciones Unidas, encargado de supervisar la puesta en práctica de estos Derechos, ha señalado que el Pacto:

proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (...) orientación sexual (...) [igualmente ha señalado que] los Estados deben abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario al trabajo digno, especialmente a las personas de grupos desfavorecidos o marginados (...) ya que constituye una violación al Pacto toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permitan conseguir trabajo.<sup>23</sup>

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 6° que el derecho al trabajo es el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la

<sup>18</sup> Ídem.

<sup>19</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>20</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>21</sup> De acuerdo con el estado de ratificaciones para México, la adhesión fue el 23 de marzo de 1981.

<sup>22</sup> Artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<sup>23</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). *Observación General N° 18*, párr. 12 y 23.



vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.<sup>24</sup> Las medidas que deben adoptar los Estados Partes<sup>25</sup> del Pacto para garantizar este derecho deben incluir *la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*<sup>26</sup>

México suscribió también Los Principios de Yogyakarta, que son principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Éstos reconocen que *“la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”*<sup>27</sup> e impulsan a los Estados a desarrollar políticas públicas que incluyan el respeto a todas las orientaciones sexuales e identidades de género y los insta a aprobar leyes que reconozcan la discriminación basada en orientación sexual e identidad de género así como a eliminar cualquier ley que criminalice a esta población.

Con relación al trabajo, 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.*<sup>28</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados Parte<sup>29</sup>, para promover el empleo y proteger a las personas, también tiene en sus principios la no discriminación en el empleo y ocupación. Asimismo, con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete a sus Estados Parte, a respetar este principio. En cuanto a las acciones encaminadas a la eliminación de la discriminación contra las trabajadoras y los trabajadores LGBTI, la OIT ha desarrollado proyectos como el de “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (PRIDE, por sus siglas en inglés).<sup>30</sup>

<sup>24</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

<sup>25</sup> Los Estados Parte, son los países que forman parte, en este caso, los firmantes de Los Principios de Yogyakarta.

<sup>26</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

<sup>27</sup> Principios de Yogyakarta. Disponible en: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

<sup>28</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>29</sup> Los Estados Parte, son los países que forman parte, es decir, integran de la OIT.

<sup>30</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Discriminación: Proyecto PRIDE [https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS\\_402559/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm)





## VI. Resultados

### Perfil de la población participante

La encuesta fue contestada por 3,451 personas durante los tres años de aplicación. La encuesta tuvo una cobertura nacional, encuestando a personas de las 32 entidades federativas. Como lo muestra la Gráfica 1, la cantidad de encuestas por estado fue heterogénea: siendo 28 el número de encuestas mínimas levantadas en Yucatán y el número máximo 366 en Tabasco.

La variación en el número de encuestas recopiladas en cada entidad federativa es consecuencia de la metodología implementada de tipo “bola de nieve”, en la cual se dependía de las instituciones enlace para promover que las personas respondieran el “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: Derecho al trabajo”. A pesar de ello, en 19 entidades federativas se contó con una participación superior a las 100 encuestas. Además, el promedio nacional fue de 102 encuestas por entidad

Gráfica 1. Densidad de encuestas por entidad federativa



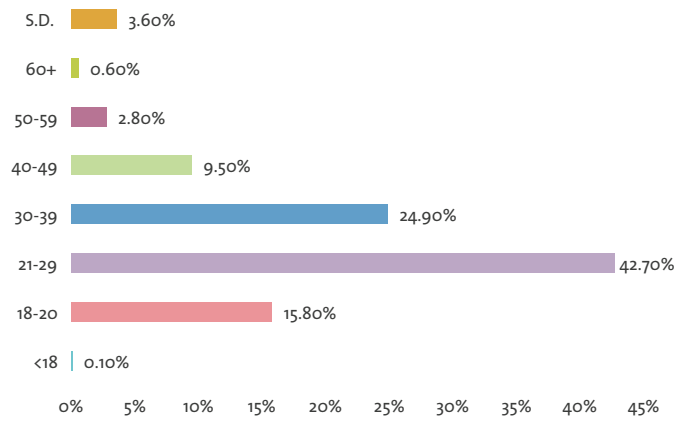
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”.



El 94% de las y los encuestados eran mexicanos y los demás participantes provenían de 15 diferentes nacionalidades, destacando Estados Unidos, Colombia y España como las más comunes.

Alrededor del 60% de las personas encuestadas se encontraban entre los 18 y los 29 años, siendo el grupo de 21 a 29 de edad, el de mayor proporción con el 42.7%. Ello implica que son personas que posiblemente se encontraban en la búsqueda de empleo o en sus primeros trabajos. En general, considerando a todas las personas participantes, puede decirse que se encuentran en condiciones de emplearse, con base en la edad reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, pues menos del 5% de la muestra no estaba en edad laboral (menores a 19 años o mayores a 60) o no mencionó su edad.

Gráfica 2. Categoría de edad de las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”.

La encuesta logró una participación heterogénea, de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y origen étnico variado. Como se muestra en el Cuadro 1, con relación a la orientación sexual, cerca del 35% se

considera homosexual o gay, el 23.3% bisexual, 21.1% lesbiana y 9.5% heterosexual; mientras 7.9% señaló la opción “Otro”, refiriéndose a diversas concepciones de tipos de orientación.

Respecto a la identidad de género, 39.3% se identificó como Hombre, 37.8% como Mujer, 11.5% como Mujer Trans, 5.3% como Hombre Trans y 0.9% como Intersexual; mientras que cerca del 2% de se identificó con “otra” identidad.

Cuadro 1. Características de la población encuestada

Orientación Sexual		Identidad de Género		Origen Étnico	
Orientación	Porcentaje	Identidad	Porcentaje	Origen	Porcentaje
Homo-sexual	34.4%	Hombre	39.3%	Mestiza	62.8%
Bisexual	23.3%	Mujer	37.8%	Blanca	16.5%
Lesbiana	21.1%	Mujer Trans	11.5%	Indígena	6.8%
Hetero-sexual	9.5%	Hombre Trans	5.3%	Mulata	3.2%
Otro	7.9%	Inter-sexual	0.9%	Afrodescendiente	1.9%
Sin Dato	3.8%	Otro	1.7%	Otro	3.8%
Total	100%	Sin Dato	3.6%	Sin Dato	5.1%
		Total	100%	Total	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

En cuanto al origen étnico, el mayor porcentaje de personas se reconoció como “Mestiza” y el menor como “Afrodescendiente”; no obstante, “Indígenas” y “Mulatas” también fueron dos grupos con porcentajes bajos. Del mismo modo, 3.8% de las personas encuestadas señalaron “otro” origen étnico.

Cabe destacar que casi el 4% de las personas encuestadas no proporcionó información acerca de su orientación sexual. Una misma proporción no mencionó su identidad de género y un 5%

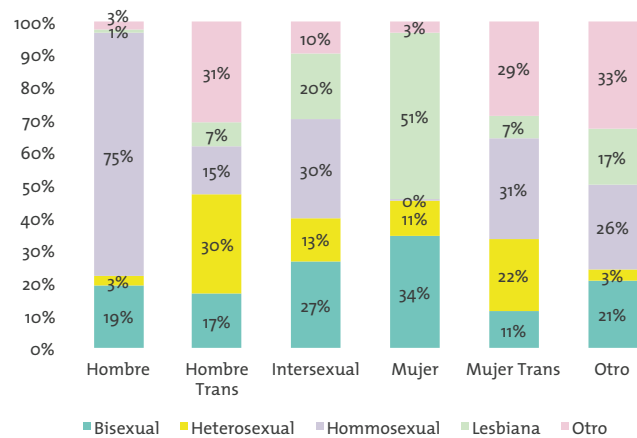




no reveló su origen étnico. Esta situación puede indicar que existen ciertos cuestionamientos personales a los cuales no deseaban contestar, posiblemente por ser temas delicados.

Como se observa en la Gráfica 3, 3 de cada 4 hombres se identificaron como homosexuales. De manera similar, más de la mitad de las mujeres se identificó como lesbiana. Los hombres trans se identificaron principalmente como heterosexuales u “otro”; mientras que las mujeres trans eran, principalmente, homosexuales.

**Gráfica 3. Orientación sexual de las personas participantes, de acuerdo con su identidad de género\***



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”  
\*Nota: Esta descripción excluye a las personas que no mencionaron su orientación sexual y que, en el Cuadro 1 aparecen “Sin Dato”.

Analizando la diversidad de orientaciones sexuales con base en el origen étnico, mostrada en el Cuadro 2, la mayor proporción de afrodescendientes se identificaron como bisexuales. Las personas indígenas y mestizas tenían una proporción superior de homosexuales que el promedio. Asimismo, las personas que se declararon mulatas eran, en proporción, más lesbianas que el promedio.

**Cuadro 2. Orientación sexual de las personas participantes, de acuerdo con su origen étnico\***

Orientación Sexual	Afrodescendiente	Blanca	Indígena	Mestiza	Mulata
Bisexual	39.06%	26.76%	18.10%	24.72%	15.60%
Heterosexual	9.38%	9.15%	7.33%	10.19%	11.01%
Homosexual	17.19%	32.22%	39.66%	37.04%	32.11%
Lesbiana	26.56%	22.36%	21.55%	21.39%	28.44%
Otro	7.81%	9.50%	13.36%	6.67%	12.84%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”  
Nota: Esta descripción excluye a las personas que no mencionaron su orientación sexual y que, en el Cuadro 1 aparecen “Sin Dato”.

De manera adicional como se muestra en la Gráfica 4, respecto al nivel educativo, tres de cada cuatro informantes contaban con estudios universitarios, o de preparatoria. Asimismo, una de cada diez había completado algún postgrado y, solamente, menos del 10% señaló la secundaria y la primaria como el máximo nivel de estudios que ha recibido.

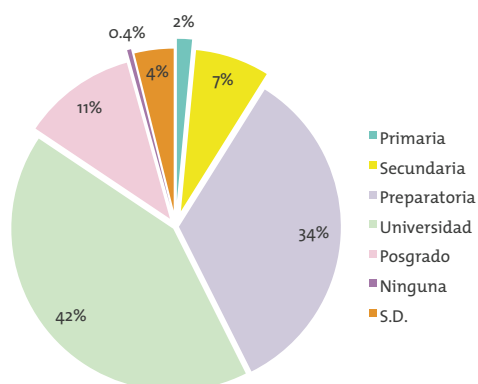
Esta situación implica que la muestra que respondió la encuesta se encuentra por encima del nivel educativo promedio en México y que se trata, en su mayoría, de personas educadas. En parte, esta situación es consecuencia de que la metodología implementada se basó en contactar a personas involucradas en temas LGBTI en cada entidad federativa.

Desagregando el nivel educativo por la identidad de género de las personas informantes, la Gráfica 5 muestra que los hombres y mujeres, eran las personas más educadas de la muestra por tener una mayor proporción de personas que completaron la universidad o posgrado. En



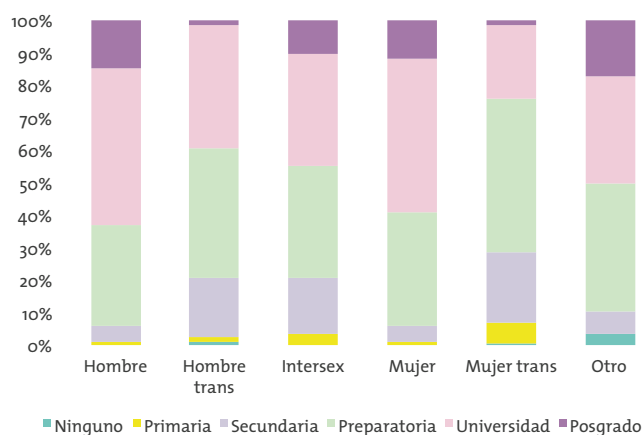
contraste, las mujeres trans eran el grupo con menor nivel educativo completado, pues son el grupo con mayor proporción de personas que concluyeron la primaria y secundaria y con menor proporción de universitarios.

**Gráfica 4: Máximo nivel educativo completado por las personas encuestadas**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

**Gráfica 5: Máximo nivel educativo completado por las personas encuestadas, desagregado por identidad de género**



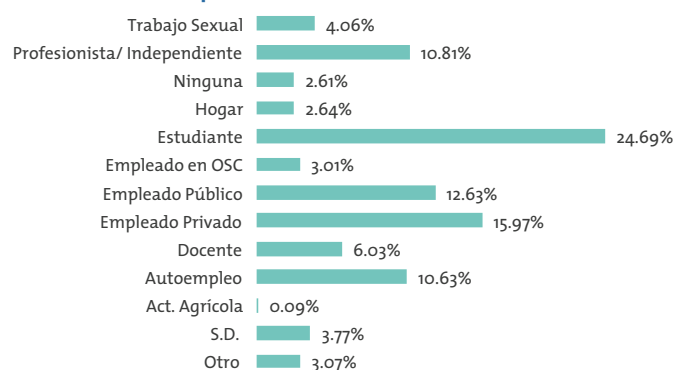
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”  
 \*Nota: Esta descripción excluye a las personas que no mencionaron su identidad de género y que, en el Cuadro 1 aparecen “Sin Dato”.

En cuanto a la ocupación principal que tenían las personas informantes, la Gráfica 6 muestra que una cuarta parte eran estudian-

tes y el resto trabajaban. De las personas empleadas, la mayor proporción eran empleadas en instituciones públicas o privadas, así como profesionistas independientes o personas que se autoempleaban.

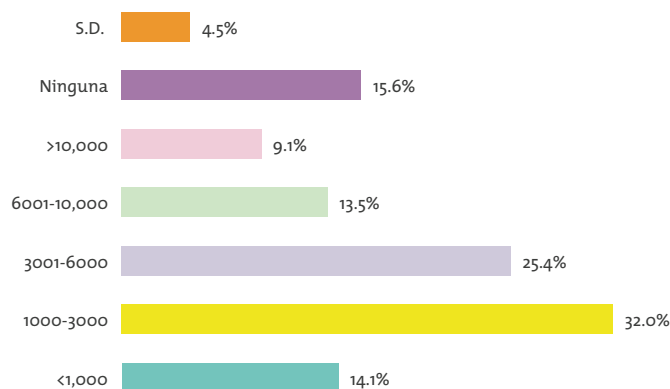
En contraste, la menor proporción de personas se dedicaban a actividades agrícolas, al hogar o no tenían ninguna ocupación Cabe destacar que el 4% de informantes se dedicaban a trabajo sexual, un porcentaje significativo debido a que la encuesta se dirigió a personas LGBTI.

**Gráfica 6: Ocupación principal de las personas encuestadas**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

**Gráfica 7: Ingreso quincenal de las personas encuestadas**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”



En la distribución del ingreso quincenal, mostrada en la Gráfica 7, destaca el grupo que percibía entre 1,000 y 3,000 pesos, como el más frecuente entre las personas encuestadas. En segundo lugar, se encontraban quienes ganaban más de 3,000 y hasta 6,000 pesos; mientras que, en tercer lugar, estaban las personas con un ingreso menor a 1,000 pesos. En comparación, las personas informantes que ganaban más de 10,000 pesos quincenales eran las de menor proporción.

Es importante recordar que, entre las personas encuestadas, 25% eran estudiantes, en ese sentido, ello podría estar asociado a quienes contestaron que no perciben ningún ingreso o a quienes no quisieron contestar y aparecen como “Sin Dato”. A pesar de ello, en conjunto estas opciones (“S.D.” y “ninguno”) solamente representan el 20% de informantes, por lo que algunos estudiantes sí percibían ingresos quincenales, posiblemente de trabajos variantes, becas o transferencias familiares.

Desagregando la información con base en la identidad de género con la que se identificaron las personas informantes, el Cuadro 3 muestra que las personas intersexuales son quienes reciben un menor salario, en comparación con las demás identidades. Adicionalmente, las personas trans son las que reciben, en mayor proporción, un ingreso entre mil y tres mil pesos.

Los hombres son quienes reciben el mayor ingreso quincenal de las personas entrevistadas y, en específico, las mujeres trans son quienes reciben, en menor proporción más de diez mil pesos en comparación con todas las demás identidades.

**Cuadro 3. Nivel de ingreso quincenal de las personas encuestadas desagregado por su identidad de género\***

Ingreso (pesos)	Hombre	Hombre trans	Inter-sex	Mujer	Mujer trans
Menos de 1,000	11.21%	11.60%	23.33%	13.99%	14.68%
Entre 1,000 y 3,000	25.76%	37.02%	30.00%	29.67%	36.46%
Entre 3,001 y 6,000	25.32%	16.57%	16.67%	21.14%	25.32%
Entre 6,001 y 10,000	15.00%	7.18%	6.67%	11.38%	9.87%
Más de 10000	10.10%	9.39%	10.00%	7.07%	6.33%
Ninguno	12.62%	18.23%	13.33%	16.76%	7.34%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

\*Nota: Esta descripción excluye a las personas que no mencionaron su identidad de género y que, en el Cuadro 1 aparecen “Sin Dato”. Además, no se considera a las personas que se identificaron como “otro”.

Sobre el Estado Civil, el 66.9% de las personas informantes señalaron ser personas solteras, 17.6% vivir en unión libre, 6.5% ser casadas, 2.6% separadas, 2.0 % divorciadas y 0.7% viudas. Con relación al número de hijos o hijas, 84.3% de personas encuestadas declararon que no tenían, 6.2% tenía uno(a), 2.9% dos y 1.7% eran padre o madres de tres hijos.

Aunado a lo anterior, es posible afirmar que el activismo caracteriza a las y los encuestados(as) ya que, básicamente la mitad de ellos y ellas habían realizado acciones de defensa, promoción o protección de derechos de personas LGBTI en los tres años previos a la realización de la encuesta.

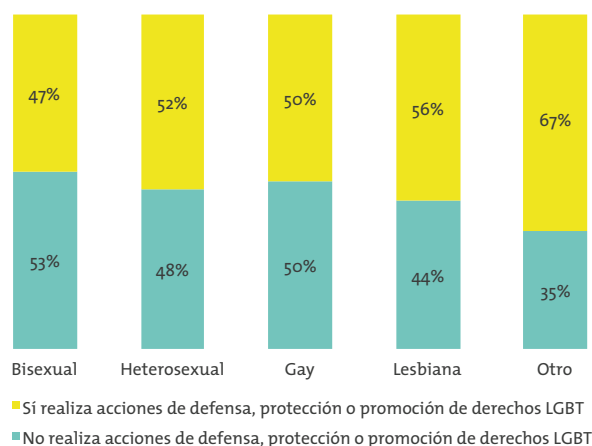
Una posible razón para esta situación es el tipo de metodología empleada para promover la encuesta. Al tratarse de una encuesta basada



en el método de “bola de nieve” para promover su respuesta, es posible que existiera una tendencia a que las personas entrevistadas hayan sido promotoras o defensoras de los derechos de la comunidad, pues el primer contacto para promover la encuesta se realizaba con instituciones dirigidas a distintas áreas de investigación LGBTI.

Desagregando la participación en acciones de defensa, promoción o protección de Derechos LGBTI con base en la orientación sexual, la Gráfica 8 muestra que las lesbianas y heterosexuales tenían una mayor proporción de miembros que habían realizado este tipo de actividades tres años previos a la realización de la encuesta. Esta situación, de nuevo, se debe a la metodología empleada pues es probable que los heterosexuales entrevistados estuvieran vinculados con instituciones relacionadas con aspectos de la comunidad LGBTI.

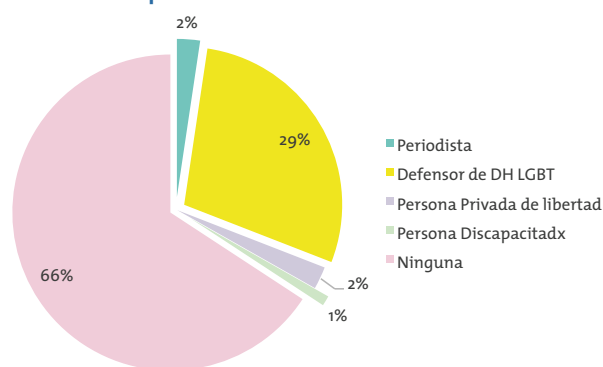
**Gráfica 8. Porcentaje de personas encuestadas que realizaban acciones de defensa, protección o promoción de Derechos LGBTI, con base en su orientación sexual**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Finalmente, como se muestra en la Gráfica 9, el 66% de informantes no tenía alguna característica especial que podrían vincularlos con situaciones de vulnerabilidad. Del 34% restante, el 29% de se caracterizaron como defensoras de Derechos Humanos LGBTI de tiempo completo. Asimismo, 2% de las personas encuestadas se definieron como periodistas y, una misma proporción eran personas privadas de su libertad. El 1% afirmó que contaba con alguna discapacidad.

**Gráfica 9. Características especiales de las personas encuestadas**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

## Hallazgos del apartado de Derecho al Trabajo

El apartado de “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: Derecho al trabajo” se integró por 24 preguntas dirigidas a conocer la experiencia de las personas entrevistadas en la búsqueda de trabajo, el tipo de institución en que laboran, el trato que reciben en los espacios laborales, así como su percepción sobre el ingreso que reciben por tareas iguales a las desarrolladas por personas heterosexuales.

También se incluyeron preguntas relacionadas con vivencias de discriminación en los espacios laborales y las reacciones ante este acoso u



hostigamiento. Finalmente, se integraron cuestiones relacionados con pensiones, afiliaciones a algún sistema de salud y prestaciones laborales.

Por ello, el análisis de la situación de los derechos al trabajo que recibe la población LGBTI se realizó desde tres perspectivas: situación en el acceso a un empleo, trato y convivencia en el ambiente laboral y condiciones laborales otorgadas. De esta forma se analizan las vivencias en dos momentos: antes y durante el empleo, considerando, también, que la discriminación laboral puede suceder de manera directa o indirecta.

La discriminación de manera directa ocurre durante la búsqueda de empleo, a través de requerimientos, cuestionamientos o limitaciones en el acceso. Además, sucede directamente dentro de los espacios laborales mediante cuestionamientos, hostigamientos y el trato en general que se otorga a las personas LGBTI, en comparación de las personas heterosexuales.

La discriminación también se comete de manera indirecta a través de mecanismos de exclusión que diferencian a las personas LGBTI de las heterosexuales. Ello, mediante condiciones laborales inequitativas, como remuneraciones y prestaciones otorgadas a las y los trabajadores.

#### **a) Perfil de la situación relacionada con el Derecho al Trabajo de las personas participantes**

Del total de las personas que participaron en la encuesta, aproximadamente tres cuartas partes declararon que se encontraban trabajando<sup>31</sup>. De acuerdo con lo mostrado en el Cuadro 4, con base en una distribución por la orientación sexual de las personas informantes, no existe una diferencia significativa de la situación laboral entre los distintos grupos.

<sup>31</sup> Es importante tener presente que se contó con un alto número de estudiantes en la encuesta.

Sin embargo, al caracterizar por identidad de género, se observa que las mujeres y los hombres trans se encontraban trabajando en menor proporción que el resto de las identidades. Este hecho puede significar que existe un rezago en la situación laboral de las mujeres, independientemente de su orientación.

Adicionalmente, de acuerdo con el origen étnico, las personas afrodescendientes que respondieron la encuesta se encontraban, sustancialmente, trabajando en menor proporción en comparación de otras etnias. Es importante tomar en cuenta este aspecto, pues los hallazgos desagregados por origen étnico deberán ser analizados con cautela, pues solo la mitad de las personas entrevistadas de este grupo trabajaban.

**Cuadro 4. Situación laboral de la población encuestada según sus características**

Orientación Sexual	¿Estaba trabajando?		
	Sí	No	Total
Bisexual	65.23%	34.77%	100%
Heterosexual	74.29%	25.71%	100%
Homosexual	78.76%	21.24%	100%
Lesbiana	73.36%	26.64%	100%

Identidad de Género	¿Estaba trabajando?		
	Sí	No	Total
Hombre	77.18%	22.82%	100%
Hombre Trans	66.18%	33.82%	100%
Intersexual	80.00%	20.00%	100%
Mujer	69.13%	30.87%	100%
Mujer Trans	82.21%	17.79%	100%

Origen Étnico	¿Estaba trabajando?		
	Sí	No	Total
Afrodescendiente	58.49%	41.51%	100%
Blanca	75.98%	24.02%	100%
Indígena	74.71%	25.29%	100%
Mestiza	72.91%	27.09%	100%
Mulata	83.56%	16.44%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del "Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo"



Cabe destacar que, en promedio, el 26% de las personas afirmaron que no se encontraban trabajando en el momento en el que se realizó la encuesta. Posiblemente, esta proporción de población está relacionada con el número de estudiantes y las personas que declararon que se dedicaban a ninguna actividad económica. Es importante aclarar esta situación, porque, probablemente, en el análisis de resultados será gran parte de la población que respondió “no aplica” en las preguntas.

Con base en lo descrito en el perfil de la población participante, una cuarta parte de las personas que respondieron la encuesta eran estudiantes y las demás personas trabajaban. En mayor proporción se encontraban quienes se empleaban en instituciones públicas y privadas, seguido de profesionistas independientes y autoempleo. Finalmente, en porcentajes menores se identifica a personas que se dedicaban al trabajo sexual, al hogar y a actividades agrícolas.

Analizando dicha distribución, de acuerdo con la orientación sexual, en el Cuadro 5 se muestra que la mayor proporción de estudiantes y personas que no tienen ninguna ocupación se identificaron como bisexuales y heterosexuales. Adicionalmente, existe una gran proporción de heterosexuales que aseguraron ser trabajadores sexuales, en comparación con las demás orientaciones. Mientras que, a diferencia de los grupos de personas con otras orientaciones, los heterosexuales se dedicaban en menor proporción a ser profesionistas independientes y laborar en OSC.

En contraste, los homosexuales y las lesbianas representan en proporción, una mayor cantidad de personas empleadas tanto en el sector público como en el privado y eran, en menor proporción estudiantes; por lo que los cuestionamientos referentes al Derecho al Trabajo se enfocarán en mayor medida a estos grupos.

**Cuadro 5. Ocupación de las personas participantes, desagregado con base en su orientación sexual**

Ocupación	Bi-sexual	Hetero-sexual	Homo-sexual	Lesbiana	Proporción del total
Actividades Agrícolas	0.00%	0.31%	0.08%	0.00%	0.09%
Autoempleo	8.60%	10.40%	11.15%	11.98%	11.06%
Docente	4.74%	6.73%	7.85%	6.20%	6.26%
Empleado Privado	13.72%	14.98%	18.83%	19.28%	16.62%
Empleado Público	13.59%	7.03%	14.95%	14.60%	13.15%
Empleado en OSC	3.12%	1.83%	3.72%	3.17%	3.14%
Estudiante	36.41%	29.36%	19.59%	24.52%	25.75%
Hogar	1.87%	5.50%	1.44%	3.86%	2.69%
Ninguna	3.37%	3.06%	2.79%	1.79%	2.66%
Profesionista Independiente	11.72%	6.73%	12.33%	11.85%	11.24%
Trabajo sexual	1.50%	10.70%	4.39%	0.69%	4.20%
Otro	1.37%	3.37%	2.87%	2.07%	2.60%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Como lo muestra el Cuadro 6, analizando la ocupación de las personas encuestadas con base en su identidad de género, la mayor proporción de hombres y mujeres era estudiante o empleado(a) privado. Es destacable que la mayor proporción de empleados tanto privados, públicos y en OSC son hombres y mujeres, en comparación con las demás identidades.

La mayoría de las personas intersexuales y personas trans se dedicaba a ser empleado privado, profesionista independiente o autoempleado. Además, se debe destacar que casi la totalidad de personas que se dedicaban al trabajo sexual eran trans. Esto puede inferir que son identidades con dificultades para ser aceptadas en espacios en los que se tiene que convivir con varias personas y, por ello, no tienen más opción que trabajar por su cuenta.





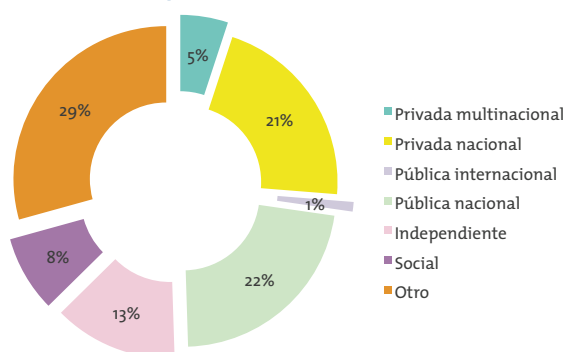
Cuadro 6. Ocupación de las personas participantes, desagregado con base en su orientación sexual

Ocupación	Hombre	Hombre trans	Intersex	Mujer	Mujer trans	Proporción del Total
Actividades Agrícolas	0.15%	0.56%	0.00%	0.00%	0.00%	0.09%
Autoempleo	9.53%	13.33%	16.67%	8.92%	22.28%	11.06%
Docente	8.42%	1.67%	6.67%	6.00%	1.77%	6.24%
Empleado Privado	19.05%	18.33%	23.33%	15.54%	10.63%	16.61%
Empleado Público	15.36%	6.11%	13.33%	14.69%	5.06%	13.14%
Empleado en OSC	3.47%	1.67%	0.00%	3.23%	2.53%	3.14%
Estudiante	23.34%	25.00%	10.00%	32.85%	9.62%	25.69%
Hogar	0.96%	3.33%	6.67%	3.85%	5.06%	2.74%
Ninguna	2.95%	4.44%	3.33%	2.08%	2.78%	2.68%
Profesionista Independiente	12.78%	9.44%	16.67%	10.31%	8.86%	11.21%
Trabajo sexual	1.03%	8.89%	3.33%	0.62%	25.06%	4.22%
Otro	2.95%	7.23%	0.00%	1.92%	6.33%	3.16%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del "Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo"

Como lo muestra la Gráfica 10, al indagar por el tipo de institución en donde trabajaban las personas encuestadas, se encontró que, principalmente, laboraban en instituciones públicas nacionales y en privadas nacionales. Además, 13% declararon que se encontraban en condición de trabajadores independientes o por cuenta propia y 8% laboraba en el sector social.

Gráfica 10. Tipo de institución donde trabajan las personas LGBTI



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del "Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo"

Del resto, una pequeña proporción (5%) trabajaba en instituciones privadas multinacionales y un 1% en empresas públicas de carácter internacional. Finalmente, 29% señalaron la opción "Otro"; lo cual podría vincularse, principalmente, a quienes son estudiantes o quienes declararon que no se dedicaban a actividades económicas.

Cuadro 7. Tipo de institución donde trabajan las personas encuestadas, desagregado por orientación sexual\*

Tipo de empresa	Bi-sexual	Hetero-sexual	Homo-sexual	Lesbiana	Proporción del total
Privada Multinacional	3.35%	5.33%	6.67%	4.62%	5.01%
Privada Nacional	20.86%	13.02%	22.79%	22.16%	20.84%
Pública Internacional	1.30%	1.18%	1.09%	1.93%	1.43%
Pública Nacional	21.97%	15.38%	26.67%	22.35%	22.41%
Social	5.03%	5.92%	8.36%	7.90%	8.09%
Consultor independiente	13.59%	11.83%	11.52%	15.22%	13.46%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del "Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo"

\*Nota: No se incluye la información de la población que mencionó la opción "otro" como tipo de empresa, puesto que se puede tratar de estudiantes o personas que afirmaron que no tenían ninguna ocupación.



Como lo muestra el Cuadro 7, no existen diferencias importantes entre el porcentaje de personas encuestadas que trabajan en los distintos tipos de empresas, con base en su orientación sexual. En este sentido, el hecho de que, prácticamente, la mitad de las personas encuestadas trabajaban en espacios de instituciones públicas o privadas, se puede deber a que existe un acceso igualitario a este tipo de empresas, sin importar la orientación sexual.

Únicamente se debe destacar que existe una proporción menor de heterosexuales que trabajaban en empresas privadas y públicas nacionales, en comparación a las demás orientaciones. Adicionalmente, un mayor número de personas homosexuales y lesbianas laboraban en instituciones de carácter social, lo que podría relacionarse con el alto porcentaje de personas encuestadas que afirmaron que realizaban acciones de defensa de los derechos LGBTI.

Finalmente, al caracterizar el tipo de institución en la que trabajaban las y los informantes de la encuesta de acuerdo con su identidad de género, se encontró que las personas trans (hombres y mujeres) eran quienes menos laboraban en instituciones públicas y empresas privadas nacionales. En contraste, estos grupos que se dedican en mayor proporción a ser consultores independientes o laborar en instituciones sociales tienen significativamente mayor presencia.

Este hallazgo puede inferir que existe una limitación en el acceso a empresas privadas y públicas a este tipo de personas debido a su aspecto físico y que no existe una cultura de inclusión institucionalizada, pues recurren a instituciones laborales más flexibles.

**Cuadro 8. Tipo de institución donde trabajan las personas encuestadas, desagregado por identidad de género\***

Tipo de empresa	Hombre	Hombre trans	Inter-sexual	Mujer	Mujer trans	Proporción del total
Privada Multinacional	6.79%	7.03%	5.56%	4.05%	1.59%	5.01%
Privada Nacional	22.83%	17.19%	22.22%	21.10%	15.92%	20.84%
Pública Internacional	1.34%	1.56%	5.56%	1.43%	1.27%	1.43%
Pública Nacional	27.95%	12.50%	16.67%	23.84%	7.32%	22.41%
Social	8.69%	8.59%	11.11%	6.67%	8.92%	8.09%
Consultor independiente	12.03%	12.50%	22.22%	13.83%	16.56%	13.46%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del "Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo"

\*Nota: No se incluye la información de la población que mencionó la opción "otro" como tipo de empresa, puesto que se puede tratar de estudiantes o personas que afirmaron que no tenían ninguna ocupación.

## b) Acceso a empleo

Los derechos laborales inician desde el momento en el que se realiza la búsqueda de empleo. Como se comentó, de acuerdo con los tratados, leyes y acuerdos a los que se sujeta México, no pueden existir caracterizaciones que impidan el acceso a un empleo simplemente por características relacionadas con la orientación sexual o identidad de género. A pesar de que la discriminación hacia las personas LGBTI puede no realizarse de manera directa, existen ciertos requerimientos que pueden sesgar la decisión de la persona que recluta.

Es habitual vincular la discriminación laboral como impedimentos generados para evitar que ciertas personas o grupos puedan acceder a algún empleo. No obstante, también debe de ser percibida como cualquier tipo de mecanismo, requerimiento o situación efectuada para dis-

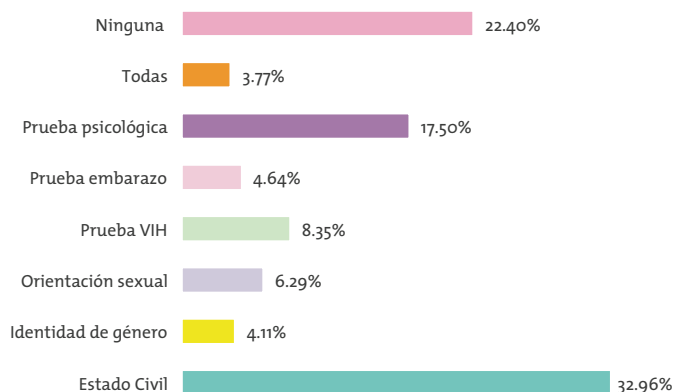




minuir la probabilidad de que alguna persona sea elegida para ocupar cierta vacante.

En la búsqueda de acceder a un empleo se identifican requerimientos hostiles y que atentan contra las libertades laborales. Por ejemplo, al 33% les preguntaron su estado civil, al 4% su identidad de género y al 6% su orientación sexual; también les han solicitado la realización de algún tipo de prueba para ingresar a trabajar, entre las que se encuentran psicológicas (18%), de VIH (8%) y de embarazo (5%).

**Gráfica 11. Preguntas o requerimientos que le han hecho a las personas encuestadas para acceder a algún empleo**



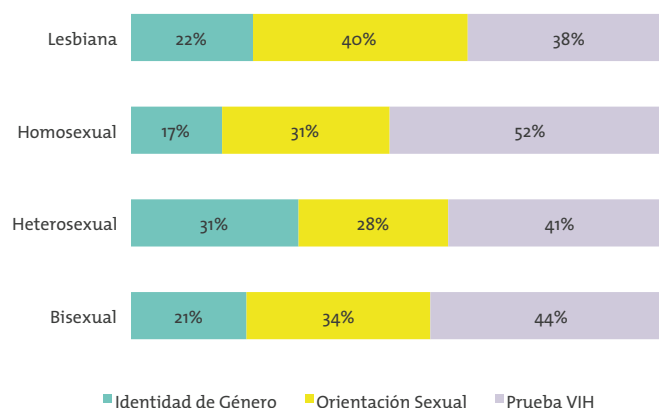
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Los cuestionamientos sobre la identidad de género y la orientación sexual, así como el requerimiento de probar la ausencia de VIH reflejan una fuerte discriminación directa y por ello pueden ser consideradas aún más graves.

Al profundizar en estos requerimientos de mayor gravedad y al analizar a este 18% que afirmó haberlos sufrido, de acuerdo con la orientación sexual de las personas encuestadas, la prueba de VIH es requerida en la mayoría de las veces principalmente para los homosexuales, en comparación con los demás grupos. Esta situación puede inferir una conceptualización

social que relaciona esta orientación con la enfermedad.

**Gráfica 12. Preguntas o requerimientos que le han hecho a las personas encuestadas para acceder a algún empleo, desagregado por orientación sexual**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Por otro lado, preguntas sobre la orientación sexual es el tema más abordado en las entrevistas laborales para las lesbianas; mientras que para homosexuales y bisexuales representa el segundo requerimiento de mayor gravedad. Una posible explicación para que la orientación sea requerida en mayor medida para las mujeres es que es la forma que encuentran quienes discriminan, para maltratarlas por no seguir los modelos sociales que las encasillan como mujeres emparentadas o casadas con hombres y futuras madres en ese esquema.

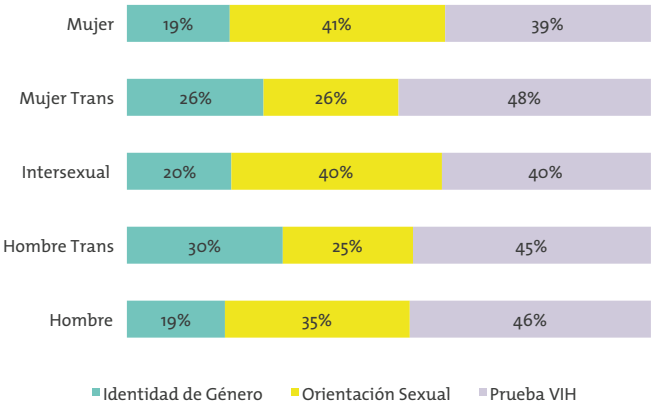
De los grupos, las personas heterosexuales son quienes afirmaron en menor proporción que les solicitaron su orientación sexual, posiblemente se deba a que no se efectúa un tipo de discriminación basado en apariencia.

En el mismo análisis y de acuerdo con la identidad de género en las que se reconocen las personas, como lo muestra la Gráfica 13, se observa que la prueba de VIH es lo que más le



requieren a las mujeres trans y hombres. Esta situación se vincula, de nuevo, con que existe una conceptualización de la enfermedad con hombres, así como con el rechazo y la desconfianza hacia las mujeres trans. Además, debido a que en la muestra, básicamente la totalidad de hombres entrevistados fueron homosexuales, se reafirma la hipótesis de que la prueba de VIH se vincula como un padecimiento que le ocurre a la población homosexual.

**Gráfica 13. Preguntas o requerimientos que le han hecho a las personas encuestadas para acceder a algún empleo, desagregado por identidad de género**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

El cuestionamiento sobre la orientación sexual es lo más frecuente para las mujeres participantes de esta encuesta que, relacionado con el hallazgo anterior, puede deberse a su aspecto lésbico. Las situaciones descritas evidencian que, existe discriminación a las personas LGTBI a partir de su apariencia.

Como lo muestra el Cuadro 9, del total de personas encuestadas, clasificadas de acuerdo con el origen étnico con el que se reconocen, la prueba de VIH es requerida sustancialmente en más ocasiones para las y los indígenas, que para

el resto de los grupos, mientras que la identidad de género es la menos requerida. Esta situación es consecuencia de que el grupo étnico con mayor cantidad de homosexuales y menor cantidad de heterosexuales es el indígena.

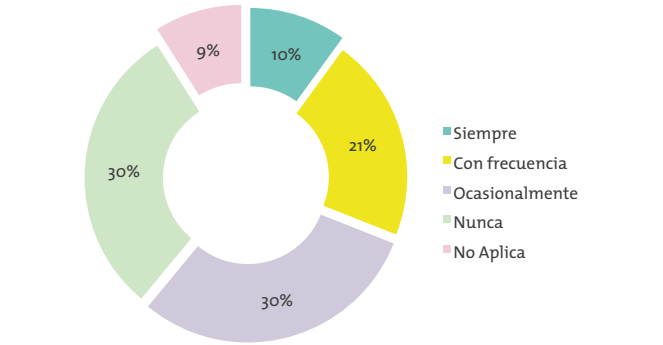
**Cuadro 9. Preguntas o requerimientos que le han hecho a las personas encuestadas para acceder a algún empleo, desagregado por origen étnico**

Cuestionamiento y requerimientos	Población encuestada por origen étnico				
	Afrodescendiente	Blanca	Indígena	Mestiza	Mulata
Identidad de Género	33%	21%	19%	21%	30%
Orientación Sexual	34%	33%	30%	36%	30%
Prueba VIH	33%	46%	51%	43%	40%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

De acuerdo con la Gráfica 14, en la búsqueda de trabajo, seis de cada diez personas consideraron que su orientación sexual y/o identidad de género ha sido un obstáculo para acceder al empleo; de ellas, para el 10% lo es siempre, para el 21% es con frecuencia y para el 30% ha sido ocasionalmente.

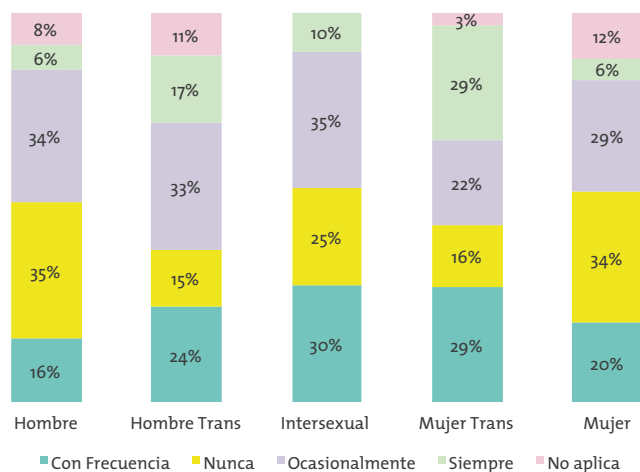
**Gráfica 14. Frecuencia con la que las personas encuestadas consideran que ser persona LGBTI ha sido un obstáculo para acceder a un empleo**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”



**Gráfica 15. Frecuencia con la que las personas encuestadas consideran que ser persona LGBTI ha sido un obstáculo para acceder a un empleo, desagregado por identidad de género**



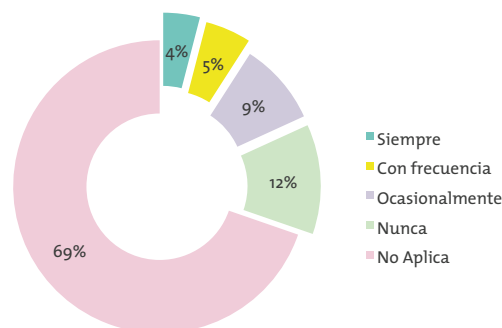
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Como se observa en la Gráfica 15, analizando esta situación de acuerdo con la identidad de género, existe una clara tendencia que determina que tanto los hombres como mujeres trans tienen una percepción mayor de que su condición siempre es un impedimento para acceder a algún empleo.

En contraste, los hombres y mujeres afirmaron de manera más común que nunca su condición LGBTI ha sido un obstáculo de acceso. Este hallazgo indica que los homosexuales y las lesbianas, quienes representan casi la totalidad de hombres y la mayor proporción de mujeres en la muestra, no consideran que su orientación sea un impedimento en los procesos de acceso laboral.

Como lo muestra la Gráfica 16 y derivado de los obstáculos identificados para acceder a algún empleo como persona trans, alrededor del 60% indicaron que ocasionalmente, con frecuencia o siempre han sido rechazadas en un trabajo debido a su condición.

**Gráfica 16. Frecuencia con la que rechazan en un trabajo por ser persona trans**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

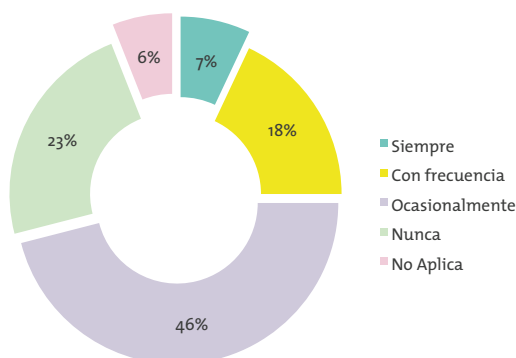
Este hallazgo infiere que existe un sesgo para obstaculizar el acceso a algún trabajo a personas trans; por lo cual, se debe de inculcar en los organismos una cultura de inclusión y disminución de obstáculos por motivos de identidad. Igualmente, se deben de limitar las opciones de contratación con base en una definición normada entre lo que se reconoce como hombres y mujeres.

### c) Trato y convivencia en el ambiente Laboral

Por otro lado, indagar sobre las características de convivencia y trato que reciben las personas LGBTI en relación con los heterosexuales permite identificar la percepción con la que se cuenta acerca de la diferenciación entre los grupos que existe en los ambientes laborales. A pesar de que la conceptualización de “trato laboral” no puede ser generalizable ni definible, es posible referirlo a la manera en la que se dirigen, conviven e interactúan los jefes-subordinados, los pares y, en general, las personas pertenecientes a un espacio de trabajo en el que conviven todos los días.



**Gráfica 17. Percepción de la frecuencia con la que las personas LGBTI reciben el mismo trato que personas heterosexuales en los espacios laborales**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Con relación al trato que reciben las personas LGBTI en los espacios laborales, en comparación con las personas heterosexuales, como se observa en la Gráfica 17, únicamente el 7% de las personas encuestadas indicaron que reciben el mismo trato. El 46% señaló que ocasionalmente los tratan igual y 18% que con frecuencia lo hacen. En contraste, 23% de las personas encuestadas mencionó que nunca recibían el mismo trato.

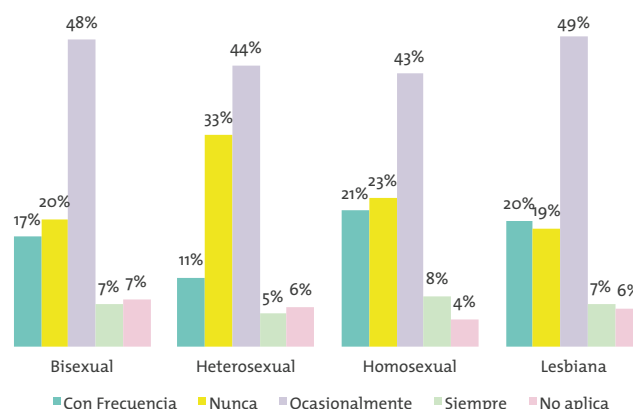
De esta manera, se observa que existe una percepción negativa en la mayor parte de las personas encuestadas y se afirma que, en la mayoría de las ocasiones, el trato que reciben las personas LGBTI no es el mismo que sus pares heterosexuales. Este aspecto es importante, porque evidencia que la diferenciación por orientación sexual es reconocida.

Al analizar este aspecto, con base en la orientación sexual de las personas entrevistadas y como lo muestra la Gráfica 18, se destaca que las personas heterosexuales son el grupo que en mayor proporción afirma que nunca existe el mismo trato para ellas y para las personas LGBTI;

diferenciando considerablemente del resto de las orientaciones.

Para las lesbianas, bisexuales y homosexuales, la percepción que tienen en mayor medida es que ocasionalmente reciben el mismo trato que heterosexuales; no obstante, la segunda percepción de este grupo está prácticamente empatada entre quienes señalan que, con frecuencia son tratados(as) iguales y quienes, al contrario, indican que nunca les han tratado igual.

**Gráfica 18. Percepción de la frecuencia con la que las personas LGBTI reciben el mismo trato que personas heterosexuales en los espacios laborales, desagregada por orientación sexual**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

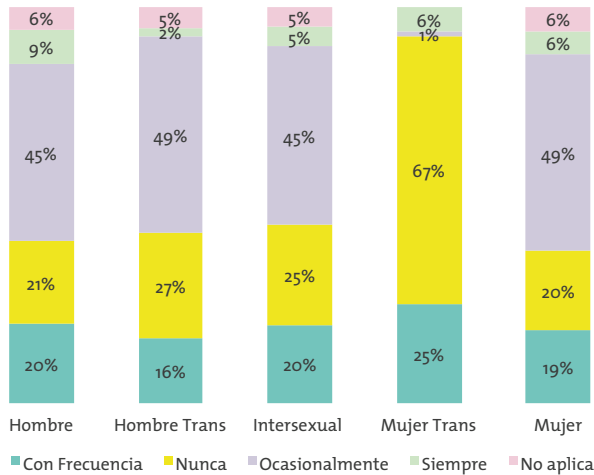
Al revisar este tema, con base en la identidad de género de las personas encuestadas, es notorio que son las mujeres trans quienes perciben que, en la mayoría de las veces, el trato que reciben en los espacios laborales nunca es el mismo que las personas heterosexuales.

Es importante destacar que esta percepción es secundada por los hombres trans, pero la diferencia en proporción es significativa. Una posible razón para que las mujeres trans tengan una percepción más negativa que los hombres



trans puede deberse a una cultura laboral machista, en la cual, es más castigada la identidad de una mujer que la de un hombre.

**Gráfica 19. Percepción de la frecuencia con la que las personas LGBTI reciben el mismo trato que personas heterosexuales en los espacios laborales, desagregada por identidad de género**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

En contraste los hombres son el grupo que en mayor proporción afirmó que el trato siempre era el mismo. En parte, esta situación se debe a que casi la totalidad de los hombres en la muestra se identificaron como homosexuales.

Desde un análisis por origen étnico, mostrado en el Cuadro 10, las personas indígenas son las que afirman en mayor proporción que nunca se recibe el mismo trato. Esta percepción es secundada por la población afrodescendiente quienes, además, son el único grupo que en ninguna respuesta afirmó que el trato era igualitario siempre. Una posible explicación para esta situación es que se trata de grupos que, de manera general, son más discriminados por su origen.

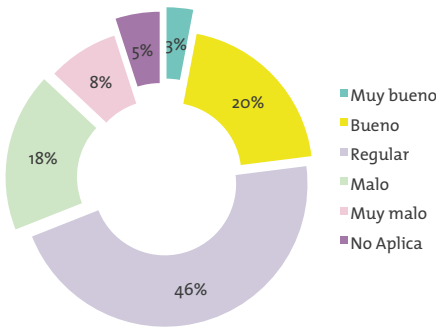
**Cuadro 10. Percepción de la frecuencia con la que las personas LGBTI reciben el mismo trato que personas heterosexuales en los espacios laborales, desagregada por origen étnico**

Trato Igualitario	Población encuestada por origen étnico				
	Afrodes-cendiente	Blanca	Indígena	Mestiza	Mulata
Siempre	0%	8%	10%	6%	14%
Con Frecuencia	11%	16%	15%	20%	19%
Ocasionalmente	51%	47%	34%	47%	42%
Nunca	25%	23%	30%	23%	21%
No aplica	13%	5%	10%	5%	4%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Adicionalmente, como lo muestra la Gráfica 20, al investigar la percepción de las personas encuestadas respecto al trato que reciben las personas LGTBI en los espacios laborales, 20% señalaron que reciben un trato bueno y 3% muy bueno. En contraste, 8% percibe que es muy malo y 18% que es malo; mientras 46% señalan que el trato es regular.

**Gráfica 20. Percepción del trato que reciben las personas LGBTI en los espacios laborales**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional de Atención a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

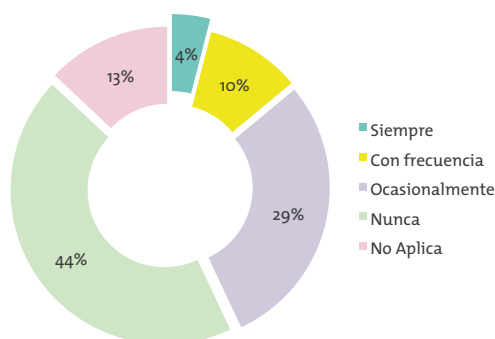
En otras palabras, 1 de cada 4 personas entrevistadas afirmó que considera que el trato



que reciben las personas LGBTI en los espacios laborales es malo o muy malo. En el mismo sentido, al analizar por origen étnico a este 25% que tuvo una percepción negativa sobre el trato recibido por las personas LGBTI, se identifica a las y los indígenas como el grupo que mayormente señaló esa percepción. Ello apunta a que existe una doble discriminación, es decir, tanto por su orientación sexual y/o identidad de género, como por su origen étnico.

Por otro lado, dentro del ambiente laboral y relacionado con las experiencias de discriminación laboral, las actitudes violentas en el trabajo hacia la población LGTBI son evidentes: 43% de las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación. De ellas, 4% dijo que lo vivían siempre, 10% indicó que con frecuencia y 29% dijo que ocasionalmente.

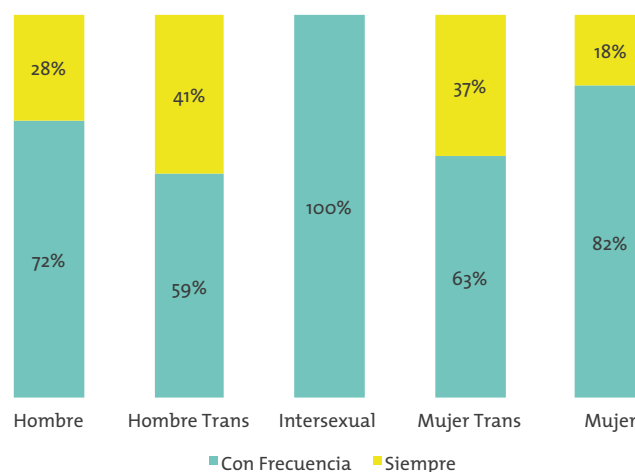
**Gráfica 21. Frecuencia con la que las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación en su trabajo por ser persona LGBTI**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Profundizando en el tema, se observa que en los hombres y mujeres trans, son quienes tienen la mayor proporción de la categoría de “siempre” respecto a la de “con frecuencia”; ello apunta a que, cotidianamente, sufren mayor hostigamiento, acoso o discriminación en el ámbito laboral en comparación con las demás identidades.

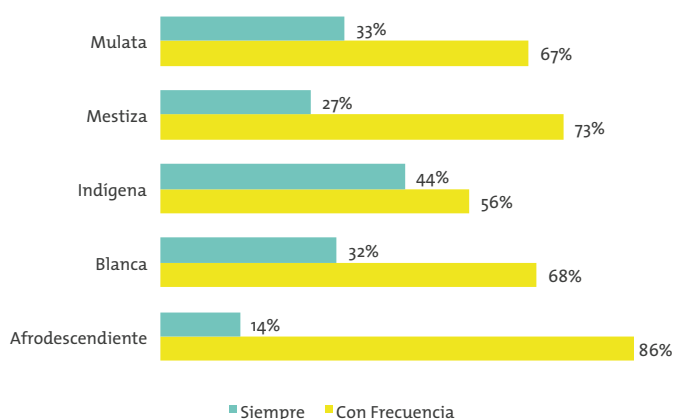
**Gráfica 22. Frecuencia con la que las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación en su trabajo por ser persona LGBTI, desagregado por identidad de género**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Del mismo modo, al analizar separadamente por origen étnico, las mayores proporciones de la categoría “siempre” están en la población indígena y la mulata.

**Gráfica 23. Frecuencia con la que las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación en su trabajo por ser persona LGBTI, desagregado por origen étnico**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

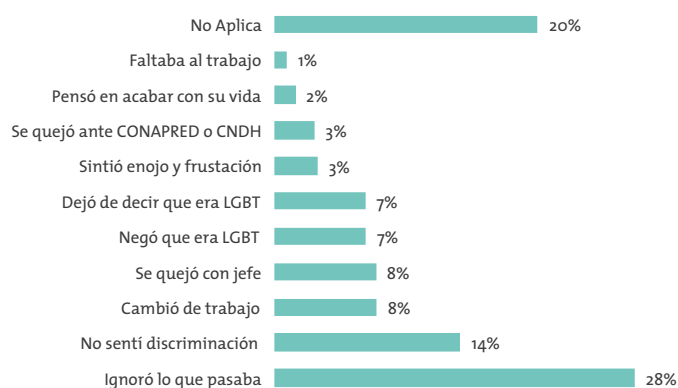




La reacción ante la discriminación en los espacios laborales más frecuente de las personas entrevistadas fue ignorar lo que pasaba; en el mismo sentido, 14% que negó o dejó de expresar su orientación sexual y una menor proporción simplemente se enojó.

Sin embargo, 1 de cada 10 personas presentó reacciones más drásticas que no deberían de considerarse como reacciones factibles ante aspectos discriminatorios, pero que reflejan el grave impacto que tiene la discriminación en las personas que la viven. Entre ellas destacan que un 8% de las personas encuestadas cambió de trabajo, 2% pensó en acabar con su vida y 1% faltaba al trabajo.

**Gráfica 24. Reacción de las personas encuestadas ante la discriminación en los espacios laborales**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

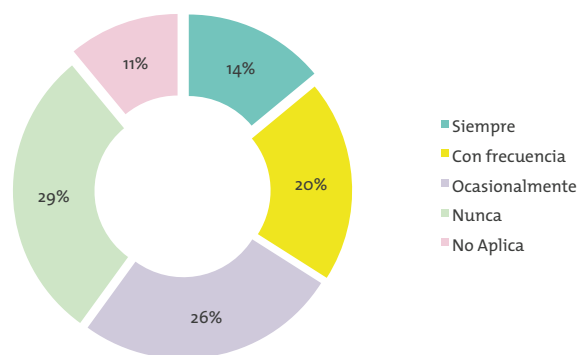
Cabe destacar que, únicamente el 11% de las personas encuestadas se quejaron con su jefe(a) o ante alguna instancia defensora de los derechos LGBTI. Además, el 14% que mencionó que no había sufrido discriminación es posible que incluya, principalmente, al 9% en la muestra que se identificaron como heterosexuales.

Estos aspectos identifican que la discriminación en las personas LGBTI no está considerada como un aspecto que deba de ser denun-

ciado y que las reacciones más factibles para las personas discriminadas están relacionadas con ignorar la situación o negar su orientación. En este sentido, es necesario promover mecanismos que permitan que las personas LGBTI que sufran algún tipo de hostigamiento o discriminación en ámbitos laborales puedan tener acceso a mecanismos de apoyo y denuncia.

El ocultamiento de la identidad LGTBI es un tema presente en el ámbito laboral, ya que 6 de cada 10 de las personas encuestadas expresaron que han sentido que deben ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en los espacios de trabajo para evitar ser discriminadas. De este grupo, 14% indicaron que siempre tienen esa sensación, 20% señalaron que es frecuente y 26% que es ocasional.

**Gráfica 25. Percepción de la frecuencia con la que las personas encuestadas sienten que deben ocultar su condición LGBTI en sus trabajos para no sufrir discriminación, hostigamiento o acoso**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Con base en la orientación sexual, como se muestra en el Cuadro 11 y considerando los datos de manera acumulada, las personas heterosexuales son el grupo que en menor proporción han tenido que ocultar su condición LGBTI en alguna ocasión (ya sea siempre, con frecuencia, u ocasionalmente). En contraste, las lesbianas



son el grupo que más ha tenido que ocultar su condición en ambientes laborales.

Se debe destacar que, aunque en el Cuadro 11 los homosexuales son la orientación que en mayor proporción afirmó que nunca ha ocultado su orientación, esto puede ser consecuencia de que el número de personas que se identificaron como tal en la muestra es sustancialmente mayor a los bisexuales, lesbianas o heterosexuales.

**Cuadro 11. Percepción de la frecuencia con la que las personas encuestadas sienten que deben ocultar su condición LGBTI en sus trabajos para no sufrir discriminación, hostigamiento o acoso, desagregado por orientación sexual**

¿Ha ocultado su orientación sexual?	Bisexual	Hetero-sexual	Homo-sexual	Lesbiana
Siempre	17.80	12.94	11.78	12.83
Con Frecuencia	19.90	15.88	21.25	18.18
Ocasionalmente	23.91	24.71	25.52	31.73
Nunca	22.69	24.12	34.76	25.85
No aplica	15.71	22.35	6.69	11.41

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Es importante destacar que, al indagar sobre el conocimiento que tenían las personas encuestadas sobre alguna otra persona que hubiera sido víctima de discriminación en los espacios laborales por ser persona LGBTI, 6 de cada 10 personas mencionaron conocer a alguien, como se muestra en el Cuadro 12.

Destaca que la gran mayoría de quienes afirmaron conocer a alguien que haya sufrido discriminación en el ambiente laboral, refirieron que se trataba de un amigo o de su pareja.

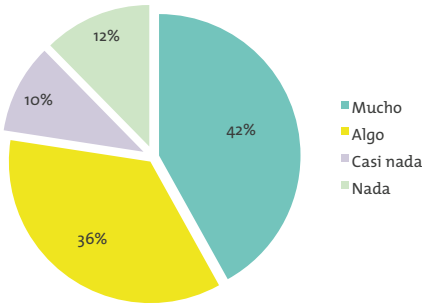
**Cuadro 12. Conocimiento de alguna persona que haya sido víctima de discriminación en los espacios laborales por ser persona LGBTI**

Opciones	Porcentaje
Ninguna	40,6%
Amigo o amiga	50,0%
Esposa	0,3%
Esposo	0,3%
Hermano o hermana	1,0%
Hijo o hija	0,5%
Pareja	4,2%
Pareja en unión libre	3,1%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

De manera general, como se muestra en la Gráfica 26, la discriminación laboral es considerada como un impedimento relevante para el desarrollo de las personas encuestadas, pues cerca de 8 de cada 10 personas encuestadas indicaron que la discriminación por la orientación sexual y/o por identidad de género afecta mucho o en algo su desarrollo profesional y laboral.

**Gráfica 26. Percepción de las personas encuestadas sobre la afectación que la discriminación contra personas LGBTI genera en su desarrollo profesional y laboral**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”





#### d) Condiciones Laborales

La discriminación laboral puede efectuarse de manera indirecta a través de acciones que atenten contra las condiciones a las que se atienen las personas LGBTI al emplearse, en comparación con las heterosexuales. Principalmente, salario y acceso a seguridad social.

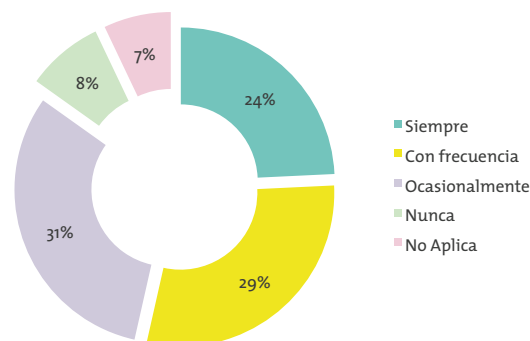
Este tipo de discriminación se considera como “indirecta” porque no representa algún mecanismo o requerimiento que atente contra el acceso de las personas a algún empleo o ejemplifica mecanismos que se basen en hostigamiento o diferenciación en el trato que reciben las personas LGBTI. En realidad, la discriminación en condiciones laborales se define como los mecanismos que impidan igualdad entre personas que realicen las mismas actividades y se diferencien, únicamente, por su orientación sexual o identidad de género.

Por un lado, se puede conceptualizar el salario que reciben las personas LGBTI en comparación con las heterosexuales, como el reflejo más directo de las condiciones laborales que se otorgan. La razón es que el salario es un elemento que permite la comparabilidad directa entre los dos grupos y disminuye la subjetividad de la percepción inherente en cuestionamientos referentes al trato o al acceso.

Referente al ingreso o salario, 53% de las y los encuestados, opinaron que siempre o con frecuencia, el ingreso que reciben las personas LGBTI es igual al de las personas heterosexuales, por realizar la misma actividad. Sin embargo, un 8% de quienes participaron en la encuesta, indicaron que nunca es igual, es decir, que sí hay diferencias entre el ingreso o salario recibido por

personas LGBTI de las heterosexuales, cuando se hace el mismo tipo de trabajo.

**Gráfica 27. Percepción frecuencia en que existe igualdad en el ingreso o salario entre personas LGBTI y personas heterosexuales cuando realizan el mismo tipo de trabajo**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

En términos generales, esta situación indica que se tiene una percepción generalizada de que no existen diferencias significativas en las remuneraciones laborales de acuerdo con la orientación sexual o identidad de género de quien realiza el trabajo.

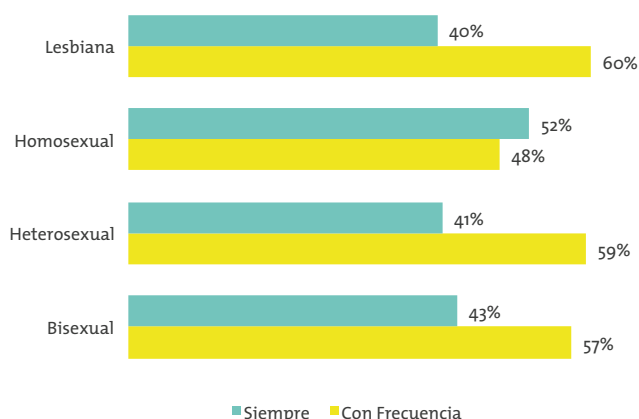
De acuerdo con la orientación sexual de las personas y considerando únicamente al 53% que afirmó que siempre o con frecuencia las personas LGBTI recibían el mismo salario que las personas heterosexuales, son las lesbianas las que tuvieron una menor percepción positiva. En contraste, los homosexuales fueron los que percibieron, en más proporción que la remuneración era equitativa, independientemente de la orientación sexual.

Al indagar este mismo aspecto, pero con base en la identidad de género de las personas encuestadas, fueron las mujeres quienes en me-



nor proporción opinaron que siempre se recibía el mismo salario por el mismo trabajo.

**Gráfica 28. Percepción sobre frecuencia en que existe igualdad en el ingreso o salario entre personas LGBTI y personas heterosexuales cuando realizan el mismo tipo de trabajo, desagregada por orientación sexual**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Estas características pueden indicar que, aunque en la generalidad no se percibe una dife-

renciación salarial de acuerdo con la orientación sexual de las personas, sí se percibe por parte de la identidad de género: en específico, mujeres. De esta manera, se puede inferir que existe una diferencia salarial percibida pero que está más relacionada con una cuestión de género que con una cuestión de discriminación por orientación sexual.

A pesar de que, en la generalidad, no se percibe diferencia, al desagregar el análisis con base en la ocupación de las personas informantes, se observa en el Cuadro 13 que quienes se dedican a actividades agrícolas, trabajo sexual y autoempleo son quienes aseguran en más del 50% que ocasionalmente o nunca se recibe un salario igualitario. En contraste, quienes tienen una ocupación relacionada con ser empleados privados, empleados públicos o docentes son quienes afirmaron en más del 60% de las veces que siempre o con frecuencia se recibe el mismo salario entre las personas LGBTI y las heterosexuales por realizar el mismo trabajo.

**Cuadro 13. Percepción sobre frecuencia en que existe igualdad en el ingreso o salario entre personas LGBTI y personas heterosexuales cuando realizan el mismo tipo de trabajo, desagregada por tipo de ocupación de los informantes**

Ocupación	Siempre	Con Frecuencia	Ocasional-mente	Nunca	No aplica	Total
Actividades Agrícolas	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	100.00%
Autoempleo	20.00%	26.18%	42.18%	8.00%	3.64%	100.00%
Docente	29.93%	34.01%	29.25%	4.08%	2.72%	100.00%
Empleado Privado	31.46%	35.81%	26.34%	4.35%	2.05%	100.00%
Empleado Público	32.62%	30.79%	25.00%	6.40%	5.18%	100.00%
Empleado en OSC	12.50%	35.00%	42.50%	3.75%	6.25%	100.00%
Estudiante	20.51%	26.86%	29.76%	5.63%	17.24%	100.00%
Hogar	22.22%	34.92%	28.57%	6.35%	7.94%	100.00%
Ninguna	29.31%	20.69%	25.86%	8.62%	15.52%	100.00%
Profesionista Independiente	23.76%	30.14%	32.98%	8.51%	4.61%	100.00%
Trabajo sexual	8.62%	13.79%	39.66%	31.90%	6.03%	100.00%
Total	24.46	29.27	31.04	7.76	7.47	100.00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”



Esto puede inferir que las personas que se dedican a actividades vinculadas con empleos de carácter más fijo perciben mayor igualdad salarial entre los miembros LGBTI y los heterosexuales. Por su parte, las personas que se dedican a ocupaciones de la economía informal y por tanto son más vulnerables, perciben más desigualdad en el ingreso; en este caso, a actividades agrícolas y a trabajo sexual. Esto indica que las diferencias salariales de acuerdo con la orientación sexual están correlacionadas con la formalidad del empleo en el que se desempeñan las personas.

Aunado a lo anterior, otra de las garantías laborales básicas es la seguridad social que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a:

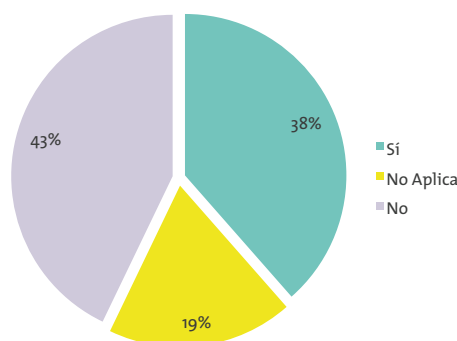
“la protección que una sociedad proporciona a las personas y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad en el ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén familiar”<sup>32</sup>

En México, la Seguridad Social está relacionada al sistema de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, “que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”<sup>33</sup>

De acuerdo con lo mostrado en la Gráfica 29, únicamente casi 4 de cada 10 personas encues-

tadas contaba con seguridad social, como parte de las prestaciones que le brindaba el lugar en el que trabajaba en el momento de la encuesta. Adicionalmente, casi 2 de cada 10 afirmaron que no aplicaba esta prestación; posiblemente porque eran estudiantes o no se tenía ninguna ocupación.

**Gráfica 29. Porcentaje de personas encuestadas con acceso a la seguridad social**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Por ello, es importante analizar el derecho a la seguridad social con el porcentaje de personas que sí trabajaba en el momento en el que se les encuestó. Como lo muestra el Cuadro 14, casi la mitad de quienes afirmaron trabajar en el momento de la encuesta mencionaron que sí contaban con seguridad social, mientras que la otra mitad no.

Esto indica que una importante proporción de la muestra laboraba en instituciones informales o formales que no brindaban garantías a sus trabajadores. Por ello, independientemente de la orientación sexual, se deben diseñar estrategias que permitan una cobertura homogénea de todas las personas con empleo.

<sup>32</sup> Organización Internacional del Trabajo, Hechos Concretos sobre Seguridad Social, OIT, 2003. Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>33</sup> El Sistema de Pensiones en México, dentro del contexto internacional. (Macías, Moreno. Milanés, Martínez, Hazas: 1993). Disponible en [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx).



**Cuadro 14. Porcentaje de personas encuestadas con acceso a la seguridad social con base en su situación laboral**

Situación laboral	Sí	No	No Aplica	Total
Sí Trabaja	47.35%	48.05%	4.60%	100%
No Trabaja	12.98%	28.29%	58.74%	100%
Total	38.43%	42.92%	18.61%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Adicionalmente, se observa que 1 de cada 10 personas que no trabajaba en el momento en el que respondió la encuesta, sí contaba con seguridad social. Posiblemente, esta situación se debe a que se encontraban afiliados por algún familiar.

Identificando la afiliación con base en la identidad de género, el Cuadro 15 muestra que las mujeres trans están sustancialmente menos afiliadas a la seguridad social, en comparación con los demás grupos. Una explicación para ello es que son el grupo de personas que se dedica, en mayor medida, al trabajo sexual.

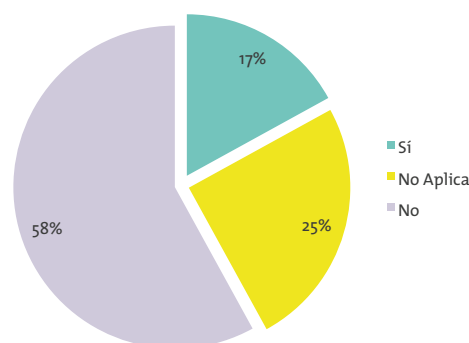
**Cuadro 15. Porcentaje de personas encuestadas con acceso a la seguridad social con base en su identidad de género**

Identidad de Género	Sí	No	No Aplica	Total
Hombre	49.89%	33.87%	16.24%	100.00%
Hombre trans	32.31%	44.62%	23.08%	100.00%
Intersex	38.89%	55.56%	5.56%	100.00%
Mujer	35.75%	41.29%	22.96%	100.00%
Mujer trans	16.77%	70.73%	12.50%	100.00%
Total	38.46%	42.93%	18.61%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Derivado de la importancia con la que cuenta la seguridad social, al indagar sobre situaciones que han podido incapacitar a las personas encuestadas, el 17% afirmó que ha sufrido enfermedades incapacitantes durante su vida laboral. De ese 17% que sí ha sufrido enfermedades incapacitantes, casi 6 de cada 10 sí contaban con seguridad social y más de la mitad sí recibió su pensión.

**Gráfica 30. Porcentaje de personas encuestadas que han sufrido enfermedades incapacitantes durante su vida laboral**



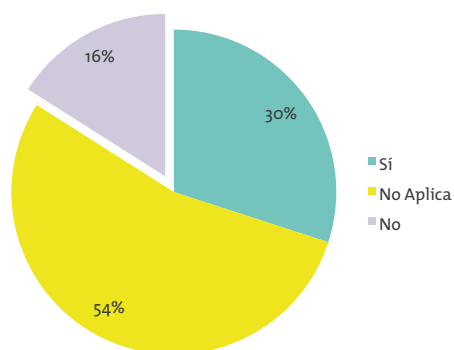
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

A pesar de que se trata de un porcentaje alto, se debe de recordar que en la muestra se entrevistaron a personas con alguna discapacidad. En este mismo sentido, 1 de cada 4 personas mencionaron que no aplicaba responder esa pregunta, es probable que se tratara de la proporción de personas encuestadas que eran estudiantes o no se dedicaban a ninguna ocupación.

Como elemento adicional de la seguridad social, como lo muestra la Gráfica 31, en caso de enfermedad, solamente 3 de cada 10 personas encuestadas recibieron su salario; mientras que el 16% no lo recibió. Para el resto, es una cuestión que no aplica, pues no se ha enfermado, no trabaja o no cuenta con la prestación.



**Gráfica 31. Porcentaje de personas encuestadas que han recibido su salario durante períodos de enfermedad**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia a personas LGBTI: Derecho al trabajo”

Finalmente, con base en su experiencia o la de algún conocido suyo, solamente el 25% de las personas encuestadas afirmó que conocía alguna persona que hubiera sido víctima de discriminación para acceder a la seguridad social por ser persona LGBTI; siendo, en la mayoría de los casos, un amigo(a). Este hecho evidencia que no existe una discriminación con base en la orientación sexual o identidad de género para acceder a la seguridad social. Sin embargo, se puede vincular la falta de cobertura al tipo de ocupaciones que desempeñan las personas entrevistadas.





## VII. Conclusiones

**C**ONTAR CON UN TRABAJO ES ESENCIAL EN LA VIDA DE LAS PERSONAS, ya que además del ingreso mismo, propicia una condición emocional sana cuando los espacios laborales permiten socializar en ambientes gratos y respetuosos de las personas. Aunado a ello, las expectativas laborales de toda la población son tener un ingreso digno a partir de oportunidades de crecimiento y contar con protección social, es decir, prestaciones médicas por afiliación a alguna institución de salud y un sistema de ahorros para la vejez o el retiro, entendido como una pensión.

Sin embargo, en México, la población LGTBI desde la búsqueda de empleo enfrenta discriminación lo que reduce sus posibilidades de insertarse en la esfera laboral, especialmente en aquellas instituciones públicas o privadas, que, en principio, podrían ofrecerle mejores condiciones laborales que trabajar por cuenta propia.

Algunos de los hallazgos de esta encuesta muestran que, en México persisten prácticas discriminatorias en los métodos de selección de personal, como el requerimiento de pruebas médicas sobre VIH, o preguntas dirigidas a indagar sobre la orientación sexual y/o identidad de género, que además de violar derechos constitucionales, se desvían de su objetivo de valorar las capacidades e intereses de las personas que buscan empleo. De hecho, seis de cada diez participantes de la encuesta, consideran que su orientación sexual o su identidad de género ha sido un obstáculo para conseguir trabajo.

Esta discriminación, además de afectar emocionalmente, es un factor que limita e inhibe el acceso de la población LGTBI al ámbito laboral institucional, e influye para que desarrollen actividades por su cuenta u otras de carácter de trabajo informal, que encaminarán trayectorias y condiciones de vida futuras. En el mismo sentido, es muy posible que también las instituciones y/o empresas, pierdan al rechazar por homofobia, a personas con capacidades y perfiles idóneos para puestos específicos de trabajo.



Para quienes tienen empleo, el trato que reciben, la forma en que se convive, incluyendo comportamientos y actitudes hacia ellos y ellas, inciden en su permanencia, desarrollo profesional y condición emocional, principalmente. Precisamente, en este estudio se identificó que la percepción de la población LGTBI es que el trato laboral que reciben es diferenciado al de las personas heterosexuales; además esta brecha se acentúa por su origen étnico, por ejemplo, si se reconocen como indígenas o afrodescendientes, apuntando a una doble discriminación. Al profundizar el análisis, con base a la identidad de género, se observó que son las mujeres trans quienes perciben que, en la mayoría de las veces, el trato que reciben en los espacios laborales nunca es el mismo que las personas heterosexuales.

Asimismo, los resultados de la encuesta mostraron que, dentro del ambiente laboral, las actitudes violentas hacia las personas LGTBI están presentes, ya que cerca de la mitad de ellas, señalaron haber sufrido hostigamiento, acoso o discriminación; aunque para algunas de las personas estas actitudes son ocasionales, se observó que para otras son frecuentes e incluso, para grupos como las mujeres trans, así como las poblaciones indígena y mulata, el hostigamiento y/o acoso son cotidianos.

Ante la vivencia de esta discriminación laboral, las reacciones más frecuentes fueron ignorar lo que pasaba, así como negar su orientación sexual. Sin embargo, algunas cambiaron de trabajo y sólo una de cada diez personas, optó por quejarse con su jefe(a) o ante alguna instancia defensora de los derechos LGTBI. Estos datos identifican que las personas LGTBI asumen los costos emocionales y que muy probablemente no consideran a la discriminación como un aspecto que deba de ser denunciado. En este sentido, es

necesario promover mecanismos que permitan que las personas LGTBI que sufran algún tipo de hostigamiento o discriminación en ámbitos laborales puedan tener acceso a mecanismos de apoyo y denuncia.

Por lo anterior, la discriminación laboral no debe de limitarse conceptualmente a los impedimentos generados para acceder a oportunidades de empleo. De manera adicional, la discriminación laboral puede efectuarse de manera indirecta a través de acciones que atenten contra el trato y los mecanismos de convivencia que reciben las personas LGTBI en comparación con sus pares heterosexuales.

En el mismo sentido, la discriminación laboral puede reflejarse por las acciones que atenten contra las condiciones a las que se atienen las personas LGTBI al emplearse, en comparación con las heterosexuales. Principalmente, salario y acceso a seguridad social.

En realidad, la discriminación en condiciones laborales se define como los mecanismos que impidan igualdad entre personas que realicen las mismas actividades y se diferencien, únicamente, por ciertas características, en este caso, por su orientación sexual.

Particularmente, en este estudio, se ocupó como referencia, el salario que reciben las personas LGTBI en comparación con las heterosexuales, como el reflejo más directo de las condiciones laborales que se otorgan. En términos generales, se tiene una percepción generalizada de que no existen diferencias significativas en las remuneraciones laborales de acuerdo con la orientación sexual de quien realiza el trabajo. Sin embargo, al analizar este tema con base en la identidad de género de las personas encuestadas, fueron las mujeres quienes en menor proporción opinaron que siempre se recibía el mismo salario por el mismo trabajo.





Con relación a la seguridad social y tomando en cuenta a las personas que sí trabajaban en el momento de la encuesta, los resultados mostraron que cerca de la mitad de ellas, sí contaban con seguridad social, mientras que la otra mitad no. En este sentido, se infiere que esta situación no es exclusiva de la población LGBTI, y más bien se requiere ampliar la cobertura para la población en general.

Tanto los obstáculos y limitaciones para acceder en iguales circunstancias al empleo, como el trato no igualitario, la violencia en los ámbitos laborales y condiciones de trabajo inequitativas, constituyen flagrantes violaciones a los derechos humanos, además de denigrar y afectar emocionalmente a las personas.

Con estos hallazgos se evidencia que el derecho al trabajo digno con condiciones equitativas y satisfactorias, como lo dictan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no se cumple cabalmente para la población LGBTI. Por ello, el desafío para el país es avanzar hacia una sociedad incluyente, erradicando la discriminación de tal forma de garantizar el Derecho al Trabajo, desde el acceso y la conservación del mismo a través de ámbitos laborales respetuosos de la diversidad sexual y equitativos en las condiciones de empleo, para así lograr realmente una inclusión laboral para todas las poblaciones.





## VIII. Recomendaciones

**L**OGRAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE la población es el objetivo principal de las sociedades incluyentes, pues ello conlleva una ciudadanía con niveles de bienestar físicos y emocionales.

Por ello, este *Diagnóstico Nacional sobre la discriminación que enfrentan las personas LGBTI en México: Derecho al trabajo*, estudió aspectos relacionados con este derecho humano, con el objetivo de identificar los principales desafíos con relación a la atención de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) en México.

En cuanto al Derecho al Trabajo, los resultados evidenciaron que existen brechas entre lo dispuesto jurídicamente y el ejercicio efectivo o real, debido a la discriminación que enfrenta la población LGTBI.

Una primera recomendación general para reducir y eventualmente erradicar la discriminación para progresar hacia el pleno ejercicio del derecho laboral es el desarrollo de políticas y programas encaminados al cumplimiento de este derecho; ello conlleva una serie de acciones en diferentes aristas y que involucran actores sociales, empresariales y políticos entre otros. En este sentido, se presentan a continuación algunas recomendaciones específicas:



- Promover estrategias de comunicación, sensibilización y capacitación en los entornos laborales, sobre otras formas de convivencia y el respeto a la diversidad y vida de las personas LGTBI.
- Reconocer e incentivar a las instituciones y empresas con ambientes laborales respetuosos de esta población.
- Impulsar el establecimiento en las áreas de recursos humanos de las instituciones, de lineamientos para promover la equidad y el respeto a la comunidad LGTBI. Si la institución cuenta con códigos de conducta, insertar en ellos el tema del respeto y la convivencia con las personas con orientaciones sexuales diferentes a las heterosexuales e identidades de género diversas.
- Establecer mecanismos de apoyo y que faciliten la denuncia antes hostigamientos, acoso o cualquier tipo de violencia por orientación sexual o identidad de género. Cuidando la integridad de la persona denunciante.
- Promover líneas de ayuda emocional e impulsar espacios de atención para quienes han sufrido violencia debido a actos de discriminación.
- Compartir y dar a conocer las buenas prácticas en materia de respeto a la diversidad y destacar los beneficios de un ambiente laboral sano y amigable para quienes lo conforman.
- Corregir a las instituciones y empresas en las que se presenten actos de discriminación, mediante acciones dirigidas a eliminar esa violencia, por ejemplo, haciendo obligatoria la impartición de talleres de capacitación al personal que efectuó un acto discriminatorio.
- Impulsar actividades culturales dirigidas a visibilizar y promover el respeto de la población LGTBI.
- Desarrollar campañas sobre trato igualitario y los beneficios de ello en la sociedad.
- Impulsar estudios que reflejen los beneficios sociales y económicos de ambientes laborales incluyentes.
- Continuar trabajando en los ámbitos normativos para nuevas leyes o actualización de las existentes, en materia de trabajo y erradicación de la discriminación.



## INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

**1. ¿Cuál es su categoría de edad?**

- ☐ 18-20
- ☐ 21-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60 o más

**2. Usted se considera:**

- ☐ Lesbiana
- ☐ Homosexual o Gay
- ☐ Heterosexual
- ☐ Bisexual
- ☐ Otro, ¿Cuál?

**3. ¿Cuál es su identidad de género?**

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer
- ☐ Mujer trans
- ☐ Hombre trans
- ☐ Intersex
- ☐ Otro, ¿Cuál?

**4. Usted se reconoce como:**

- ☐ Indígena
- ☐ Mestiza
- ☐ Afrodescendiente
- ☐ Blanca
- ☐ Mulata
- ☐ Otro, ¿Cuál?



**5. ¿Cuál es su estado civil actual?**

- ☐ Casado/a
- ☐ Viudo/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Separado/a
- ☐ Soltero/a
- ☐ Unión libre

**6. ¿Cuántos hijos o hijas tiene?**

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

**7. ¿Cuál es su nacionalidad?**

**8. En qué Estado de México vive:**

**9. ¿Cuál es su actividad económica principal?**

- ☐ Ninguna
- ☐ Hogar
- ☐ Estudiante
- ☐ Profesionista independiente
- ☐ Docente
- ☐ Empleado (a) en entidad pública
- ☐ Empleado (a) en empresa privada
- ☐ Empleado (a) en organización social
- ☐ Autoempleo en negocio propio
- ☐ Actividad agrícola
- ☐ Trabajo sexual
- ☐ Otro, ¿Cuál?



**10. Usted cuenta con alguna de las siguientes características:**

- ☐ Periodista
- ☐ Persona Privada de su libertad
- ☐ Persona con Discapacidad
- ☐ Persona Defensora de Derechos Humanos LGBT
- ☐ Ninguna de las anteriores

**11. En los últimos 3 años ha realizado acciones de defensa, promoción o protección de derechos de personas LGBT**

- ☐ Si
- ☐ No

**12. ¿Cuál es su ingreso quincenal?**

- ☐ Menos de 1000 pesos
- ☐ Entre 1000 y 3000
- ☐ Entre 3001 y 6000
- ☐ Entre 6001 y 10000
- ☐ Más de 10000
- ☐ Ninguno

**13. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que ha recibido?**

- ☐ Escuela primaria
- ☐ Escuela secundaria
- ☐ Preparatoria
- ☐ Diploma universitario
- ☐ Posgrado (maestría, doctorado, etc.)
- ☐ Ninguno



## DERECHO AL TRABAJO

### 1. Se encuentra trabajando actualmente:

- ☐ Si
- ☐ No

### 2. La institución dónde trabaja es:

- ☐ Pública Nacional (entidad pública federal, estatal o municipal) Pública Internacional (organismo internacional)
- ☐ Privada Nacional (empresa, medio de comunicación)
- ☐ Privada Multinacional
- ☐ Social
- ☐ Trabaja como consultor independiente
- ☐ Otro (especifique)

### 3. ¿Para acceder a un empleo le han hecho alguna de las siguientes preguntas o le han requerido los siguientes exámenes?

- ☐ Estado civil
- ☐ Orientación sexual
- ☐ Prueba de VIH
- ☐ Prueba de embarazo
- ☐ Pruebas psicológicas
- ☐ Identidad de género
- ☐ Todas las anteriores
- ☐ Ninguna de las anteriores





**4. Las personas LGBT reciben el mismo trato que personas heterosexuales en los espacios laborales:**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica

**5. Considera que el trato que reciben las personas LGBT en los espacios laborales es:**

- ☐ Muy bueno
- ☐ Bueno
- ☐ Regular
- ☐ Malo
- ☐ Muy malo
- ☐ No aplica

**6. ¿Considera que las personas LGBT reciben el mismo ingreso o salario que personas heterosexuales cuando hacen el mismo tipo de trabajo por el hecho de ser personas LGBT?**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica



**7. ¿Ha sufrido hostigamiento, acoso o discriminación en su trabajo por ser persona LGBT?**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica (persona no ha trabajado)

**8. ¿Con qué frecuencia ha sentido que debe ocultar su condición LGBT en sus trabajos para no sufrir discriminación, hostigamiento o acoso?**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica (persona no trabaja o trabajado)

**9. ¿Qué tanto cree usted que la discriminación contra personas LGBT afectan su desarrollo profesional y laboral?**

- ☐ Mucho
- ☐ Algo
- ☐ Casi nada
- ☐ Nada

**10. ¿Con qué frecuencia considera que ser persona LGBT ha sido un obstáculo para acceder a un empleo?**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica (persona no trabaja o trabajado)



**11. ¿Cómo reaccionó o reacciona ante la discriminación en los espacios laborales?**

- ☐ Ignoré lo que pasaba
- ☐ Faltaba al trabajo
- ☐ Cambié de trabajo
- ☐ Puse una queja con mi jefe o jefa
- ☐ Puse una queja ante autoridades como el CONAPRED o Comisión de derechos humanos
- ☐ Deje de decir que era LGBT
- ☐ Negaba que era LGBT
- ☐ Pensé en acabar con mi vida
- ☐ No aplica (persona no trabaja o trabajado)

**12. ¿Con qué frecuencia le han rechazado en un trabajo por ser persona trans?**

- ☐ Siempre
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ No aplica (persona no trabaja o trabajado, no es persona trans)

**13. alguna de las siguientes personas LGBT que conoce ha sido víctima de discriminación en los espacios laborales por ser persona LGBT****14. alguna de las personas anteriores está a su cargo (económicamente, bajo su cuidado):**

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No Aplica





## X. Referencias

- Artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Cañadas, O., y Sánchez, A. (1998) Categorías de respuesta en escalas tipo Likert. *Psicothema*, 1998. Vol. 10, N° 3, pp. 623-631.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015) Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América. OEA/Ser. L/V/II.Doc. 36.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2010). Informe especial de la comisión nacional de los derechos humanos sobre violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos por homofobia. Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/2010\\_homofobia.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/especiales/2010_homofobia.pdf).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). Observación General N° 18, párr. 12 y 23.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2014). Informe Anual de actividades y ejercicio presupuestal. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/IA-14%20Completo%20Final\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/IA-14%20Completo%20Final_INACCSS.pdf).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 10 de Junio de 2011. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)



Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Discriminación: Proyecto PRIDE [https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS\\_402559/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm)

Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

El Sistema de Pensiones en México, dentro del contexto internacional. (Macías, Moreno. Milanés, Martínez, Hazas: 1993). Disponible en [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx).

Fernández y Baptista, M. (1998) Metodología de la Investigación. México. McGraw Hill.

Grupo de Expertos. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Kerlinger, F. (1997). Investigación del comportamiento. McGraw Hill. México.

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1º de Abril de 1970. Disponible en: <http://www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de Junio de 2003. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)

Morales, P. (2011) Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes. Universidad Pontificia de Comillas. España.

Observatorio DESC. Derecho al trabajo. Disponible en: <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo, Hechos Concretos sobre Seguridad Social, OIT, 2003. Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Principios de Yogyakarta. Disponible en: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>



Sampieri, R., Fernández – Collado, C., y Baptista, P. Metodología de la investigación 4º edición. McGraw Hill. México.

Scribano, A. (2007) Procesos de Investigación social cualitativo. Prometeo Libros. Buenos Aires Argentina, pp. 36.





**CEAV**  
COMISIÓN EJECUTIVA  
DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS



“Esta publicación fue realizada gracias al servicio de asesoría para integrar informes especializados a nivel estatal y nacional sobre los contextos institucionales de victimización y discriminación basados en la orientación sexual, identidad y expresión de género de la población LGBT. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social.”