



Revista Tramas y Redes

ISSN: 2796-9096

ISSN-L: 2796-9096

revistatramasyredes@clacso.edu.ar

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Argentina

Valencia Arcos, Grecia Lorena
Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género
Revista Tramas y Redes, núm. 4, 2023, Junio, pp. 271-287
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Argentina

DOI: <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=722376025019>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género

Grecia Lorena Valencia Arcos

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México
lorena_grecia@hotmail.com

Fecha de recepción: 30/10/2021
Fecha de aceptación: 28/04/2023

Resumen

A partir de la necesidad de conocer y contextualizar las investigaciones y acciones que se han generado en México respecto de la discriminación laboral de la diversidad sexual y de género, se llevó a cabo una revisión literaria para construir un estado de la cuestión que permitiera comprender el problema al que se enfrenta cotidianamente la comunidad LGBTIQ+. El texto comienza contextualizando el panorama internacional sobre los derechos humanos y laborales de la diversidad sexual y de género, en segundo lugar, se describen los principales hallazgos a nivel internacional y nacional y se concluye con una discusión de los resultados.

Tramas
y Redes
Jun. 2023
Nº4
ISSN
2796-9096

Palabras clave

1| diversidad sexual y de género 2| discriminación laboral 3| estudios del trabajo 4| derechos humanos 5| desigualdad

Cita sugerida

Valencia Arcos, Grecia Lorena (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes*, (4), 271-287, 400n. DOI: 10.54871/cl4c400n



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_AR

Situación do tema discriminación do traballo em relación à diversidade sexual e de género

Resumo

Com base na necessidade de conhecer e contextualizar as investigações e ações que foram geradas no México em relação à discriminação trabalhista da diversidade sexual e de género, foi realizada uma revisão literária para construir um estado da arte que permitisse compreender o problema que a comunidade LGBTQ+ enfrenta diariamente. O texto começa contextualizando o panorama internacional sobre os direitos humanos e trabalhistas da diversidade sexual e de género, em segundo lugar, descreve as principais constatações em nível internacional e nacional e conclui com a discussão dos resultados.

Palavras-chave

1| diversidade sexual e de género 2| discriminação laboral 3| estudos trabalhistas 4| direitos humanos 5| desigualdade

Literature review on labor discrimination towards sexual and gender diversity

Abstract

Based on the need to know and contextualize the investigations and actions that have been generated in Mexico regarding labor discrimination of sexual and gender diversity, a literary review was carried out to build a state of the art that would allow understanding the problems that the LGBTQ+ community faces daily. The text begins by contextualizing the international panorama on the human and labor rights of sexual and gender diversity, secondly, it describes the main findings at the international and national levels and concludes with a discussion of the results.

Keywords

1| sexual and gender diversity 2| labor discrimination 3| labor studies 4| human rights 5| inequality

Introducción

Los resultados que se presentan a continuación reflejan el trabajo de revisión de la literatura que se desarrolló de enero de 2018 a julio de 2021 para construir un estado de la cuestión que permita responder *¿qué se ha investigado sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género en México?* con el objetivo de entender y contextualizar la discriminación laboral que experimentan las personas que viven una diversidad sexual y de género en México; específicamente para identificar las principales aportaciones académicas y las posturas de las organizaciones internacionales que abonan a la agenda internacional para la disminución de las desigualdades y el resarcimiento de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género.

Metodológicamente se realizó una revisión narrativa (Arnau & Sala, 2020) de fuentes de información a nivel nacional e internacional de habla hispana (no se consideraron fuentes de información en otros idiomas debido a los alcances y criterios de la investigación). Involucró una estrategia de búsqueda que consistió en: 1) identificar las palabras clave de búsqueda, 2) elección de bases de datos 3) determinación de criterios de inclusión de los textos, 4) revisión de la literatura, 6) decantación de los resultados, 7) clasificación de los resultados seleccionados, 8) construcción de los resultados y 9) discusión de los resultados.

Las palabras clave que determinaron la búsqueda a nivel nacional fueron: discriminación laboral hacia la diversidad sexual en México, discriminación laboral LGBTIQ+ en México y ambiente laboral de la diversidad sexual y de género en México. A nivel internacional fueron: discriminación laboral hacia la diversidad sexual, discriminación laboral LGBTIQ+¹ y ambiente laboral de la diversidad sexual y de género. La investigación se realizó en gestores de información académica especializada de acceso gratuito (Google académico, Redalyc, Dialnet y SciELO) también se utilizaron buscadores gratuitos (Google y Bing).

Debido a las prácticas de discriminación, exclusión y violencia que experimentan las personas con una diversidad sexual y de género de manera global (cada una de las naciones con sus particularidades) se determinó incluir todos aquellos productos que no les estigmatizaran, patologizaran sus prácticas cotidianas, generaran discursos de odio, formas de discriminación, desigualdad o fomentara la violencia de prejuicio que vive la comunidad LGBTIQ+; y que permitieran contextualizar y conocer el estado de la discriminación laboral que experimentan las personas de la diversidad sexual y de género en México y en los países de habla hispana.

1 Siglas que se han utilizado internacionalmente para nombrar a los integrantes de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Travesti, Transexual, Intersexual y Queer. Actualmente se consideran las siglas LGBTTTIQ o LGBTIQ+.

Derivado de las pocas investigaciones, artículos y fuentes de información académica que en el momento de la búsqueda se encontraron a disposición en las bases de datos, se decidió incluir productos que no solo se hubieran generado por investigadores o centros de investigación. Entre ellos: libros, artículos de divulgación científica, tesis de pregrado y posgrado con una orientación a las ciencias sociales, ponencias, encuestas realizadas por entidades federativas o asociaciones civiles, reportes de investigación y de trabajo de asociaciones civiles y de organizaciones internacionales no gubernamentales.

En primer momento se presenta el contexto internacional en torno a los derechos humanos y laborales de la diversidad sexual y de género; los resultados a nivel internacional y nacional que se encontraron respecto a la revisión literaria planteada anteriormente; para concluir con una discusión de los hallazgos.

Contexto internacional sobre los derechos humanos y laborales de la diversidad sexual y de género

La discriminación laboral que experimentan las personas de la diversidad sexual y de género es una realidad que a partir del cambio de siglo tomó relevancia para las naciones del mundo. En el 2006, en el encuentro que tuvo lugar en Yogyakarta (Indonesia), la Organización de las Naciones Unidas convocó a investigadores y expertos sobre diversidad sexual y de género para generar una amplia gama de normas de derechos humanos con cuestiones relativas a la orientación sexual e identidad de género (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2007).

En el 2011 se presenta ante la Asamblea General de las Naciones Unidas el tema 17/19 Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. La iniciativa hace un recordatorio de los acuerdos expresados en la asamblea del 2006, la preocupación por los actos de violencia y discriminación que se cometen contra personas por su orientación sexual y su identidad de género, como resultado se pide llevar a cabo investigaciones, organizar una mesa en el periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos y dar seguimiento a los acuerdos que resulten para eliminar las prácticas de discriminación, leyes y actos de violencia en contra de las personas por su orientación sexual e identidad de género. Se aprobó esta iniciativa y se ratificó en el 2014, sentando las bases de lo que sería el camino por la lucha de los derechos humanos laborales de la diversidad sexual y de género.

La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) ha generado desde 2016 y de forma anual un mapa con leyes referentes a la orientación sexual en el mundo. La última versión que se pudo obtener durante el proceso de esta investigación es el de

diciembre de 2020, en él se pueden observar el número de países que tienen protección contra la discriminación por orientación sexual: 11 tienen una protección constitucional, 57 cuentan con una protección amplia, 81 tienen protección en el empleo y 7 tienen una protección limitada/dispar. Los que cuentan con leyes para la criminalización de actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo son: dos países cuentan con una criminalización de facto, 30 tienen hasta ocho años de prisión, 27 de diez a prisión perpetua, cinco con posible pena de muerte y seis con pena de muerte efectiva (ILGA, 2020).

Investigaciones e informes internacionales

En el 2009, las sociólogas Marial y Piedad presentan la investigación *Estudio: concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*. Se habla de la presencia de homofobia hacia la diversidad sexual en los diferentes sectores económicos formales de la provincia de Coslada, profundizando en temas como la imagen (corporalidad), la profesionalidad, visibilidad, espacios y estigmas que se tienen de los gays y de las lesbianas.

Su principal propuesta es sobre la visibilidad e intimidad de los gays y las lesbianas en el ambiente laboral. La intimidad se refiere a la necesidad de ocultar o guardar su sexualidad para sí, ya que es una de las características de la profesionalidad. La visibilidad se puede presentar de cuatro formas: negativa (consecuencias negativas al expresarlo dentro del área laboral), tranquilizadora (se cumple con normas y expectativas sociales), intranquilizadora (transgrede pautas sociales donde se presenta una negación de la homosexualidad) y la positiva (fuera del ámbito laboral). La investigación permite visibilizar la importancia del cuerpo y no solo de la orientación sexual en la discriminación laboral.

En el mismo año, en Puerto Rico, se realizó el estudio psicológico titulado *Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexualismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico* (2009) por Rosario-Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo, con una amplia referencia teórica respecto al tema de la homosexualidad y su discriminación. Proponen tres tácticas de adaptación en el ámbito laboral:

1. Construir o simular una vida e identidad heterosexual.
2. Evitar, mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual.
3. Mediante una estrategia de adaptación aceptar su sexualidad con las y los compañeros de trabajo.

Di Marco, Arenas, Munduate y Hoel (2012) muestran la experiencia de lesbianas y gays en el trabajo, mediante la aplicación de 40 entrevistas a profundidad, rescatan la experiencia de lesbianas y gays en el contexto laboral español, aportando perspectivas respecto a la relaciones e interacciones laborales, así como los efectos psicosociales negativos que conlleva demostrar o expresar su sexualidad: depresión, baja productividad, miedo, estrés, aislamiento, entre otros.

En el 2013, Pérez, Correa, Castañeda y Plata realizan la investigación *Raros y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Se desarrolla en Bogotá, Medellín y Cartagena y consiste en un análisis de los problemas que enfrentan los integrantes de la comunidad LGTBTTIQ en el mercado laboral, haciendo una distinción entre la corporalidad y la sexualidad, es decir, argumentan que cada una de las identidades sexuales tiene una discriminación diferente, así como el tipo de mercado laboral (formal o informal) en el cual se encuentren insertos (as) influye en cómo se presenta la discriminación. Para ello se tomaron como informantes a personas que se encuentran en el sector empresarial, colectividades de la diversidad sexual y empleados con una disidencia de la heterosexualidad. A continuación, se exponen los principales hallazgos de la investigación (2013, pp. 5-6, 185-187):

- La etiqueta social que distingue a los integrantes de la “Comunidad LGBT” no genera una identidad. Al contrario, lo perciben como un elemento que propicia una distinción del “otro” y los expone a la discriminación, violencia y exclusión. Por lo que las siglas terminan por convertirse en una marca identitaria que agrupa y reduce.
- Se debe investigar, de manera independiente, cada una de las diversidades sexuales, atendiendo a sus particularidades.
- La discriminación y exclusión de las que son objeto los sujetos de la diversidad sexual en el mundo laboral posee múltiples dimensiones de expresión e interpretación.
- Las pocas políticas públicas existentes, y algunos discursos institucionales, minimizan el mundo de los sujetos sexo-género diversos; los reducen a asuntos de la expresión identitaria, formas corporales, lenguajes incluyentes y formas de asistencia. No se interrogan por el mundo del trabajo ni por las condiciones materiales de existencia, ni establecen estrategias que garanticen estos derechos.
- La performatividad de género, las formas de reinención del cuerpo y las formas de expresión, ligadas a condiciones socio/económicas precarias, facilitan la manifestación de

múltiples violencias de discriminación/exclusión. De este modo, el mundo laboral formal resulta casi por completo excluyente para sujetos trans y para hombres y mujeres feminizados o masculinizados en situaciones de pobreza. Si a estas características se agrega lo étnico, cultural y el nivel educativo, el panorama es un más precario y violento.

- En el mundo laboral la discriminación/exclusión se reviste de formas discretas. La mayoría de las veces se esconde en discursos políticamente correctos y en situaciones de humor que, en apariencia, no revisten importancia.
- Diversos actores del mundo laboral empresarial aprovechan la noción de sujetos discriminados y excluidos para establecer campos de precarización y disminución de todas sus obligaciones laborales. Además, ofrecen al sujeto discriminado una aparente oportunidad de trabajo con la cual el sujeto no puede pelear, solo debe agradecer y en ningún caso pretender que se respeten sus derechos laborales.
- La discriminación y exclusión se manifiesta de modos diferenciados, de acuerdo con los contextos y situaciones laborales específicos:
 - » En el mundo laboral formal como estrategia de protección, deben esforzarse para ser los mejores en su oficio.
 - * En los lugares donde la atmósfera de masculinidad es mayor, un jefe gay o una jefa lesbiana están permanentemente constreñidos a demostrar sus capacidades, a duplicar sus esfuerzos y a contener sus actuaciones para lograr un nivel de credibilidad y gobierno, en un esfuerzo desmedido de resguardar su secreto.
 - » En el campo de la informalidad, las violencias de discriminación y exclusión se desestiman bajo la idea de una lucha por la supervivencia.
 - * En el territorio informal los sujetos trans aparecen en el nivel de mayor precariedad.
- El estado debe estimular proactivamente a los empresarios para que generen empleos para la población sexo/género diversos más precarizada. Esto como una acción de responsabilidad social, respecto a la diversidad e inclusión empresarial, entre otras.

El 1 de Mayo del 2012, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo del Gobierno de Noruega, comienza un proyecto

denominado *Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo*. Por sus siglas en inglés, se denominó *PRIDE* y los países que participaron en esta investigación fueron, en una primera etapa, Argentina, Hungría y Tailandia. En un segundo momento se analizaron las condiciones de Argentina, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica. El objetivo de esta investigación es conocer las experiencias de las personas LGBTTTTIQ en el mundo laboral.

Este proyecto concluyó el 7 de julio de 2015 y, como resultado, se realizó un reporte general, el cual fue publicado el 31 de diciembre de 2015 y llevaba por título *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT* (OIT, 2015a). A través de este proyecto se obtuvieron una serie de conclusiones, de las cuales se rescatan las siguientes:

- La discriminación comienza en el acceso a la educación, reduciendo las posibilidades de empleo y se presenta posteriormente en el acceso y en el ciclo de empleo. En casos extremos, los trabajadores LGBTIQ+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.
- La principal causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad.
- Las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente deben de tener una mujer y un hombre generan que, con frecuencia, una mujer que es percibida como masculina o un hombre que es percibido como afeminado, tanto en su comportamiento como su apariencia, sean víctimas de discriminación o acoso.
- El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a los trabajadores LGBTIQ+ a mantener en secreto su orientación sexual, lo que puede provocar una angustia considerable y, por consiguiente, mermar la productividad.
- Las personas trans son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral.
- La legislación por sí sola no elimina la discriminación.

Derivado de este proyecto, se generaron los reportes ejecutivos y libros correspondientes a los casos de Costa Rica (OIT, 2016) y Argentina (OIT, 2015b). En cada uno, de manera general, se repiten las mismas premisas con relación a la heteronormatividad, corporalidad y la situación de los trans como los más vulnerables. Las únicas diferencias que se presentan se señalan en el marco jurídico de cada uno de los países.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Zeid Ra'ad Al Hussein, posiciona un discurso que fomenta la eliminación de las prácticas discriminatorias hacia la diversidad sexual y de género, así como para su inclusión y protección en los centros de trabajo en el 2017 en el documento *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas*.

Para avanzar más rápidamente en todo el mundo hacia la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, las empresas no solo tendrán que cumplir sus responsabilidades en materia de derechos humanos, sino que deberán ser agentes de cambio. La influencia de las empresas puede acelerar el ritmo de cambio, las empresas de todo el mundo, grandes y pequeñas, locales y multinacionales, tienen la oportunidad de utilizar su posición y sus relaciones con diversos interesados locales para contribuir a lograr una mayor igualdad para las personas LGBTI. Sabemos por experiencia que cada vez que disminuye la discriminación, todo el mundo se beneficia (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017, p. 3).

Se postulan cinco normas a diferentes escalas sociales: 1) en todo momento respetar los derechos humanos, 2) en el lugar de trabajo eliminar la discriminación hacia los empleados y otras personas que trate la empresa, 3) en el lugar de trabajo prestar apoyo a las personas LGBT para que puedan trabajar con dignidad y sin estigma, 4) en el mercado prevenir otras violencias de los derechos humanos y 5) en la comunidad actual contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en que realizan sus actividades.

Durante el desarrollo del documento se enfatiza la necesidad de mirar a las personas trans e intersexuales como aquellas que tienen una mayor afectación y brecha de desigualdad en las empresas, incluso en comparación con las personas que se identifican como lesbianas, gays y bisexuales. Al tratar de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo las empresas deben asegurarse de que se ocupan de los derechos específicos de las personas trans e intersexuales, ya que los Estados y las empresas tienden a llevar un cierto retraso en lo que respecta a esos dos sectores de la comunidad LGBTIQ+ (2017, p. 10).

Encuestas, investigaciones y ponencias a nivel nacional

De forma cronológica podemos observar que en el 2005 la primera acción que muestra la realidad laboral que viven los integrantes de la comunidad LGTBTTTIQ+ en México se presentan en los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) con algunas estadísticas sobre el mercado laboral y la diversidad sexual que posicionan el lugar de trabajo como uno de los espacios donde se sienten más discriminadas las personas de la diversidad sexual (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación & Secretaría de Desarrollo Social, 2005, p. 21).

En el 1er Congreso Iberoamericano sobre acoso psicológico laboral e institucional en México se llevó a cabo la ponencia *Aguascalientes el acoso laboral a miembros de la comunidad LGTBTTTIP*, en ella se exponen los casos de lesbianas, gays y personas trans que viven acoso psicológico laboral por su diversidad sexual o *mobbing* por sexualidad en Aguascalientes, México. Se realizaron entrevistas a lesbianas, hombres gays y mujeres transsexuales con el objetivo de reconocer y visibilizar las prácticas del *mobbing* y discriminación como consecuencia de su orientación sexual y expresión de género (Valencia et al., 2011).

La Primera Encuesta sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México, realizada por Espolea A.C, Foro Enehache y la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el 2014, se aplicó de manera digital, a través de la plataforma de Google, y tuvo un alcance de 2284 personas encuestadas. No se tiene representatividad para las personas trans, intersexuales o queer y existe una participación nula de los estados del sur de México. Además, por la naturaleza de la encuesta y la estrategia de recolección de datos, no puede incluirse a personas de escasos recursos sin acceso a internet. Entre los principales resultados que se presentan se puede observar: nivel de escolaridad, situación actual de empleo, ocupaciones más populares, ingresos mensuales estimados, visibilidad en el trabajo y situaciones de posible discriminación en el empleo.

La Secretaría de Economía publicó en el 2015 la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta certificación está dirigida a centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana de cualquier tamaño, sector o actividad, los cuales tendrán que realizar una auditoría por un tercero para verificar el cumplimiento de políticas y prácticas por la igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes de acción son:

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, además de garantizar la igualdad salarial.

- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

La Segunda Encuesta sobre Diversidad e Inclusión laboral (2015) fue realizada por Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL) y su objetivo es conocer la percepción de las y los empleados de empresas que cuentan con estrategias para promover la inclusión laboral de personas LGBT en México. Las empresas que participaron fueron quince, de las cuales cinco prefirieron conservar el anonimato: Accenture, American Express, Dow Química Mexicana, General Electric, J.P. Morgan, Microsoft, Scotiabank, Banamex e IBM. Los resultados están compuestos por una parte estadística y otra cualitativa, donde se rescata el testimonio de empleados que han sufrido discriminación por su condición sexual. El 92% de los encuestados corresponden a empleados con personal a su cargo.

En el 2016 se publicó *Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México*. Artículo que describe la situación laboral en la que se encuentran las lesbianas a nivel nacional, a través del análisis del apartado de Diversidad Sexual que forma parte de la Encuesta Nacional de Discriminación en México 2010, utilizando una metodología mixta se realizan entrevistas que rescatan las trayectorias laborales de una lesbiana masculina, una femenina y una andrógina. El análisis se hizo desde el enfoque de la Teoría Queer y de la Interseccionalidad (Valencia & Ávila, 2016).

Los resultados muestran que, en general, las lesbianas cuentan con una situación económica favorable. Sin embargo, las condiciones en las cuales laboran interfieren en su desarrollo personal, laboral y profesional. Tanto para las lesbianas femeninas, como para las andróginas, los problemas en el trabajo comienzan en el momento en que ellas verbalizan su sexualidad, mientras que, en el caso de las lesbianas masculinas, es a través de la socialización de su orientación sexual y su género. En los tres casos, la estrategia que utilizan es ocultar su sexualidad o género y heteronormar sus cuerpos, lo que las lleva a esconder su vida personal en el trabajo y a tener que simular su realidad para adaptarse a las dinámicas sociales de las diferentes áreas de trabajo en las que están insertas.

En la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENODIS) se muestran una serie de resultados que fueron segregados por orientación sexual, diversidad de género y se contemplan las personas con diversidad sexual o diversidad de género no normativa. Es posible observar el trabajo o actividad económica

remunerada que ejercen, las prácticas discriminatorias en el trabajo y lo relativo a la socialización de su identidad de género u orientación sexual en redes no familiares, entre otros datos relacionados con la convivencia en espacios laborales (SEGOB et al., 2019).

Por último se presenta el artículo “Consecuencias Laborales a partir del tránsito de Lesbiana Masculina a Hombre Transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México” que se planteó a partir de la necesidad de visibilizar las prácticas de discriminación (estructural, simbólica, directa e indirecta) que viven las lesbianas masculinas en el mercado laboral, así como las consecuencias que se presentan a partir del tránsito a hombre transexual, tanto en el ambiente laboral como en la empleabilidad, considerando los cambios que surgen en las esferas sociales más próximas a su realidad. Se propone que en el proceso de tránsito de género intervienen: la identificación subjetiva de una condición de transexualidad, adquisición de símbolos, códigos y estilos masculinos, reconocimiento social y legalidad jurídica (Valencia, 2020).

Conclusiones

La discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género, como ya hemos desarrollado en el artículo, es una problemática que se ha estudiado por organizaciones internacionales de derechos humanos y laborales, organizaciones civiles, entidades gubernamentales y académicas(os) con el objetivo de frenar las prácticas de discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género, identificar las características de los grupos poblacionales que tienen una mayor vulnerabilidad y desigualdades durante la inserción y desarrollo laboral; así como dar solución a las prácticas que incrementan la precariedad y desigualdades de los grupos de la diversidad sexual y de género.

En las diversas investigaciones existen consideraciones sobre algunos aspectos que son importantes rescatar. En primer lugar, hay una clara identificación de las características que presentan las personas discriminadas y excluidas en los diferentes ambientes laborales, es decir, personas que cuentan con una imagen o corporalidad que sale de los parámetros del binarismo heteronormativo, cuerpos abyectos que no pueden ser identificados o categorizados en un género u otro o que, al ser reconocidos, rompen con esta imagen al expresar su género. Esto puede ser extensivo para personas que desempeñan trabajos históricamente masculinizados o feminizados, por ello las personas identificadas como trans presentan los grados más altos de discriminación.

Los capitales con los que cuentan las personas resultan de suma importancia, ya que, al tener un nivel de escolaridad y socioeconómico bajo

y una imagen no heterosexual, aumenta la posibilidad de sufrir discriminación en el mercado laboral.

Las personas de la diversidad sexual y de género se encuentran inmersas en diferentes sectores laborales, en los que experimentan múltiples prácticas de discriminación y exclusión. El tipo de mercado laboral en el cual se insertan es otro factor determinante en las formas de discriminación que se presentan o se ejercen hacia los diversos actores, ya que no pueden considerarse las mismas prácticas discriminatorias en un contexto empresarial que cuenta con una estructura organizacional formal, que aquellos espacios que se encuentran en la informalidad, por ejemplo, en la rama de los servicios donde hay una interacción constante con los clientes.

Los debates actuales se centran y puntualizan la necesidad de diferenciar, como parte de las características, a los sectores y el tipo de mercado en el que se insertan, así como el tipo de sexualidad que se está estudiando, ya que cada una de las sexualidades e identidades cuentan con características específicas en el tipo de prácticas discriminatorias a las que han sido sometidas.

A partir de los estudios revisados, podemos concluir que las personas trans son las que tienen más vulnerabilidades y desigualdades durante el proceso de inserción, desarrollo e inclusión laboral. Son muchos los factores que intervienen en el proceso de inserción laboral, sin embargo, las prácticas corporales transgresoras, la falta de documentación legal en relación a la ratificación sexo/género, la falta de información cultural sobre las personas trans*, así como los mitos y estigmas, representan un impedimento para insertarse en el mercado laboral debido a la irrupción que existe en los discursos hegemónicos (heterosexuales, patriarcales y capitalistas) que han sido posicionados dentro de la cultura laboral.

Es posible identificar que se ha logrado avanzar considerablemente en el conocimiento de la discriminación laboral hacia la diversidad sexual. Especialmente en la identificación de las causas y consecuencias de estas prácticas, sin embargo, el avance que se presenta en políticas públicas para la diversidad sexual y de género en materia laboral, han sido poco apoyadas por los gobiernos federales de las diferentes naciones. Actualmente Argentina ha sido pionero en desarrollar una política pública de inclusión Trans (Gobierno de Argentina, 2021), sin embargo, aún no se cuenta con marcos legales que respalden y permitan a las, les y los integrantes de esta comunidad llevar a cabo acciones en el momento que se presentan las prácticas discriminatorias por temor a ser acosados e inclusive, violentados(as) por parte de los actores involucrados en la discriminación.

Específicamente en el caso de México, ninguna legislatura Federal, Estatal o Municipal establece un respaldo constitucional o legal que permita la denuncia de este tipo de prácticas. Solo las instancias no

gubernamentales como la CNDH y CONAPRED dan cabida a la denuncia, pero ello no implica que se sancionen dichas acciones. Al ser instancias de conciliación, se genera una recomendación a la empresa o figura empleadora y se pide que cese este tipo de prácticas en contra de los(as) afectados(as), generando una mayor incertidumbre para las personas de esta comunidad, así como poca credibilidad hacia la denuncia, ante la falta de respuesta y respaldo.

Actualmente las asociaciones civiles, el sector empresarial y el Estado mexicano han tomado cartas en el asunto, realizando estudios, promoviendo acciones y políticas públicas que permitan erradicar las prácticas de discriminación hacia las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género. En el sector empresarial existen dos consorcios que se posicionan a favor de la diversidad sexual: la Federación Mexicana de empresarios LGBT+ (FMELGBT+, 2021) y Pride Connection México (Pride Connection Mx, 2021). Se han encargado de generar espacios para la oferta de empleo en empresas con políticas y prácticas de inclusión hacia la diversidad sexual y de género con ambientes laborales libres de discriminación.

Como una de las principales iniciativas que se implementan en México, el sector empresarial se ha certificado anualmente como *Best Place to Work LGBT+* a partir del 2017. La certificación la otorga la Fundación Human Rights Campaign (HRC), dicha fundación mide el *Índice de Equidad Corporativa* que corresponde a las prácticas discriminatorias y de inclusión de los empleados, consumidores e inversionistas lesbianas, gays, bisexuales y trans (Human Rights Campaign, 2017).

A partir de esta acreditación y la implementación de las normas gubernamentales, las empresas comienzan a posicionar políticas de inclusión y desarrollo laboral para las personas de la diversidad sexual y de género, a través, de la creación de bolsas de trabajo, ferias de empleo, gacetas, infografías y muchos otros elementos que constituyen la cultura organizacional de las empresas con el fin de fomentar la inclusión de las personas que conforman el colectivo LGBTIQ+.

Referencias

- ADIL (2015). *2da. Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral*. <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf>
- Arnau, Laura y Sala, Josefina (2020). *La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad*. Barcelona: Departament de Teories del Educació i Pedagogia Social. Universitat Autònoma de Barcelona.

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Secretaría de Desarrollo Social (2005). *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436
- Di Marco, Donatella; Arenas, Alicia; Munduate, Lourdes y Hoel, Helge (2012). Experiencias de lesbianas y gays en el trabajo. Universidad de Sevilla. <https://archivo.amecopress.net/-2020/pdf/experiencias-de-lesbianas-y-gays-en-el-trabajo.pdf>
- ESPOLEA (2014). *Presentación de Resultados. 1era Encuesta sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México*. <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/08/Resultados-Encuesta-2014.pdf>
- FMELGBT+ (2021). Federación Mexicana de Empresarios LGBT+ (FMELGBT+). <https://fmgelgbt.mx/>
- Gobierno de Argentina (2021). *Cupo laboral para personas travestis, transsexuales y transgénero en el Sector Público Nacional (721/2020)*. <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transsexuales-transgenero>
- ILGA (2020). *Leyes sobre orientación sexual en el mundo* (p. 1). https://ilga.org/downloads/SPA_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.pdf
- Secretaría de Economía (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación* (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012) https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Mairal, Pila y Piedad, Luz (2009). *Estudio. Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito Laboral de Coslada*. http://transexualia.org/wp-content/uploads/2015/03/Legal_homofloralcoslada.pdf
- Naciones Unidas. Asamblea General (2014). Tema 8 de la agenda. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/177/35/PDF/G1417735.pdf?OpenElement>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales* NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS EMPRESAS. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2%0A>

- http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- OIT (2015a). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. En *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. 1(4). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- OIT (2015b). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina* (No. 2; Viii). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- OIT (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica* (No. 1; Viii).
- OIT (2021). *Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)-Proyecto. Discriminación: Proyecto PRIDE*. www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm
- Pérez, Alexander; Correa, Guillermo; Castañeda, Wilson y Plata, Edgar (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Escuela Nacional Sindical. Corporación Caribe Afirmativo. Friedrich Ebert Stiftung.
- Pride Connection Mx. (2021, March 10). *¿Quiénes somos? Pride Connection Mx*. <https://www.prideconnectionmexico.com/>
- Rosario-Hernández, Ernesto; Rovira, Lillian; Luna, Carlos; Neris, Miguel y Acevedo, Gustavo (2009). Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103-143. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233216361006.pdf>
- SEDESOL (2005). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. <http://alertacontraelracismo.pe/wp-content/uploads/2013/01/Encuesta-nacional-sobre-exclusión-y-discriminación-social-David-Sulmont.pdf>
- SEGOB, CONAPRED y CNDH (2019). ENDOSIG. Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018. Resumen ejecutivo.
- Valencia, Grecia (2020). Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral

de Aguascalientes, México. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5 (12). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8188834>

Valencia, Grecia y Ávila, María. (2016). Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México. *Revista Latino-Americana de Geografia e Genero*, 7(1), 21-35.

Valencia, Grecia, Berdeja, Luis y Maza, Octavio (2011). Aguascalientes el caso del acoso laboral a miembros de la comunidad LGTTTIP. *1er Congreso Iberoamericano sobre Acoso Psicológico Laboral e Institucional en México*.

Tramas
y Redes
Jun. 2023
Nº4
ISSN
2796-9096

GRECIA LORENA VALENCIA ARCOS

