

# mÉXICO



# CAPÍTULO MÉXICO

*Análisis y redacción:*  
**Mónica Hernández Riquelme y Sofía León**  
**Nodos México**

## INTRODUCCIÓN

En junio del 2020, Nodos México participó, en conjunto con otras organizaciones de la sociedad civil, consultoras y otros organismos de varios países de América Latina en la investigación, diseño y en la difusión de la “Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación”, en el ámbito laboral. La consulta principalmente fue dirigida a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y de otras identidades sexuales no hegemónicas (LGBTIQ+) de los países de la región. Los residentes de México, Colombia, Brasil, Argentina, Uruguay y Chile representan la mayor parte de los encuestados, pero también participaron habitantes de Bolivia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, Cuba y República Dominicana.

La encuesta es un ejercicio de aproximación a las realidades de discriminación, acoso y violencia que las personas LGBTIQ+ viven de manera cotidiana en su lugar de trabajo. Esta consulta es un esfuerzo que, por una parte, pone al descubierto el problema<sup>1</sup> y por otro hace los señalamientos necesarios que deberán ser considerados por los tomadores de decisiones dentro de los espacios laborales. En la región y en el caso México hace falta visibilizar a los grupos de la diversidad sexual en el sector laboral en donde sus derechos humanos se ven vulnerados.

El total de participantes en la región fue de 1584 de los cuales 411 son de México y de sus respuestas se desprende la necesidad de poner en la agenda, pública y privada, el reconocimiento y la protección de los derechos humanos de todas las personas y en particular las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Más de la mitad de los participantes trabaja, o ha trabajado en alguna empresa particular en el último año, por lo que el sector privado es un actor central en el análisis.

Los resultados de la encuesta se presentan en apartados ordenados por categorías. Primero, se dan a conocer algunos resultados de la muestra a nivel regional para poder contrastarlos con las cifras de México. En segundo lugar, al pasar a los datos nacionales, hay una sección introductoria para conocer a les encuestados: su edad, su origen, su autopercepción, su grado escolar y su ocupación. Después, se

---

1. La encuesta se alinea con los objetivos de la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Con su ratificación, México se comprometió a “recolectar, compilar y difundir datos sobre la situación de los grupos o individuos que son víctimas de discriminación e intolerancia”. Consultada en:

[http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

presentan las cifras de casos de acoso, violencia y discriminación a la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral en el país, en comparación con el resto de la región. En esta sección, los datos muestran el número de encuestados que dieron a conocer, o no, su identidad de género o su orientación sexual en su lugar de trabajo, los motivos por los cuales fueron víctimas de discriminación o agresiones, el tipo de violencia que sufrieron y las veces que presenciaron o generaron alguna situación de discriminación hacia algún(a) colega LGBTIQ+. En la cuarta parte, se muestran a los responsables del acoso y/o violencia hacia los participantes en el espacio donde laboran. El siguiente apartado se relaciona con las denuncias dentro y/o fuera del lugar de trabajo: cuántas personas denunciaron, dónde lo hicieron, cuántos no y cuáles fueron sus razones. En el quinto apartado, aparecen los datos que exponen la existencia o la ausencia de políticas y/o de programas laborales inclusivos en los lugares de trabajo. La última sección se dedica, brevemente, a mostrar las cifras de los encuestados que reportaron una violación a sus derechos laborales durante la pandemia.

En general, los resultados de este ejercicio en la región y en el país, reflejan las realidades, las vivencias y las percepciones de un grupo a la que, en numerosas ocasiones, le han violado sus derechos humanos. Las cifras permiten dimensionar esta problemática sobre la cual hay pocos datos e investigaciones a nivel regional. Para entender con más profundidad las situaciones de discriminación, acoso y/o violencia que viven las minorías sexuales en América Latina, es necesario establecer el contexto al que se enfrenta la comunidad de la diversidad sexual y explorar el terreno en el que ha ido ganando reconocimiento y protección legal en la región y en el país; y conocer los conceptos clave como discriminación, acoso y tipos de violencia.

## México en el marco del derecho internacional

**México es uno de los Estados latinoamericanos que más ha participado en la creación y ratificación de instrumentos internacionales para proteger los derechos laborales para la comunidad LGBTIQ+.** En 1958, tras una Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el organismo adoptó el Convenio de la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, al que México se adhirió y ratificó. Tal Convenio buscaba eliminar la discriminación<sup>2</sup> (que es una violación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos) por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que afectara la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo<sup>3</sup>. Sin embargo, ni la orientación sexual, ni la identidad, ni la expresión de género fueron considerados en este acuerdo.

La Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por México en 1981, representó un avance significativo en ese sentido; en su artículo décimo tercero señala que “[...] el derecho de las personas a expresar su orientación sexual e identidad de género goza de un nivel especial de protección bajo los instrumentos interamericanos porque es un elemento integral de la identidad y de la dignidad personal”. (CIDH, 2015, pp. 141-142).

Los 29 Principios de Yogyakarta<sup>4</sup>, elaborados entre los años 2004 y 2008, a pesar de no ser instrumentos vinculantes oficiales, son referentes autorizados en el ámbito internacional para el reconocimiento jurídico de las personas LGBTIQ+. En varias ocasiones, instancias gubernamentales mexicanas, como la

2. Cabe mencionar que el derecho a la no discriminación es contemplado como norma *ius cogens* (CNDH, 2019, p.186)

3. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 está disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

4. Consulte aquí el documento oficial de los Principios de Yogyakarta: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), han usado ese documento para respaldar planes de acción o recomendaciones. Los Principios señalan que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones [...] de trabajo [...] sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. El instrumento llama a los Estados a adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluyendo la capacitación profesional, la contratación, la promoción, el despido y las condiciones de trabajo, y de remuneración (CNDH, 2019, p.201).

La Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia<sup>5</sup>, adoptada en 2013, es otro de los instrumentos del derecho internacional que significó un gran paso en materia de derechos de la comunidad LGBTIQ+. La Convención fue suscrita dadas las condiciones de discriminación e intolerancia en América, y por el alarmante aumento de los delitos de odio, cuyas víctimas son, entre otras, las personas LGBTIQ+. El instrumento tiene el objetivo de crear medidas en los ámbitos nacional y regional, en las esferas pública y privada, para fomentar el respeto y la observancia de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales de todos los grupos sometidos a su jurisdicción, sin distinción alguna por motivos de género y de orientación sexual, entre otros<sup>6</sup>. México ratificó este acuerdo a finales de 2019, y con ese paso, el Estado se comprometió a:

“[...] prevenir, eliminar, prohibir y sancionar [...] todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia; [...] a adoptar legislación que defina y prohíba claramente la discriminación y la intolerancia, aplicable a las autoridades, así como a todas las personas naturales o físicas, y jurídicas, tanto en el sector público como privado, en especial en las áreas de empleo” (Art 4., Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 5 de junio de 2013).

Por último, uno de los instrumentos internacionales más recientes en favor de los derechos de las personas LGBTIQ+ es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso (adoptado en 2019 y que entrará en vigor en 2021), el cual reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, entre otros, por razón de género.<sup>7</sup> Sin embargo, México no ha ratificado este acuerdo y es fundamental que lo haga para fortalecer su marco jurídico con un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y que promueva un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el espacio de trabajo.

### Marco nacional: histórico, contextual y legal

En las últimas dos décadas ha habido avances significativos en materia de derechos para la comunidad LGBTIQ+ en la República Mexicana. A partir de la reforma del artículo primero constitucional en 2001, México ha sostenido y apoyado la aprobación de instrumentos internacionales que consideran la orientación sexual como motivo de discriminación (CONAPRED, 2010, p.17). En 2003, la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) representó un cambio positivo para la comu-

---

5. Esta convención protege el artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sobre la igualdad de protección ante la ley, ya sea que esté suscrita en vehículos nacionales o internacionales.

6. La Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia está disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

7. El preámbulo del Convenio sobre la violencia y el acoso del 10 de junio de 2019 está disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

nidad LGBTIQ+ en México. El artículo 1(3) de tal Ley hace explícita la prohibición de la discriminación por “preferencias sexuales” y en el artículo 9(IV) especifica el empleo. Esta ley es aplicable únicamente a las autoridades federales. Además, el artículo 149ter (II) del Código Penal Federal criminaliza la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual, género y agrava las penas para los empleadores y los funcionarios públicos (Mendos, 2019, p.110).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003 dio nacimiento al CONAPRED con el fin de que se encargara de hacer valer la norma; el Consejo es uno de los únicos organismos gubernamentales que combate frontalmente la homofobia en México. La misma institución se encargó de organizar la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) en 2010 y en 2017, las cuales pusieron números a la discriminación, y con ellos se hacen más y mejores análisis. En la primera encuesta, las cifras demostraron que, en general, las personas jóvenes tenían menos prejuicios sobre la diversidad sexual que sus madres, padres, abuelas o abuelos. Esos resultados alentaron a las instituciones del país a seguir sensibilización en contra de la discriminación a personas LGBTIQ+ en México (CONAPRED, 2010, p.16).

Después de la reforma del artículo primero constitucional a inicios de siglo, México ha apoyado decisiones en diferentes asambleas de la ONU y de la OEA para incluir el término “orientación sexual” en distintos tipos de discriminación y violencia. Por ejemplo, el 22 de diciembre de 2008 el Estado dio respaldo a la propuesta de Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, con tal acción esta normatividad se volvió parte compromiso del Estado Mexicano (CONAPRED, 2010, p.17).

Otros avances importantes sucedieron en 2009. Primero, la reforma al Código Penal de la Ciudad de México, en su artículo 138, penalizó los crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género (ENADIS, 2010, p.18). Segundo, también en la capital del país se aprobó el matrimonio igualitario. En los años siguientes, otras 19 entidades federativas han legislado en el mismo sentido (Miguelés, 2020, p.11).

En 2010, se decretó, a nivel nacional, el 17 de mayo como Día de la Tolerancia y el Respeto a las orientaciones sexuales no heterosexuales “...en conmemoración a que en esa fecha, en 1990, la Organización Mundial de la Salud retiró la homosexualidad de su lista de enfermedades mentales” (CONAPRED, 2010, p.18).

**Durante los últimos diez años, México ha hecho esfuerzos por ir construyendo un marco legal robusto que garantice la protección de los derechos de las personas que sufren discriminación.** La reforma al artículo 1º constitucional en marzo de 2011, prohibió la discriminación por orientación sexual, explícitamente, en el país (Miguelés, 2020, p.11). Con este reconocimiento y protección constitucional a la diversidad sexual (vinculante para los estados y para las autoridades locales), México se convirtió en el tercer país de la región, con Ecuador (1998) y Bolivia (2009), en adoptar las medidas legales más avanzadas en contra de la discriminación por orientación sexual (Mendos, 2019, pp.90-97).

Después, de 2011 a 2016, diecinueve entidades federativas prohibieron la discriminación por orientaciones sexuales en sus constituciones locales. Puebla desde 2011; Quintana Roo, Michoacán, Colima, Zacatecas y Tlaxcala desde 2012; Chihuahua, Coahuila, Durango, Sinaloa y Sonora desde 2013; San Luis Potosí y Yucatán desde 2014; Campeche desde 2015; y, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro y Veracruz desde 2016 (Mendos, 2019, p.90). La CIDH reconoció los avances de México en materia legal y también distinguió las acciones que ha tomado la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) para generar conciencia sobre los asuntos que afectan a las personas LGBTIQ+ con el fin de eliminar la discriminación a estos grupos (CIDH, 2015, pp. 248).

De 2013 a 2014, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) expidió dos protocolos: el “Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género”; y el “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”. Asimismo, la SCJN ha impartido cursos relacionados con el acceso a la justicia de personas LGBTIQ+ en los últimos años (CIDH, 2018, p.104). En noviembre de 2014, la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México aprobó una propuesta para que las personas trans puedan cambiar su nombre y su género en sus documentos de identidad sin necesidad de hacer examen médico ni orden judicial. Desde entonces, el proceso para hacer tales modificaciones pasó de ser un proceso judicial complicado y tardado a ser sólo un procedimiento administrativo. Ese mismo año, con una reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se modificó el artículo 9(27) para prohibir la incitación al odio y a la violencia por motivos de orientación sexual (Chiam, Duffy Y González Gil, 2019, p.105-106).

En materia laboral, también se ha robustecido el marco jurídico de derechos y protecciones legales para la comunidad LGBTIQ+. El marco incluye la normatividad nacional, pero también los instrumentos internacionales a los que el gobierno mexicano se ha suscrito (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, p.49). En 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres y con el CONAPRED, crearon la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el fin de consolidar bases institucionales para luchar contra la discriminación laboral, incluida la que se ejerce por motivos de orientación sexual. El objetivo del instrumento es promover mayor diversidad y lograr una igualdad sustantiva<sup>8</sup> en los centros de trabajo. De igual forma se publicó en el 2018 la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que, a pesar de no mencionar explícitamente a la diversidad sexual, es un incentivo para que los centros laborales de todo el país adopten medidas para prevenir actos de violencia laboral (hostigamiento, acoso o malos tratos) (NOM-035—STPS, 2018)<sup>9</sup>. Al ser les empleades LGBTIQ+ una de las poblaciones más violentadas en los espacios de trabajo, este instrumento normativo les beneficiará.

En 2015, el Congreso local de la Ciudad de México aprobó la Ley de Identidad de Género; ocho entidades más la han ido aprobado también (como Michoacán y Nayarit dos años después) (Migueles, 2020, p.11). En noviembre de ese año, “...en virtud del principio de igualdad y no discriminación”, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó inconstitucional la figura del matrimonio que excluya a las parejas del mismo sexo por medio de un acto de jurisprudencia genérica. Además, la Primera Sala de la Suprema Corte estableció un criterio obligatorio para que todas las autoridades judiciales del país reconozcan los matrimonios de parejas del mismo sexo celebrados en otras entidades. Desde 2016, la STPS ha fomentado acciones con los sectores público y privado para promover la igualdad e inclusión laboral de las minorías en situación de vulnerabilidad, como la comunidad LGBTIQ+<sup>10</sup>. Durante ese año, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la Ciudad de México, en conjunto con El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la capital, entregaron seguros de desempleo al primer grupo integrado por mujeres trans que sufrieron acoso y discriminación en su lugar de trabajo (CIDH, 2018, pp.110-117).

---

8. La igualdad sustantiva aquí se refiere a condiciones laborales que permitan “mismas oportunidades, mismos derechos y mismo trato [...]”, de tal forma que todas les empleades, sin excepciones, gocen de y ejerzan sus derechos humanos, y sus libertades fundamentales (NOM-035—STPS, 2018).

9. Una de las deficiencias de la NOM-035-STPS-2018 es que no incluye la “violencia psicológica” en sus lineamientos, y es ese tipo de violencia el que más reportan las personas LGBTIQ+ en la encuesta (Figura 19). Es importante considerar que no sólo la violencia física o sexual causa limitaciones en el desempeño laboral de las minorías sexuales y de género.

10. Para el 2018, la STPS reportó que 1.925 personas LGBTI+ se beneficiaron de las políticas de buenas prácticas laborales para asegurar a igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación a personas vulnerables de 1,766 centros de trabajo que obtuvieron el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” (CIDH, 2018, p.110).



El 2017 hubo avances importantes en materia de derechos para la comunidad LGBTIQ+ en el país. México pasó a ser uno de los 32 países de la OCDE que prohíben la discriminación laboral basada en la orientación sexual (OCDE, 2019). De igual forma, el Sistema Nacional de Salud hizo esfuerzos por garantizar la atención médica sin discriminación por motivos de orientación sexual, por identidad y expresión de género, y/o por características sexuales.

La Procuraduría General de la República (PGR) adoptó el “Protocolo de actuación para el personal de la PGR en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género” en el que se establecen reglas de actuación para servidores públicos hagan efectivo el derecho del acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+. Por último, ese año, el CONAPRED llevó a cabo una serie de campañas de visibilización, y jornadas de capacitación interdisciplinaria e intersectorial con el fin de combatir estigmas, prejuicios y estereotipos prevalecientes en el país sobre la orientación sexual y la identidad de género de las personas LGBTIQ+ (CIDH, 2018, pp.47-104). En los años subsecuentes, tales campañas han servido de ejemplo para distintas instancias de gobierno, que han repetido las dinámicas de sensibilización en temas relacionados a la diversidad sexual, el estigma y la discriminación con funcionarios públicos (CNDH, 2019).

Durante el 2020, actores públicos y privados han dado pasos importantes en materia de Derechos Humanos para las personas LGBTIQ+ en el país. Las Secretarías de Estado y oficinas de gobierno han estado trabajando en protocolos de actuación federal y estatal para prevenir ese tipo de discriminación (Miguel, 2020, p.11). El Informe reciente del Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBTIQ+ registra las experiencias de violencia y discriminación que ha vivido la comunidad de la diversidad sexual en México en los últimos años, con el fin de dar cuenta del número de víctimas y de mejorar la impartición de justicia nacional. Por último, en julio, el Congreso de la Ciudad de México aprobó una reforma al Código Penal para tipificar las terapias de conversión, lo que representa otra medida de reconocimiento y protección para esta comunidad (Forbes, 2020). Iniciativas y mecanismos legales como los señalados, son parte de los pasos escalonados que México ha dado en las últimas dos décadas para proteger a la comunidad de la diversidad sexual, y demuestran que entre la sociedad hay un consenso creciente sobre la necesidad de reconocer y de combatir la discriminación por motivos de orientación sexual, de identidad y/o expresión de género (CIDH, 2018, pp.51).

---

*No obstante, los esfuerzos públicos y privados aún son insuficientes. “En México, sigue existiendo un problema de discriminación y violencia en agravio de las poblaciones LGBTIQ+, el cual pone en riesgo sus derechos humanos” (CNDH, 2019, p.260).*

---

La violencia y las expresiones de homofobia y de transfobia aún están presentes en la vida cotidiana de las mexicanas. Como el Informe del Observatorio expone, la mayoría de las realidades de discriminación que viven las personas LGBTIQ+ son invisibilizadas (Fundación Arcoíris, 2020). A pesar de que ahora hay mayor conciencia y aceptación de la diversidad sexual que hace algunas décadas (como demuestran las ENADIS de 2010 y de 2017), y a pesar de que hoy participan con más frecuencia en los ámbitos público y privado, aún falta mucho por hacer para que el marco amplio de derechos que México ha adoptado para esta comunidad se ponga verdaderamente en práctica.

**El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señaló que el principal problema que enfrentan las personas LGBTIQ+ es el de vivir en un contexto de intolerancia**

**y de discriminación**<sup>11</sup>. En 2010, 4 de cada 10 mexicanas y mexicanos expresaron no estar dispuestos a permitir que en su casa vivieran personas homosexuales; y 3 de cada 10 personas consideraron que es negativo que la sociedad esté compuesta por personas con diferentes orientaciones sexuales. Los participantes LGBT percibieron más intolerancia por parte de la policía y por gente de su iglesia, que de otros grupos (CONAPRED, 2010 pp.12-62). Siete años después, el 40% de las encuestadas respondieron que no estarían de acuerdo en que su hijo se casara con una persona del mismo sexo; el 64.4% opinó que se justifica “poco o nada” que dos personas homosexuales vivan como pareja; y, el 35% de los encuestados respondieron que no le rentarían un cuarto de vivienda a una persona LGBT. Además, el 30.1% del 3.2% de los que se auto identificaron como no heterosexuales, declaró haber sido discriminado en el último año; y, el 72% de las personas trans y el 66% de las personas homosexuales opinaron que, en México, no se respetan sus derechos (CONAPRED, 2017).

En 2018, la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género ubicó a las personas LGBTI+ en los primeros lugares de poblaciones con mayores índices de discriminación en nuestro país: 6 de cada 10 personas de esta comunidad fueron discriminadas en el último año de la encuesta. El 33.5% percibió o enfrentó alguna situación de discriminación en el espacio laboral y, el 53% sufrió acoso, expresiones de odio y violencia física en diversos ámbitos (CONAPRED, 2018) (CNDH, 2019, p.195). Víctor Madrigal-Borloz, experto independiente sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, afirmó que la defensa de ciertos ordenes heteronormativos y cisonormativos es una variable determinante en la generación de violencia y discriminación contra las personas LGBTI+ (Fundación Arcoíris, 2020).

Este problema se traduce en un escenario de inseguridad en el país, que se alimenta de la falta de una cultura de respeto a los derechos humanos, y sitúa a la diversidad sexual en un alto grado de vulnerabilidad. La respuesta ineficaz del gobierno da paso a la impunidad, que a su vez, es un incentivo para reproducir violaciones a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. De esta manera, la violencia está presente en la vida cotidiana de las minorías sexuales y repercute en la toma de decisiones sobre su vida, entre otras, sobre su trabajo (CNDH, 2010, pp.2-11).

**La discriminación que sufren las personas LGBTIQ+ en el país es estructural, y se produce en las esferas de lo público y lo privado. Es un fenómeno que se agrava por la intersección de otras condiciones de vulnerabilidad, como puede ser la pobreza, por ser parte de alguna población originaria, tener alguna discapacidad, o en el caso México y en otros países de la región, ser mujer (CNDH, 2019, pp.187-211).** Natalia Lane, Coordinadora de Proyectos del Centro de Apoyo a las Identidades Trans en México, señaló que la mayor parte de los crímenes registrados a la comunidad LGBTIQ+ en México se dan a mujeres trans, de los cuales se derivan los transfeminicidios, que son poco visibilizados y que normalmente no los diferencian de los feminicidios. Como dice Lane, “la violencia que viven las mujeres LGBT de manera cotidiana en México...habla de la estructura patriarcal y misógina...y está intrínsecamente relacionada con la violencia que vivimos todas las mujeres en América Latina” (Fundación Arcoíris, 2020).

11. Según el CONAPRED, Esta discriminación “...tiene su origen en estigmas, prejuicios, estereotipos, y tabúes...” y es un problema grave porque “...disminuye la esperanza de vida, la protección contra los riesgos y el acceso a los servicios; fortalece la intolerancia a la diversidad y facilita los abusos de la autoridad”. Además, “...[la discriminación niega] la dignidad humana, afianza la pobreza, es tierra fértil para la violencia y ... hace imposibles las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad y el reconocimiento mutuo”. (CONAPRED, 2010, p.12)



En el país, **la aceptación de la homosexualidad también es limitada (tiene una calificación de casi 5 en una escala del 1 al 10), lo que implica un riesgo mayor de que las personas LGBTIQ+ sean discriminadas (OCDE, 2019, pp.1-2).** El centro de investigación de política pública y acción ciudadana IMCO, señaló que los casos más notorios de discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ suceden principalmente en los ámbitos educativo y laboral siendo en este último, en donde las sanciones discriminatorias se reflejan en la contratación: “[Las personas LGBT] tienen 1.5 veces menos posibilidades de ser entrevistados para un empleo que los solicitantes heterosexuales [...]” (Ramírez y Portilla, 2017). La discriminación en el mundo del trabajo también se expresa en situaciones como el mobbing, que conlleva “...experiencias negativas a partir de comentarios, conductas o actitudes motivadas por orientación sexual o identidad de género y en casos graves generan la exclusión de una posición laboral o hasta la rescisión de la relación contractual” (CNDH, 2019, pp.187-211).

Además, la CIDH señala que México no tiene estadísticas oficiales que capte con suficiente rigor a las personas LGBTIQ+ y las situaciones de riesgo a las que se enfrentan (CIDH, 2018, p.37). El seguimiento impreciso de esta comunidad hace aún más difícil combatir la discriminación que se comete en su contra. Entre 2013 al 2019 la CNDH sólo recibió 68 quejas, algunas de ellas estaban relacionadas con discriminación por orientación o identidad de género en el ámbito laboral, y mencionaban acciones, como: “omitir proporcionar igualdad de condiciones en el trabajo”, “impedir el acceso al trabajo”, y “escindir la relación laboral por discriminación”. Por su lado, la STPS señaló que, en esos años, no hubo un solo registro de casos de mobbing, ni de despidos ocasionados por homo, lesbo, bi, o transfobia. Esto no significa que haya pocos o nulos casos de discriminación, al contrario, el bajo nivel de denuncia de este tipo de agravios refleja la normalización de la violencia y los mecanismos deficientes para proceder legalmente en contra de los agresores; en general, habla de la desatención a la discriminación a las personas LGBTIQ+ en el país (CNDH, 2019, pp. 33-200)

Aunque es cierto que México es uno de los países mejor calificados, junto con Argentina, Uruguay, Colombia y Brasil en el reconocimiento legal de los derechos de las personas LGBTIQ+ en la región, **al interior del país hay grandes brechas de formalización de derechos.** A pesar del aumento de activismo de distintas organizaciones civiles, el reconocimiento formal de los derechos LGBTIQ+ en los 32 estados “es la excepción y no la regla que impera en todo el territorio nacional”. En el 15% de las entidades, las minorías sexuales gozan del mayor reconocimiento institucional (a la altura de Argentina Brasil y Uruguay), mientras que en el 71,8% de los estados, el grado de reconocimiento es muy bajo (al nivel de Panamá, Nicaragua y Paraguay). La Ciudad de México representa “una verdadera vanguardia a nivel mundial” en materia de derechos de las personas LGBTIQ+, pero en la mayoría de los estados, la resistencia de grupos políticos e institucionales conservadores han atrasado la expansión de los derechos de las minorías sexuales (López, 2017, pp.70-82). Un ejemplo es Baja California, en donde, recientemente, el congreso estatal, al no lograr la mayoría calificada necesaria en el pleno, rechazó una iniciativa para aprobar el matrimonio igualitario (Betanzos, 2020).

**Las brechas de reconocimiento de derechos determinan una protección desigual a las personas LGBTIQ+ a lo largo del país. No existen leyes federales para el matrimonio igualitario<sup>12</sup> (aunque se puede obtener por la vía judicial), ni para uniones civiles de parejas del mismo sexo, ni para permitir la adopción conjunta de parejas del mismo sexo o para adoptar al hijo del cónyuge, ni para prohibir las “terapias de conversión” de la orientación sexual y/o de**

12. El matrimonio igualitario sólo es legal en 14 de las 32 entidades federativas (OCDE, 2019, p.2).

**la identidad de género<sup>13</sup>, ni para reconocer la identidad de género de las personas trans, ni para cambiar de nombre y de marcador de género en los documentos de identidad** (CIDH, 2018, pp.61-114) (Chiam, Duffy y González Gil, 2017, p.105). Además, el Estado Mexicano tampoco ha adoptado mecanismos legales para tipificar la violencia motivada por la orientación sexual (Mendos, 2019, pp.121-172).

A partir del 2018, con la nueva administración, se realizaron reducciones presupuestales importantes de los recursos públicos destinados a instituciones, como CONAPRED. Con esta medida, el Consejo redujo sus políticas y sus actividades para prevenir y atender las acciones discriminatorias (CONAPRED, 2018). Tal situación se traduce en un mayor riesgo para los grupos vulnerabilizados, incluyendo a las personas LGBTIQ+. Este año, durante la pandemia del COVID-19, la CIDH detectó que las personas trans están en el centro de la violencia y que viven una situación de precarización más aguda que otros grupos sociales. A pesar de esto, los mecanismos legales no avanzan en favor de las personas trans. En julio del presente año, el Congreso de la Ciudad de México evitó incluir el dictamen sobre la reforma para las infancias trans durante su periodo extraordinario de sesiones (Forbes, 2020). En resumen, como explica López (2017), el país enfrenta grandes desafíos en la práctica institucional para cumplir, formalmente, con su compromiso con la igualdad y contra la discriminación por orientación sexual y por identidad de género (p.82).

Incluso en la capital (ciudad que tiene una de las legislaciones más avanzadas en protección a las personas LGBTIQ+ en América Latina) existen actitudes y prejuicios en las empresas de servicios, que son consistentes con la cultura de discriminación en el país. **En 2019, el CONAPRED registró mediante un estudio que, el 38% de los trabajadores considera que existe discriminación por motivos de género y de orientación sexual en las empresas donde labora. Además, que tales compañías carecen casi por completo de diversidad en su fuerza laboral: menos del 8% de los empleades son bisexuales, gays o lesbianas.** Los analistas del CONAPRED señalan que “tener una orientación sexual distinta de la heterosexual es penalizado en la contratación y en el ascenso” y explican que las protecciones legales para prevenir y para regular la discriminación en los lugares de trabajo no están funcionando porque no hay mecanismos legales específicos para denunciar, para castigar y para reparar los daños a las víctimas, y porque tampoco hay sistemas de monitoreo que se encarguen de su observancia (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, pp.49-179).

**En México, las leyes secundarias no establecen mecanismos legales claros que obliguen a las empresas a cumplir con la normatividad primaria para evitar la discriminación laboral. El cumplimiento de la ley es flexible, y las compañías tienen pocos incentivos para establecer reglas que prevengan la discriminación.** Por eso, la implementación de normas y de protocolos varía sustancialmente en las distintas regiones del país. La observancia de los protocolos “...depende más de los principios de responsabilidad social que las empresas quieran proyectar..., que de la aplicación del derecho laboral del país”. La falta de cumplimiento de las disposiciones legales en contra de la discriminación repercute de forma directa en los derechos, en las oportunidades y en las condiciones laborales de los trabajadores LGBTIQ+, pues los deja indefensos ante cualquier acto discriminatorio (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, p.58-59). Por lo tanto, la República Mexicana tiene todavía un largo camino por recorrer para lograr el reconocimiento real y la protección efectiva de los derechos de la comunidad de la diversidad sexual. Para lograrlo, es necesario atender la situación de las personas LGBTIQ+ el ámbito laboral, ya que es uno de los principales espacios en los que se transgreden sus derechos en el país.

---

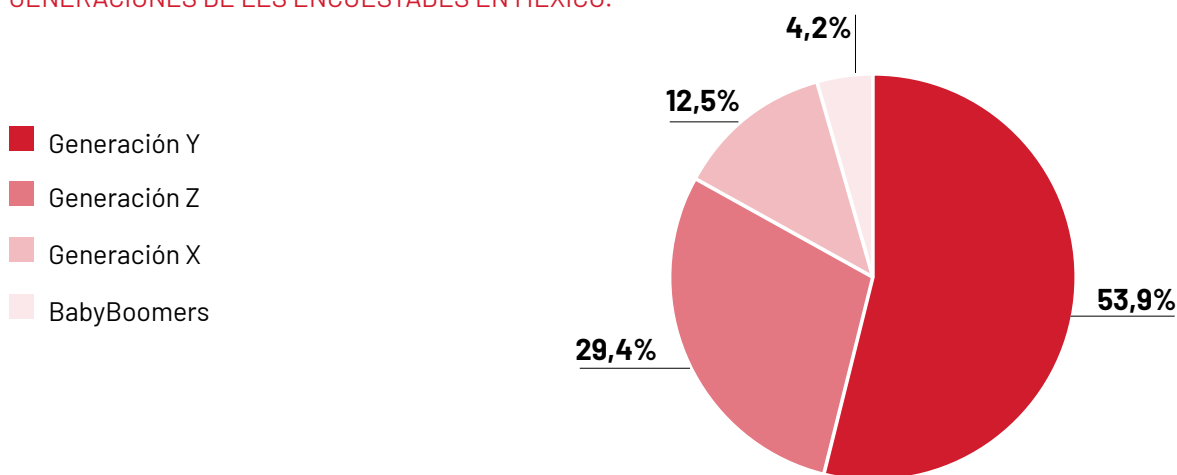
13. En 2018 se presentó un proyecto de ley para tipificar como delito éstas terapias en el Código Penal (artículo 149); y, fue debatido en el Senado en 2019, pero no pasó en la votación (CIDH, 2018, pp.61).

## ENCUESTA LATINOAMERICANA SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: RESULTADOS PARA MÉXICO

### ¿Quiénes son los encuestados en México, cómo se perciben, y en qué se ocupan?<sup>14</sup>

En la presente encuesta, México es el país con más participantes. De los 1584 casos de la muestra, 411 (o el 25,9%) residen en la República. De ellos, 220 son Millenials (entre 27 y 39 años); 120 son Centennials (entre 18 y 26 años); 41 son de la Generación X (entre 40 y 51 años); y, 52 son Baby Boomers (entre 52 y 71 años) (Figura 1). A nivel nacional participaron 249 personas pertenecientes al grupo de masculinidades (155 varones, 88 varones cis, y 6 varones trans); 126 que se identifican con el grupo de femineidades (91 mujeres, 22 mujeres cis, 11 mujeres trans y 2 travestis); y 20 personas queer, 14 no binaries y 2 que tienen otra identidad (Figuras 2 y 3)<sup>15</sup>. El grupo de masculinidades representa el 60,6% de la población encuestada; el grupo de femineidades representa el 30,7%; y el grupo de no binaries, queer y otros es el 8,8% de la población muestra (Figuras 2). También, 22 participantes (7,8%) perciben que su género no es el mismo que el que le asignaron al nacer (Figura 4); 27 encuestados (6,6%) son definitivamente intersexuales, y otros 61 (14,8%) no están seguros de serlo (Figura 5).

**FIGURA 1.**  
GENERACIONES DE LES ENCUESTADOS EN MÉXICO.



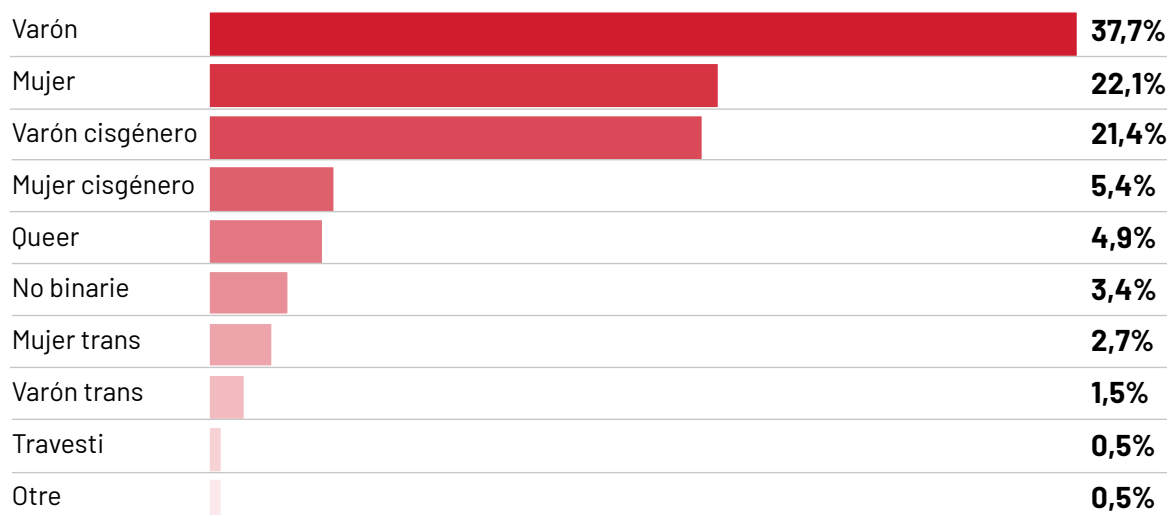
**FIGURA 2.**  
GRUPOS DE ENCUESTADOS POR IDENTIDAD DE GÉNERO: MÉXICO.

Masculinidades	60,6%
Femeneidades	30,7%
No binaries/ queer/ otros	8,8%

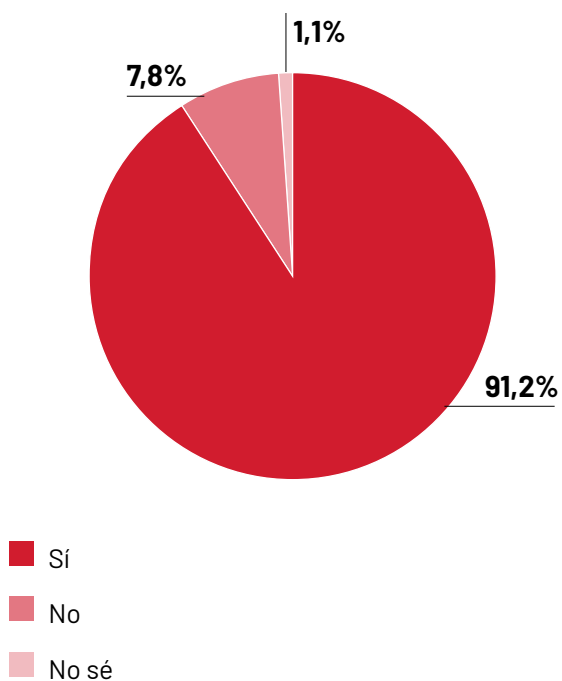
14. Este apartado corresponde a las preguntas 1-18 de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

15. Hay diferentes formas para expresar la identidad de género. Este análisis se organizó con base en las siguientes categorías: el grupo de masculinidades representa a varones, varones cis y varones trans; el grupo de femeneidades incluye a mujeres, mujeres cis, mujeres trans y travestis; y las personas no binaries, personas queer y personas con una identidad distinta a las anteriores forman el último grupo.

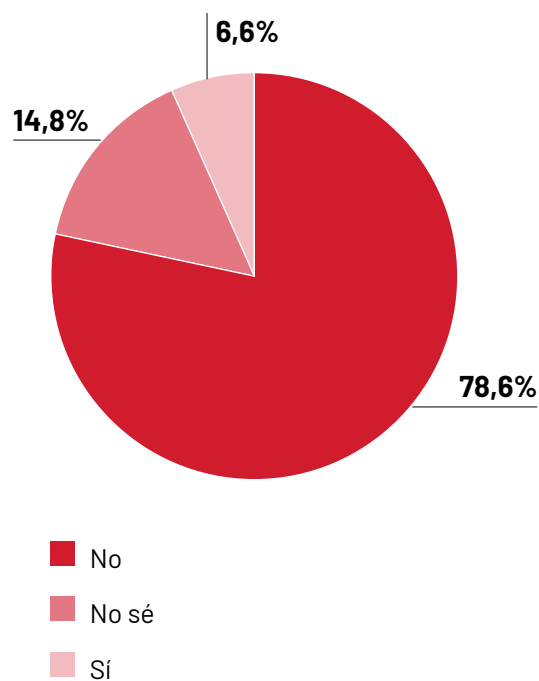
**FIGURA 3.**  
IDENTIDAD DE GÉNERO DE LES PARTICIPANTES EN MÉXICO.



**FIGURA 4.**  
¿EL GÉNERO CON EL QUE TE PERCIBES ES EL MISMO QUE TE ASIGNARON AL NACER?



**FIGURA 5.**  
¿ERES INTERSEXUAL?



Elaborados por Nodos México.

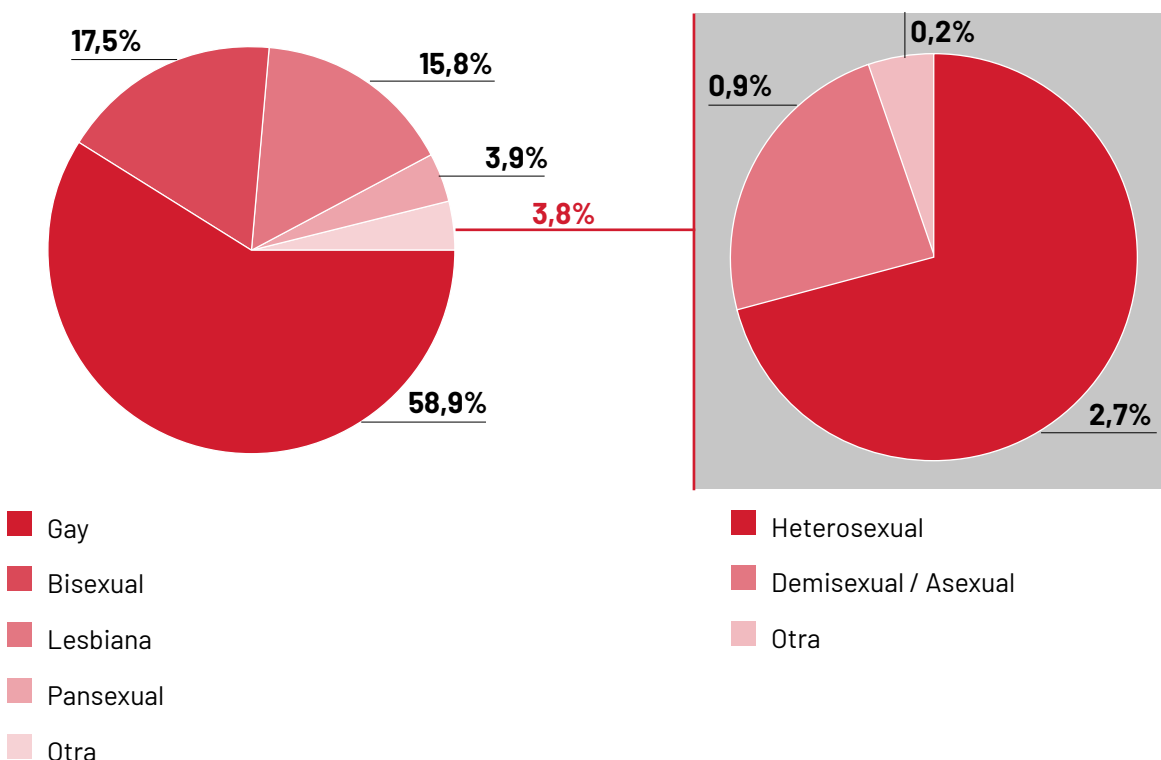
**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Respondieron, por orientación sexual e identidad de género 208 personas gay (50,6%), 60 bisexuales (14,6%), 54 lesbianas (13,1%), 41 personas dentro del grupo queer+ (10%), 21 personas trans (5,1%) (Figura 6)<sup>16</sup>. Además de la población gay, lesbiana y bisexual, 16 encuestades son pansexuales (3,9%), 3 son demisexuales (0,7%), 1 es asexual (0,2%) y otro (0,2%) tiene otra orientación sexual que es distinta a las anteriores. También participaron 11 personas heterosexuales trans (2,7%) (Figura 7).

**FIGURA 6.**  
ENCUESTADES LGBTIQ+ QUE RESIDEN EN MÉXICO.



**FIGURA 7.**  
ORIENTACIÓN SEXUAL DE LES ENCUESTADES QUE RESIDEN EN MÉXICO.



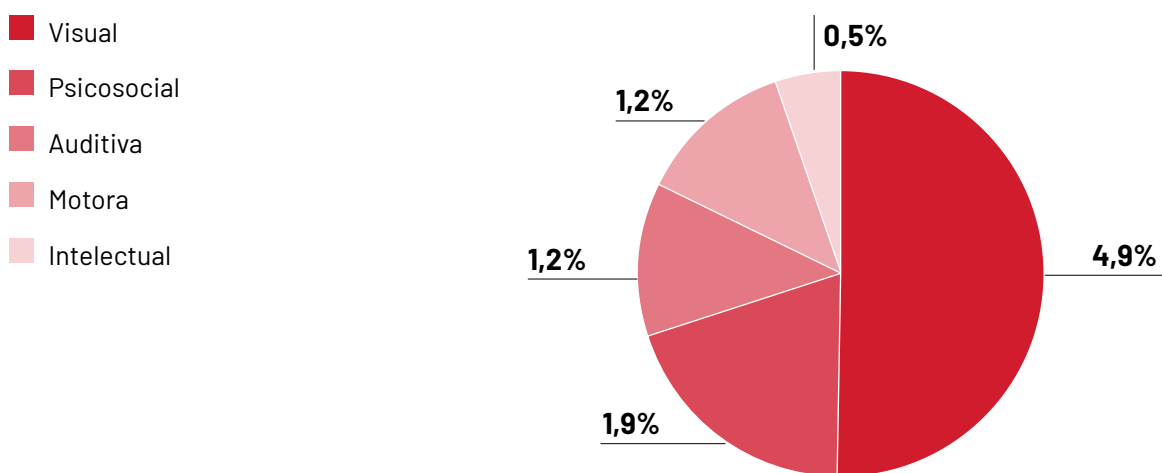
Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

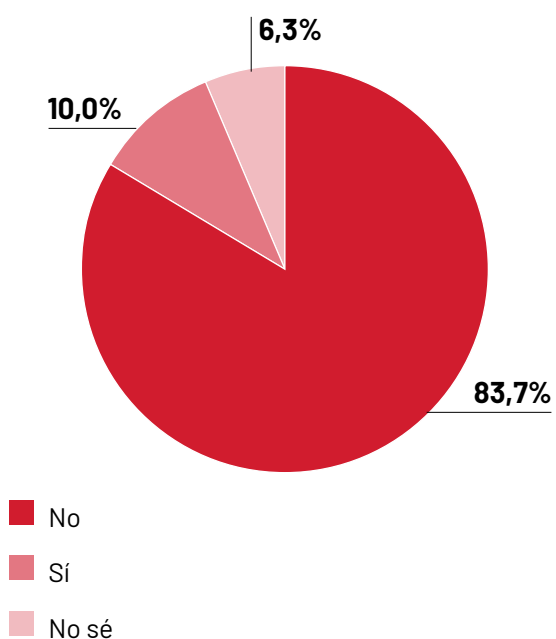
16. Para el análisis de esta encuesta, las identidades LGBTIQ+ se organizaron de la siguiente manera (Figura 6): "Lesbiana" se refiere a la mujer cisgénero lesbiana; "Gay" se refiere al varón cisgénero gay; "Bisexual" se refiere a la persona cisgénero bisexual; "Trans" se refiere a la mujer o al varón trans con diferentes orientaciones sexuales; "Intersexual" se refiere a la persona intersex, más allá de su identidad de género y de su orientación sexual; y, "Queer+" se refiere a la persona queer, no binarie, y al varón o la mujer cisgénero que se definió como pansexual, asexual o demisexual.

El 9,2% de la población muestra en México tiene alguna discapacidad: 20 personas tienen una discapacidad visual, 8 tienen una discapacidad psicosocial, 5 tienen una discapacidad auditiva, 5 tienen una discapacidad motora y 2 tienen una discapacidad intelectual (Figura 8). También, 41 encuestados (10%) son descendientes o pertenecientes a un pueblo indígena u originario (Figura 9); y, 13 participantes (3,2%) se reconocen como afrodescendientes (Figura 10). Como muestra la Figura 11, no todos los encuestados que residen en México son mexicanos (el 2,4%): 3 son colombianos, 2 son argentinos, 2 son uruguayos, 1 es ecuatoriano, 1 es estadounidense y otro es panameño.

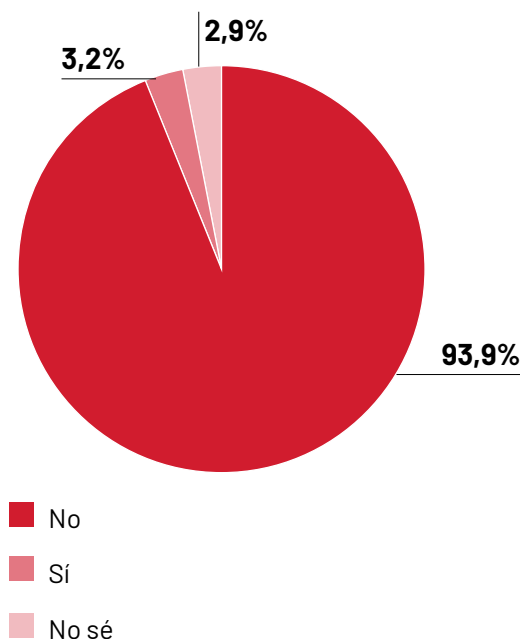
**FIGURA 8.**  
TIPOS DE DISCAPACIDADES DE LES ENCUESTADOS EN MÉXICO.



**FIGURA 9.**  
ENCUESTADOS DE PUEBLOS ORIGINARIOS EN MÉXICO.



**FIGURA 10.**  
ENCUESTADOS AFRODESCENDIENTES EN MÉXICO.





**FIGURA 11.**  
PAÍS DE NACIMIENTO DE ENCUESTADES CON RESIDENCIA EN MÉXICO.

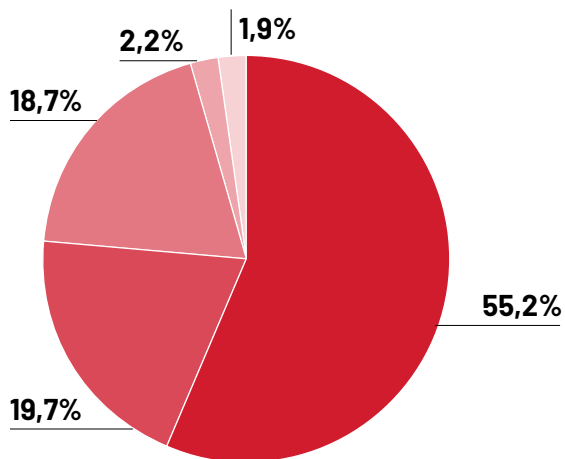


*Elaborados por Nodos México.*

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

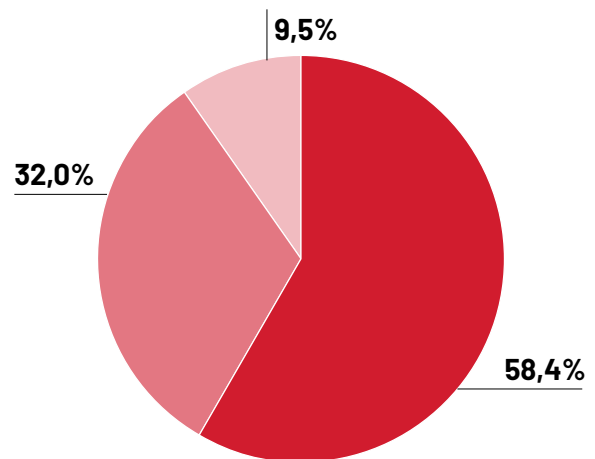
Poco más de la mitad (55,2%) de la población encuestada se considera parte de la clase media, el 19,7% se percibe como parte de la clase media alta, el 18,7% se identifica como parte de la clase media baja, el 2,2% de la clase alta y el 1,9% de la clase baja (Figura 12). Al menos un tercio del total de los participantes de clase media alta de la encuesta regional reside en México (81 de 260 encuestados). Tales cifras se reflejan en los niveles educativos de los participantes: 239 realizaron estudios universitarios (completos o incompletos), 131 estudiaron un posgrado (el 22,9% los terminó), y 39 tienen estudios de bachillerato o de niveles anteriores (Figura 13). Al igual que los encuestados de los otros países, el total de los participantes que residen en México tienen o han tenido trabajo en el último año. La mayoría (56,2%) está en el sector privado; el 29,4% labora en el ámbito público; el 8,5% trabaja por cuenta propia; y, el 5,8% desempeña algún papel en el tercer sector o en otro (Figura 14).

**FIGURA 12.**  
CLASE SOCIAL AUTOPERCEBIDA DE LOS PARTICIPANTES EN MÉXICO.



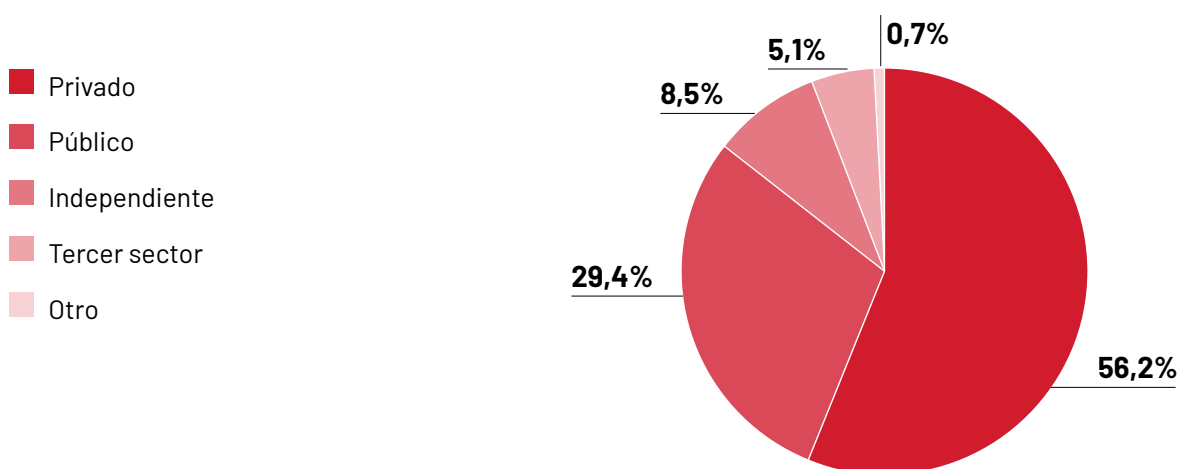
- Media
- Media alta
- Media baja
- Alta
- Baja

**FIGURA 13.**  
NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS ENCUESTADOS EN MÉXICO.



- Universitario
- Posgrado
- Preparatoria o menos

**FIGURA 14.**  
ÁMBITO LABORAL DE LOS ENCUESTADOS EN MÉXICO.



- Privado
- Público
- Independiente
- Tercer sector
- Otro

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

## Cifras de acoso, violencia y discriminación a la comunidad LGBTQ+ en el ámbito laboral en México<sup>17</sup>

En México, el 25,3% de las encuestadas no salió del clóset o no visibilizó su identidad de género en su lugar de trabajo por miedo a las represalias o consecuencias que eso le pudiera traer (Figura 15)<sup>18</sup>. Al 10,2% que sí salió del clóset, le perjudicó laboralmente. En comparación con el resto de los países latinoamericanos incluidos en la muestra, a los residentes en México no les afectó tanto visibilizarse (Figura 16). Sin embargo, el país está en los primeros lugares de la región en donde las personas LGBTQ+ tuvieron más temor a declarar su identidad de género o su orientación sexual en su trabajo (Figura 15).

**FIGURA 15.**  
NO "SALIERON DEL CLÓSET" EN SU TRABAJO POR TEMOR A LAS REPRESALIAS.

Brasil		14,1%
Centroamérica y Caribe		19,6%
Uruguay		21,2%
Colombia		22,6%
Argentina		23,1%
<b>México</b>		<b>25,3%</b>
Chile		26,3%
Otros Sudamérica		34,0%

**FIGURA 16.**  
LES PERJUDICÓ LABORALMENTE HABERSE VISIBILIZADO EN SU TRABAJO.

Uruguay		8,0%
Argentina		9,3%
<b>México</b>		<b>10,2%</b>
Colombia		12,4%
Otros Sudamérica		15,1%
Brasil		17,5%
Chile		18,4%
Centroamérica y Caribe		23,2%

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

17. Este apartado corresponde a las preguntas 19-20 y 23-25 de la encuesta.

18. En la Figura 15, como en el resto de los gráficos, "Otros Sudamérica" contempla a: Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela. Y "Centroamérica y Caribe" incluye a: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Cuba, República Dominicana.

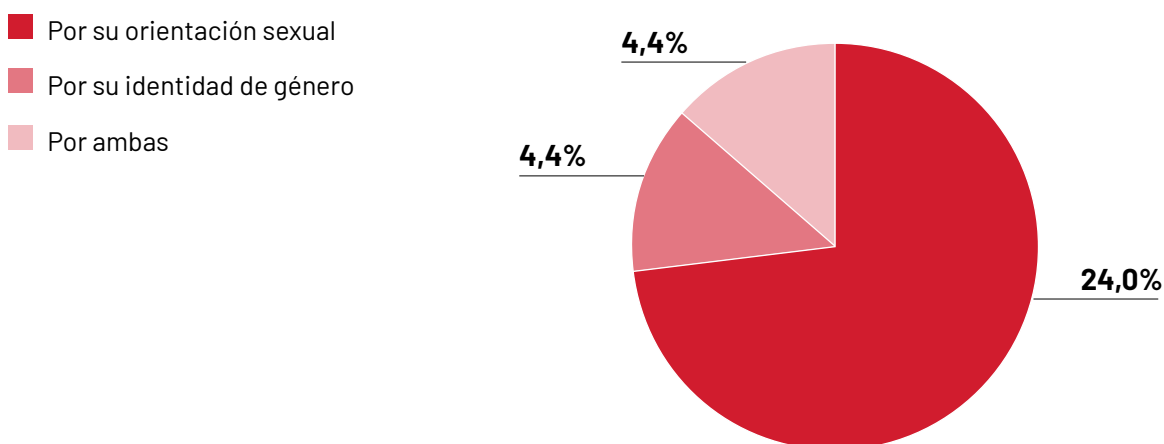
En un primer momento, el 33,1% de la población muestra en México, reportó haber sido víctima de acoso, violencia y/o discriminación en su lugar de trabajo en el último año. El 24% señaló que fue discriminado por su orientación sexual (100 personas), el 4,4% por su identidad de género (18 personas), y el otro 4,4% afirmó que por ambas (Figura 18). De acuerdo con estas primeras cifras, México se encuentra en el antepenúltimo lugar a nivel regional en casos de acoso, violencia y/o discriminación en el ámbito laboral (Figura 17).

Más adelante en la encuesta, los participantes respondieron a un listado de experiencias específicas de acoso, violencia y/o discriminación (Figura 19). Las cifras ahora reportaron que, en el último año, el 69,1% de los encuestados fueron víctimas de violencia psicológica, el 34,1% de violencia institucional, el 18% de violencia sexual, el 14,8% de ciberacoso, y el 3,6% de violencia física (Figura 20). El 33,1% de los participantes que en un inicio respondió haber vivido acoso, violencia o discriminación en su trabajo creció a un 74% cuando respondió a casos específicos de violencia. Este porcentaje cambió la posición de México en el escenario regional de la muestra: pasó de ser el antepenúltimo a ser el quinto país con más casos de violencia y/o discriminación, excepto en los casos de violencia física, donde Argentina lo superó por unas décimas (Figuras 17, 21 y 22).

**FIGURA 17.**  
PRIMER ESCENARIO REGIONAL DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA.

Argentina		27,5%
Uruguay		31,0%
<b>México</b>		<b>33,1%</b>
Chile		36,8%
Otros Sudamérica		37,7%
Colombia		40,3%
Brasil		44,0%
Centroamérica y Caribe		53,6%

**FIGURA 18.**  
MOTIVOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.



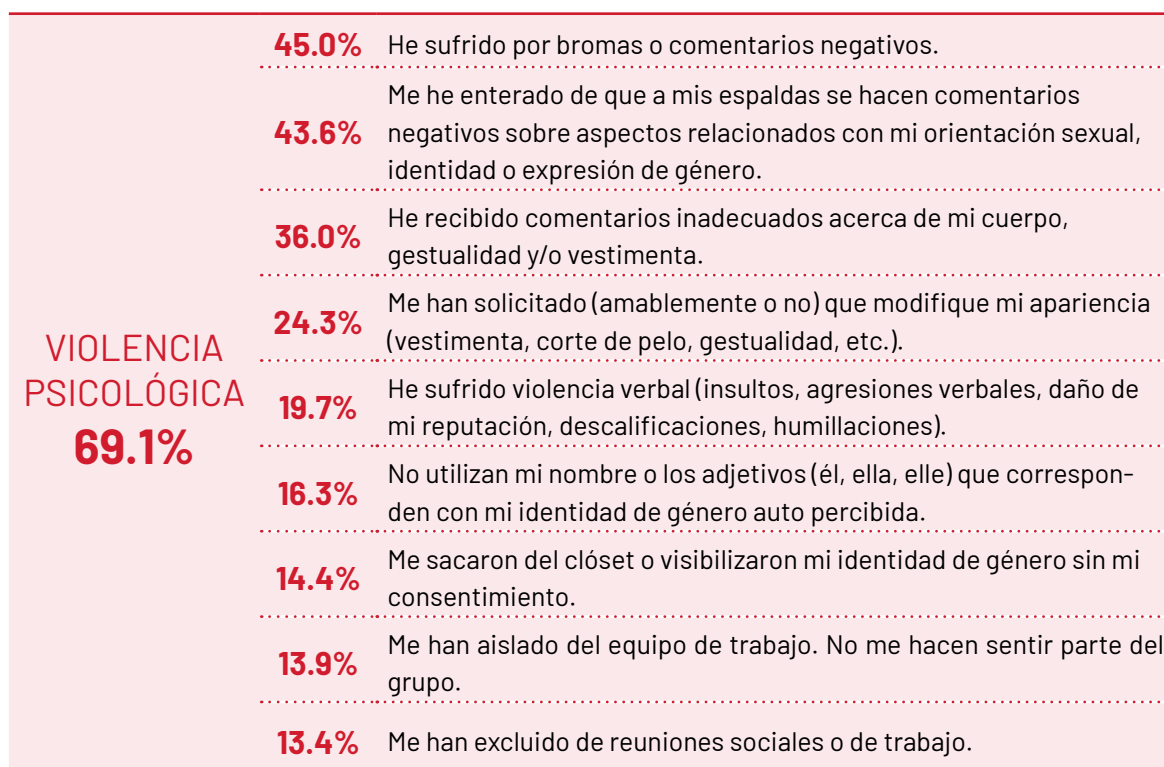
Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

En México, como en el resto de los países latinoamericanos que participaron en la encuesta, la mayor violencia que viven las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral es la violencia psicológica, que se expresa en bromas, en comentarios negativos o inadecuados, en agresiones verbales, en aislar o excluir, en visibilizar la orientación sexual o la identidad de género de algún compañere de trabajo, entre otros.

Los casos de violencia institucional son el segundo tipo de violencia más recurrente en la región y en México: alrededor del 34% de les encuestades perciben un trato desigual en su lugar de trabajo. Tan solo en México, al menos 140 personas LGBTIQ+ sufrieron violencia institucional en su lugar de trabajo en el último año. La violencia sexual, el acoso y la violencia física suceden con menos frecuencia en la región y en el país, sin embargo, el número de casos no es menor. Las tendencias más altas de esos tipos de violencia están en Centroamérica, en el Caribe, y en Chile; las más bajas están en Brasil y Uruguay; mientras que México se encuentra en una posición intermedia (Figuras 19 y 22).

**FIGURA 19.**  
SITUACIONES DE ACOSO Y DE VIOLENCIA A LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL EN MÉXICO

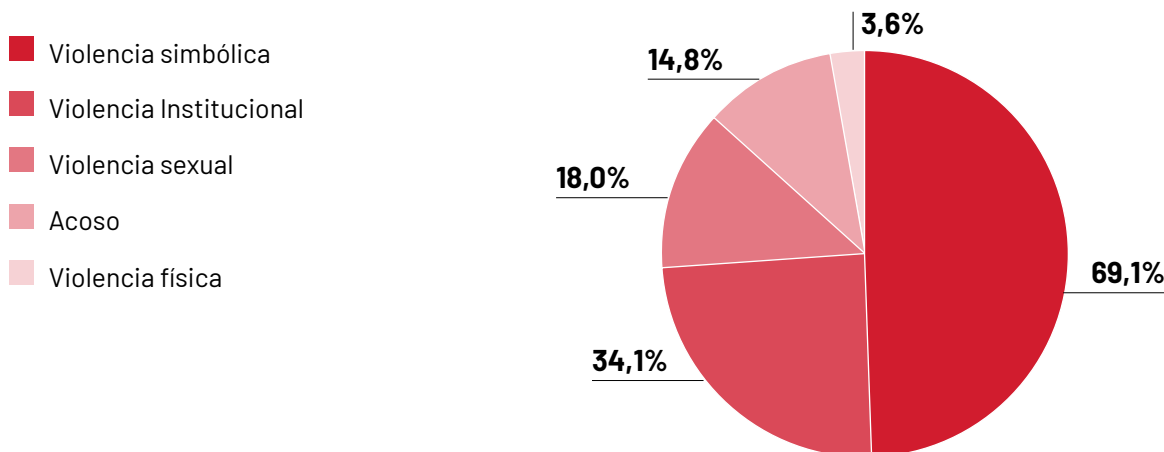


<b>VIOLENCIA INSTITUCIONAL</b> <b>34.1%</b>	<b>20.2%</b>	He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.
	<b>13.4%</b>	He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.
	<b>10.9%</b>	No he recibido los beneficios familiares (seguridad social de la pareja, licencias familiares, salarios familiares, guardería, etc.).
	<b>6.6%</b>	Me han cambiado de puesto de trabajo (ej. un lugar menos visible al público, tareas que no impliquen interacción con personas ajenas a la empresa).
	<b>3.9%</b>	Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar.
<b>VIOLENCIA SEXUAL</b> <b>18%</b>	<b>15.3%</b>	He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.
	<b>6.8%</b>	Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo.
	<b>5.9%</b>	He sufrido abuso o agresión sexuales, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
<b>ACOSO</b> <b>14.8%</b>	<b>14.8%</b>	He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.
<b>VIOLENCIA FÍSICA</b> <b>3.6%</b>	<b>3.7%</b>	He sufrido violencia física como golpes, empujones, cachetadas, etc.

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

**FIGURA 20.**  
 TIPOS DE VIOLENCIA Y ACOSO A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO.





**FIGURA 21.**  
SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL.

Uruguay		<b>67,3%</b>
Argentina		<b>68,1%</b>
Brasil		<b>71,5%</b>
<b>México</b>		<b>74,0%</b>
Chile		<b>75,0%</b>
Otros Sudamérica		<b>77,4%</b>
Colombia		<b>79,9%</b>
Centroamérica y Caribe		<b>82,1%</b>

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Aunque Uruguay, Argentina, Brasil y México presentan, en general, los porcentajes más bajos de violencia y de acoso a la comunidad LGBTIQ+ encuestada a nivel regional, los casos de violencia sexual, violencia institucional y violencia psicológica en esos países son altos y se acercan a los porcentajes de los países en donde hay más discriminación y actos de agresión en contra de esta comunidad: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Cuba, República Dominicana, Chile, Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela y Colombia (Figura 22). En la muestra, en México hubo 74 casos de violencia sexual, 140 casos de violencia institucional y 284 casos de violencia psicológica en el ámbito laboral en el último año (Figura 22).

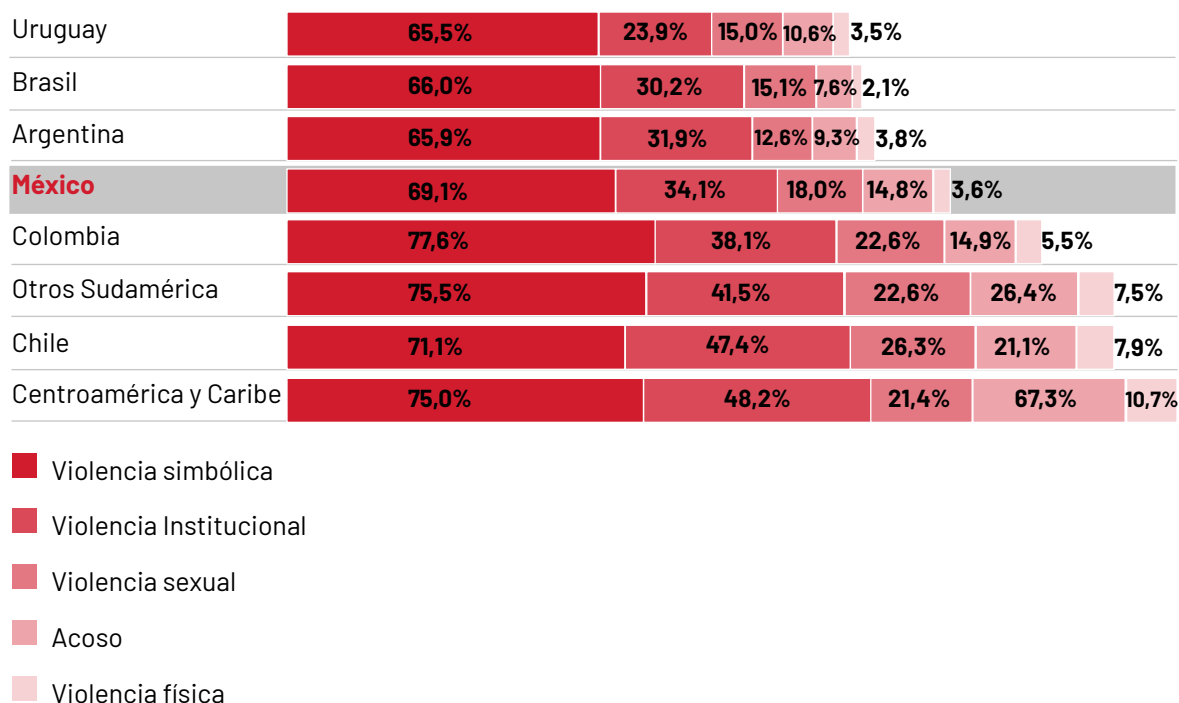
Los grupos más afectados dentro de la comunidad LGBTIQ+ en México varían según el tipo de violencia que se ejerce en el lugar de trabajo. La violencia psicológica, la violencia institucional y el ciberacoso afectan más a las personas no binarias, queer y trans. Mientras que el grupo de femineidades es el segundo más vulnerado por actos de violencia psicológica y el primero más vulnerado por violencia física. Es de notar que las mujeres cis, las mujeres trans y las travestis sufrieron violencia sexual el doble de veces que el grupo de masculinidades.

También es importante considerar las cifras de discriminación, acoso y violencia en el sector privado en particular, ya que más de la mitad de las encuestadas que residen en México labora en ese ámbito. El 73,2% de les participantes que trabajan en aquel sector fueron víctimas de distintos actos de acoso y/o violencia en México: el 68,8% de les encuestadas registró casos de violencia psicológica, el 33,8% de violencia institucional, el 11,7% de acoso, y el 2,2% de violencia física.

La Figura 23 muestra que, **en el último año, el 44.5% de les encuestadas que reside en México ha presenciado situaciones de acoso y/o discriminación hacia otras personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo. México es el cuarto país de la región en donde más trabajadores/as han sido testigos de agresiones cometidas en contra de sus colegas LGBTIQ+.** Sin embargo, los actos discriminatorios no siempre son cometidos por personas que no pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. La Figura 24 muestra las cifras de encuestadas que admitieron haber discriminado o acosado a una persona LGBTIQ+ en su trabajo. Entre los países latinoamericanos involucrados en la encuesta, México ocupa el tercer lugar en discriminación y/o violencia entre colegas.

**FIGURA 22.**

ACOSO Y TIPOS DE VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL.

**FIGURA 23.**

ENCUESTADES QUE PRESENCIARON SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN A UN(A) COLEGA LGBTIQ+ EN EL TRABAJO.



**FIGURA 24.** ENCUESTADES QUE GENERARON ALGUNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN HACIA UN(A) COLEGA LGBTIQ+ EN EL TRABAJO.



Centroamérica y Caribe	21,4%
Uruguay	19,5%
<b>México</b>	<b>15,8%</b>
Colombia	15,4%
Brasil	11,3%
Argentina	9,9%
Otros Sudamérica	9,4%
Chile	6,6%

Elaborados por Nodos México.






**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

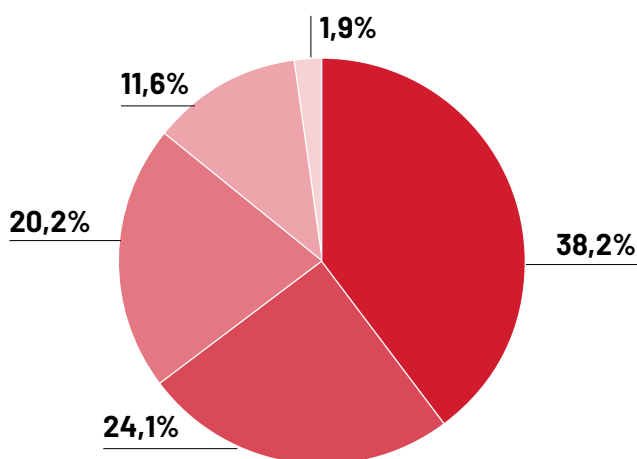
### Victimaries de acoso y violencia a la comunidad LGBTIQ+ en el trabajo en México

Les encuestades que residen en México señalan que las situaciones de acoso y violencia que sufrieron en el ámbito laboral en el último año fueron ejercidas 0,7% más veces por un grupo de personas que por una sola. La violencia viene, sobre todo, de pares del mismo equipo, de superiores y de pares de otros equipos dentro del espacio laboral (Figura 25). Y **son los varones quienes más violentan a las personas LGBTIQ+ en el espacio de trabajo; sobre todo, los superiores, que son reportados como los segundos victimarios principales.** No obstante, dentro de los grupos de pares de este o pares de otros equipos no hay una diferencia sustancial entre hombres y mujeres agresore/as. Es decir, ellos discriminan y violentan casi por igual (Figura 26).

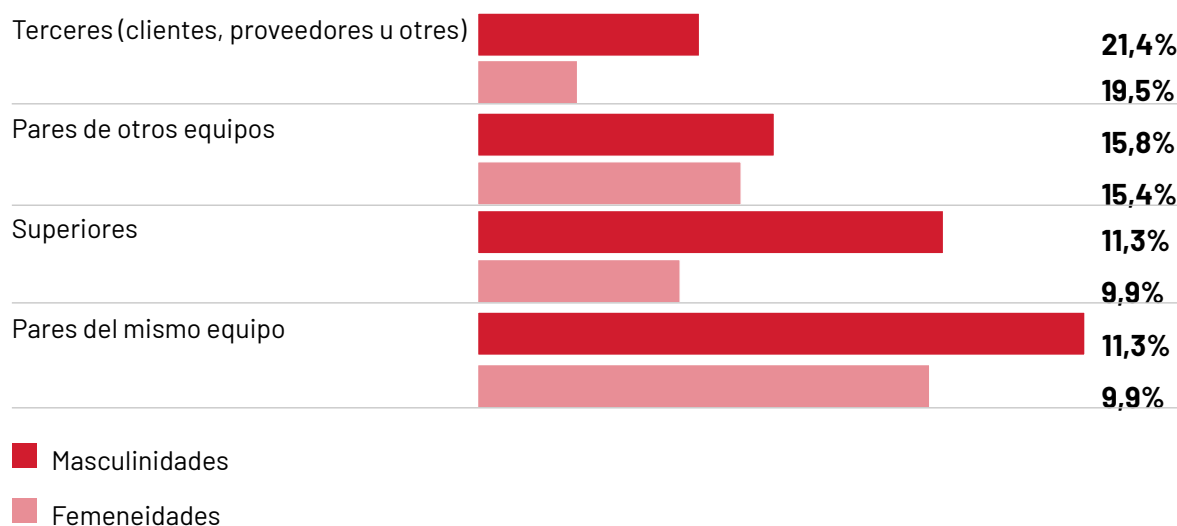
	
Por un grupo de personas.	Por una sola persona.
<b>27,5%</b>	<b>26,8%</b>

**FIGURA 25.** RESPONSABLES DE LA VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO: POR RANGO.

-  Pares del mismo equipo
-  Superiores
-  Pares de otros equipos
-  Terceros (clientes, proveedores u otros)
-  Otros (recursos humanos, autoridades de gobierno, etc.)



**FIGURA 26.**  
RESPONSABLES DE LA VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO: POR GRUPOS DE GÉNERO.



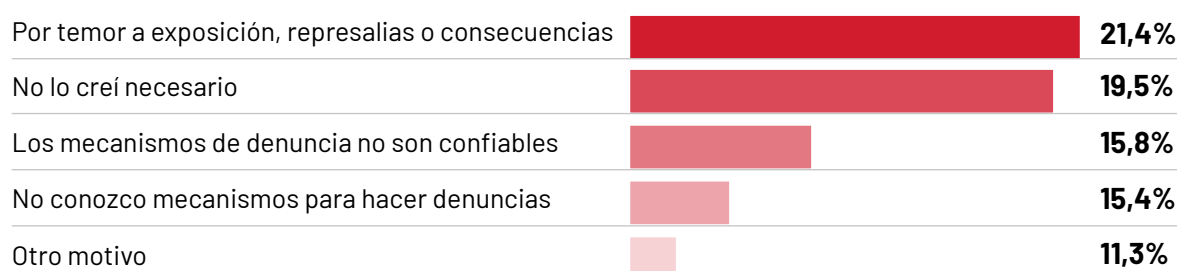
Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

### Denuncias dentro o fuera del lugar de trabajo en México<sup>19</sup>

El 65,8% de les 304 encuestades que reportaron haber sufrido alguna situación de acoso, violencia y/o discriminación en México, no presentó ninguna denuncia; las razones para no hacerlo fueron principalmente por temor a exposición o represalias, porque no lo creyeron necesario, y porque los mecanismos de denuncia no son confiables (Figura 27). Sólo el 19% de las víctimas (58 de 304) presentó una denuncia; de ellos, el 88% (51 de 58) lo hizo en su lugar de trabajo y sólo el 12% eligió un organismo estatal como único medio para proceder (Figura 28). Además, de las 58 personas que denunciaron, **el 48.3% no obtuvo respuesta por parte de la empresa u organización para sancionar al/les victimarie(s); el 36.2% advirtió que el acoso, la violencia y/o la discriminación no cesaron a pesar de la denuncia; y, el 27.6% tuvo alguna consecuencia, represalia o desventaja laboral por haber procedido** (Figura 29).

**FIGURA 27.**  
MOTIVOS PARA NO PRESENTAR UNA DENUNCIA: MÉXICO.

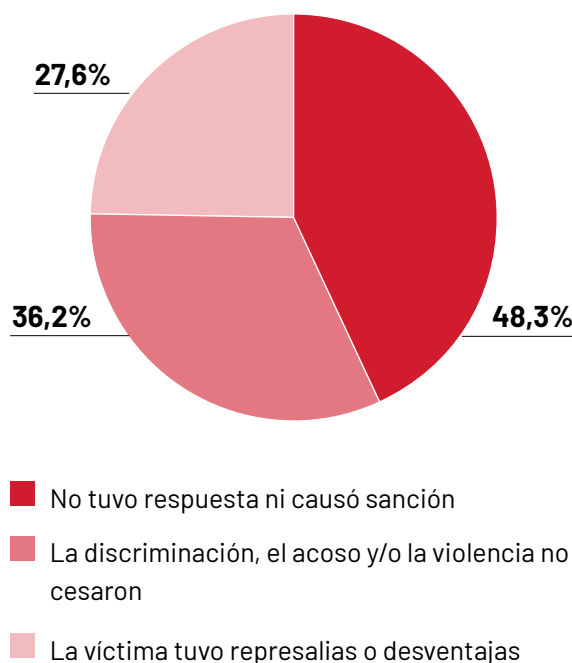


19. Este apartado corresponde a las preguntas 27-30 de la encuesta.

**FIGURA 28.**  
LUGAR PARA PRESENTAR DENUNCIA.



**FIGURA 29.**  
EFECTOS DE LA DENUNCIA.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

### Diversidad sexual y políticas de inclusión<sup>20</sup>

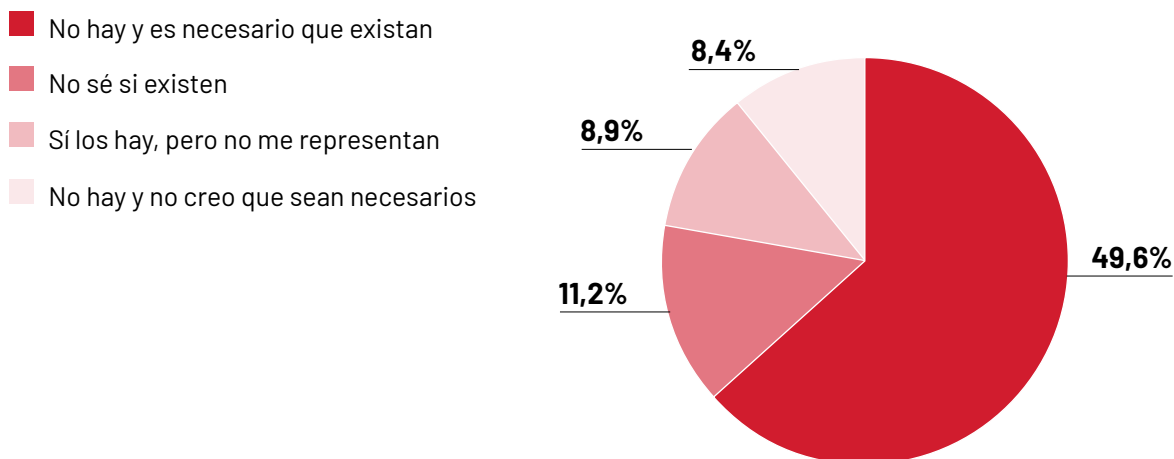
El 18,9% de las encuestadas en México trabaja con mucha o con algo de incomodidad en su lugar de trabajo, y el 16% no se siente totalmente cómodo en su espacio laboral (Figura 30). Y como la Figura 31 muestra, casi la mitad de las encuestadas (49,6%) que residen en México afirma que en su trabajo no hay políticas y/o programas de inclusión y no discriminación a la diversidad sexual, y opina que es necesario que existan; el 12% no conoce ninguna; el 8,9% afirma que sí hay ese tipo de políticas y/o programas, pero que no le representan; y el 8,4% confirma que no hay tales políticas y/o programas, y que no son necesarias.

**FIGURA 30.**  
COMODIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO.



20. Este apartado corresponde a las preguntas 31-32 de la encuesta.

**FIGURA 31.**  
CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS DE INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

**En resumen, el 74% las personas encuestadas que residen en México han sido discriminadas, acosadas y/o violentadas en su lugar de trabajo, sobre todo, por su orientación sexual. Las agresiones que más se han repetido hacia esta comunidad en el ámbito laboral son tipificadas como violencia psicológica. Les victimaries que más acosan, violentan y/o discriminan son los pares del mismo equipo y los superiores (varones, sobre todo).** De las 304 víctimas de violencia, 200 no presentaron una denuncia, principalmente, por temor a las represalias o porque creyeron que no era necesario. La mitad de los participantes en México señalan que en su trabajo no hay políticas y/o programas para la inclusión y la no discriminación de la diversidad sexual y las consideran necesarias.

TIPO DE VIOLENCIA	Porcentaje	Descripción
	69.1%	Violencia psicológica
	34.1%	Violencia institucional
	14.8%	Acoso
	18%	Violencia sexual
	3.6%	Violencia física

MOTIVOS DE VIOLENCIA	Porcentaje	Descripción
	24.3%	Por su orientación sexual
	4.4%	Por su identidad de género
	4.4%	Por ambas

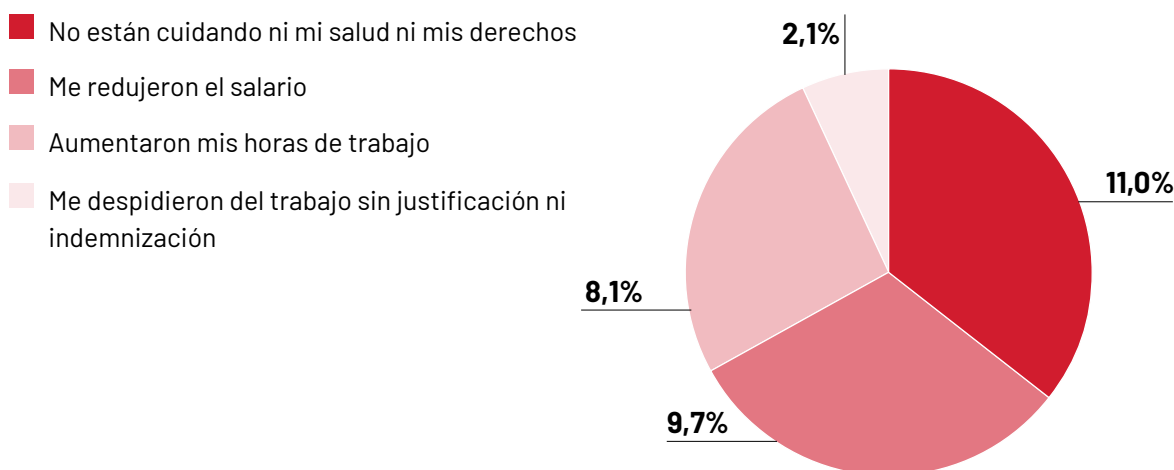


RESPONSABLES	69.1%	Pares del mismo equipo
	34.1%	Superiores
	14.8%	Pares de otros equipos
	18%	Clientes
	3.6%	Otros
MOTIVOS PARA NO DENUNCIAR	69.1%	Temor a represalias
	34.1%	No es necesario
	14.8%	Mecanismos no son confiables
	18%	No conozco canales de denuncia
	3.6%	Violencia física
POLÍTICAS DE INCLUSIÓN	49.6%	No hay y es necesario que existan.
	11.2%	No conozco ninguna.
	8.9%	Sí hay, pero no me representan.
	8.4%	No hay y no son necesarios.

### Pandemia y derechos laborales de las personas LGBTIQ+ en México<sup>21</sup>

**FIGURA 32.**

VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS LGBTIQ+ DURANTE LA PANDEMIA.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

La pandemia del COVID-19 pone a las personas LGTBIQ+ en una posición aún más vulnerable y riesgosa. El 32,5% de los encuestados que residen en México cree que por su orientación sexual y/o identidad de género es más fácil que se viole alguno de sus derechos laborales durante la crisis sanitaria. Durante este año, al 9,7% le redujeron el salario y al 8,1% le aumentaron las horas de trabajo (Figura 32).

21. Este apartado corresponde a las preguntas 35-37 de la encuesta.

## CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Los resultados de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral demuestran que todavía hay un largo camino por recorrer en la región y particularmente en México, para lograr espacios laborales abiertos, inclusivos y no discriminatorios, que reconozcan a la comunidad de la diversidad sexual, que protejan sus derechos humanos y que le permitan desarrollarse plenamente. **El caso mexicano es discordante porque es uno de los países en la región que cuenta con mayores vehículos legales de protección, pero en la práctica, las personas LGBTQ+ siguen siendo víctimas de discriminación, de acoso y de violencia; en la sociedad y dentro del mercado laboral, lo que afecta su calidad de vida y demerita su trayectoria profesional. Las violaciones cometidas en agravio tienen su origen en estigmas y prejuicios que se reproducen cotidianamente en el país y en los países de la región.**

Esta encuesta representa un esfuerzo por visibilizar algunas causas y manifestaciones de intolerancia o de agresión hacia las personas LGBTQ+ en el sector laboral en México, y en otros países latinoamericanos. Si bien este ejercicio no es representativo para todas las personas LGBTQ+ que está dentro del mercado laboral en la región, tiene la riqueza de presentar casos de una población diversa en cuanto a identidades, orientaciones y orígenes, lo que permite hacer un análisis interseccional de la discriminación. Este documento no refleja la totalidad de categorías y de diferencias que hay al interior de la comunidad LGBTQ+, pero sí expone dificultades y riesgos generales que enfrentan todos los días en México para mantener sus derechos humanos intactos y en pleno ejercicio.

Los resultados muestran las experiencias de una población LGBTQ+, mayoritariamente joven que trabaja, sobre todo, en el sector privado. México es quien tiene mayor presencia en la encuesta, por lo que las cifras son relevantes para su sociedad en particular. En el país, los espacios que idealmente funcionan para el desarrollo profesional de las personas son los más inseguros para la diversidad sexual. Con la información de esta encuesta es posible saber que al menos 304 personas LGBTQ+ fueron discriminadas o violentadas en sus lugares de trabajo en el último año. **En México, aquellos que son diferentes, o que actúan y piensan fuera de los patrones sociales tradicionales, tienen que ocultarse o intentar pasar desapercibidos en su lugar de trabajo para proteger su integridad y para no perder desarrollo laboral.** Además, de enfrentar un contexto intolerante, las personas LGBTQ+ son testigos de la violencia y la discriminación en su trabajo. Sólo en esta encuesta, 183 personas presenciaron actos de discriminación y/o violencia dirigidos hacia sus colegas LGBTQ+. Al estar en esa posición, prefieren mantenerse ocultas para salvaguardar su integridad física, psicológica y emocional.

La mayor parte de las encuestadas pertenece al sector privado, y es en este sector en donde más se evidenciaron los casos de discriminación, acoso y/o violencia, de denuncias y de políticas, sobre todo, en ese ámbito. En el país, las cifras de la encuesta reportan que el 73,2% de los participantes, es decir, 190 personas LGBTQ+ que trabajan en empresas fueron víctimas de distintos actos de acoso y/o violencia, y las víctimas que denunciaron a sus agresores, mayoritariamente, lo hicieron en su lugar de trabajo, sin embargo, la respuesta de las empresas fue ineficaz en general. La cifra de víctimas es elevada para una muestra relativamente pequeña como la de esta encuesta, por lo que muestra la realidad violenta a la que se enfrentan en el sector privado en México.

Entre otros hallazgos de la muestra, está el desconocimiento y la normalización de la violencia. **La mitad de los encuestados que señaló haber sufrido discriminación, acoso y/o violencia, sólo se reconoció como víctima hasta responder una lista de casos específicos que le fueron propor-**

**cionados. Minimizar los actos de discriminación y de violencia es un fenómeno que comparten las sociedades latinoamericanas.** Sin embargo, las altas tasas de violencia psicológica e institucional que reportaron los participantes no son menores. Hacer bromas o comentarios inadecuados a una persona, aislarle, exponer su identidad de género o su orientación sexual sin su consentimiento, o darle un trato desigual por ser quien es, por pensar o por sentir diferente, son actos degradantes que atentan contra su dignidad y contra su integridad, además de una violación a sus derechos humanos.

Las cifras de la encuesta también revelan una situación que es recurrente en el país y en la región: la falta de visibilidad y de reconocimiento de distintos grupos al interior de la comunidad LGBTQ+. **Los grupos rezagados al interior de la comunidad de la diversidad sexual son más vulnerables y están más expuestos a la violencia. Las cifras de discriminación y de violencia de este ejercicio muestran que los varones gays, aunque no están exentos de la violencia, son los menos afectados; mientras que las personas no binarias, queer, y las personas dentro del grupo de femineidades son las más perjudicadas.** Según los datos de la encuesta, en México, las mujeres cis, las mujeres trans y las travestis sufren violencia sexual el doble de veces que el grupo de masculinidades. La vulnerabilidad de aquellas mujeres LGBTQ+ refleja, a su vez, la realidad que viven todas las mujeres en este país.

La estructura patriarcal y machista que caracteriza a los países latinoamericanos atraviesa todos los grupos sociales y afecta, sobre todo, a la diversidad sexual. Ese sistema explica, en gran parte, la violencia que sufren las personas LGBTQ+ en la región. Según las cifras de la encuesta, los principales responsables de la violencia en el lugar de trabajo fueron pares del mismo equipo y superiores varones. Sin embargo, no sólo los varones son victimarios, también hay mujeres y personas LGBTQ+ que discriminan y violentan a colegas que son parte de la comunidad de la diversidad sexual. Esta situación refleja la estructura y el funcionamiento de una sociedad que tiene prácticas internalizadas de intolerancia y de discriminación; además, habla de la ausencia de un marco práctico de convivencia, respeto e igualdad dentro de los espacios de trabajo. **La violencia se reproduce en donde no hay incentivos reales para eliminarla.**

Los resultados del ejercicio también manifiestan la cultura de la no denuncia en el país y en la región. Las víctimas de discriminación y/o violencia no denunciaron principalmente porque tuvieron miedo a ser expuestas o a sufrir represalias, pero también porque no lo consideraron necesario (en México, 63 encuestados señalaron que ese fue el motivo por el que no procedieron en contra de sus victimarios). La cultura de la no denuncia se fortalece con casos como los que se presentaron en la encuesta: registros de violencia y/o discriminación que no cesaron a pesar de haber presentado una denuncia, y situaciones de víctimas que sufrieron represalias por haber denunciado. El bajo nivel de denuncias que emiten las personas LGBTQ+, reportado por la CNDH y la STPS, alude a la normalización de la violencia y a la falta de mecanismos eficientes para atender a las víctimas en México.

**La ausencia de políticas y/o programas integrados de inclusión y no discriminación a la diversidad sexual en los lugares de trabajo (que es el caso de la mayoría de los encuestados) favorece el rezago de los empleados LGBTQ+, les deja sin protección frente a actos discriminatorios, y promueve la reproducción y la normalización de la violencia que se comete en su agravio.** Aún más, en tiempos de crisis, como en la pandemia del COVID-19 de este año, la falta de políticas integradas y de mecanismos de inclusión afectan de manera desproporcionada a las minorías, al facilitar la violación de sus derechos laborales. En México, algunas iniciativas públicas han tratado de

contrarrestar las situaciones de violencia y de discriminación que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual en el ámbito laboral, sobre todo en el sector privado, que es en donde hace más falta generar política inclusiva, no obstante, los esfuerzos han sido insuficientes.

Como la CIDH afirma: “el Estado mexicano enfrenta numerosos retos para lograr igualdad sustantiva y efectiva de las personas LGBTIQ+” (CNDH, 2019, p.190). Es insuficiente el reconocimiento de los derechos humanos de las minorías sexuales y de género en el plano normativo. Los mecanismos de protección legal para las personas LGBTIQ+, como la prohibición constitucional de la discriminación por orientación sexual, carecen de institucionalización normativa en el ámbito laboral. Por esa razón, **los avances legales no han tenido los resultados esperados en la vida cotidiana del trabajo de las minorías sexuales y de género. Además, el cumplimiento de la regulación laboral es muy heterogéneo, depende de las condiciones estatales y de los sectores a los que se dirija. Tales diferencias ponen de manifiesto la ausencia de una política de Estado integrada y definida que observe los estándares internacionales para favorecer la inclusión y el respeto a la diversidad sexual en el sector laboral.**

**Las normas no han logrado sus propósitos principalmente porque por ahora, no tienen un carácter obligatorio, sino que son “invitación para crecer como centros de trabajo”** (NMX-R-025-SCFI, 2015). Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz (2019) indican que “tan solo en Ciudad de México, cerca de 37% de las personas empleadas opinan que es poco probable que la empresa donde trabajan adopte la Norma Mexicana [del 2015]” (p.131). Por lo tanto, estos instrumentos no son incentivos suficientes para asegurar que los centros laborales en México se alineen con políticas que contemplen acciones dirigidas a la prevención y eliminación de toda forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Hasta ahora, la cultura de los derechos para la comunidad LGBTIQ+ se ha concentrado más en el ámbito público; por esa razón, es en el sector privado en donde tienen que introducirse más instrumentos para fortalecer una cultura que proteja a las personas de la diversidad sexual. En ese sentido, las empresas juegan un papel fundamental en la eliminación de la discriminación y de la violencia en prejuicio de las minorías sexuales y de género. Mientras la reglamentación federal en materia laboral no sea obligatoria ni exhaustiva, parte de la tarea de propiciar la transición hacia una cultura de respeto y de reconocimiento a los derechos de las personas LGBTIQ+ queda en manos de las empresas. No es posible dismantelar las bases que sustentan la discriminación y la violencia hacia la comunidad de la diversidad sexual en México y en América Latina sin la participación de la iniciativa privada como agente de cambio.

Las experiencias de esta encuesta dan evidencia de que las empresas en México tienen deudas pendientes. Su tarea ahora es crear centros de trabajo más inclusivos y diversos, además de fortalecer políticas, estrategias y mecanismos para prevenir y atender los casos de discriminación y de violencia que sufren las personas LGBTIQ+ al interior de sus espacios. Si las empresas siguen postergando esta oportunidad de inclusión respetuosa, estarán desperdiciando los beneficios de la diversidad. **Reconocer la pluralidad de su fuerza de trabajo interna mejora la calidad del ambiente laboral y productivo. Además, “los ambientes respetuosos e inclusivos son potencialmente más creativos, calificados, innovadores y capacitados para tratar con un mundo también diverso, en rápido y profundo cambio”** (OIT, 2015, p.20-21).

**No obstante, ante la prevalencia de la discriminación y de la violencia hacia las minorías sexuales, y la confluencia de eventos actuales, es imperante que no sólo las empresas, sino también las organizaciones y las instituciones gubernamentales adopten un enfoque actua-**

**lizado de diversidad e inclusión y generen estrategias políticas integradas para promover el reconocimiento y la protección de la comunidad de la diversidad sexual en los espacios de trabajo.** Para atender las causas de la violencia, además de mecanismos legales y políticos, es necesario analizar a fondo nuestros sistemas y códigos sociales; es decir, promover un cambio cultural que de paso a un ambiente laboral diverso, equitativo e incluyente en el que las personas LGBTQ+ puedan desarrollar plenamente su potencial sin recibir un trato diferenciado y disfrutar de su libertad para expresarse sin que ello sea motivo para sufrir opresión o violencia (OIT, 2015, p.18).





## RECOMENDACIONES

Una sociedad verdaderamente democrática, reconoce a las personas LGBTIQ+ y genera condiciones para que puedan expresar, preservar y desarrollar su identidad de género y orientación sexual con la mayor libertad. La responsabilidad de propiciar este cambio recae en los medios de comunicación, en las instituciones educativas, en las organizaciones de la sociedad civil, en las empresas y en las instituciones de gobierno. Sin embargo, para generar un cambio en la cultura laboral los dos últimos actores son los más importantes.

### Estado

Para hacer cumplir los principios de igualdad y no discriminación de una sociedad democrática, el Estado Mexicano debe proteger la libertad de expresión, garantizar la igualdad y la seguridad de todas las personas incluyendo sin excepción a las personas LGBTIQ+. Por ello, debe identificar y responder adecuadamente a los actos de discriminación o violencia que se cometan en su agravio (CIDH, 2015, p. 140). Para conocer las condiciones de vulnerabilidad que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual en el país y para darle atención legal adecuada, el Estado debe ampliar sus estudios sobre la población LGBTIQ+, ya que los datos y las estadísticas de estos grupos en el país aún son escasos (CNDH, 2019, p.266) (Miguel R., 2020, p.12).

Es imperativo frenar cualquier acto que viole los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. La coordinación de instituciones es necesaria para ampliar el marco jurídico igualitario de derechos y para mejorar el quehacer de políticas públicas en materia de inclusión a la diversidad sexual en educación, salud, justicia y empleo, principalmente (CNDH, 2019, pp.260-261). También, los gobiernos de las 32 entidades de la República deben extender la protección de la legislación existente contra la discriminación hacia personas LGBTIQ+, y adoptar medidas con un enfoque diferenciado para prevenir e investigar, específicamente, la violencia contra las mujeres, las personas indígenas y las personas afrodescendientes que forman parte de las minorías sexuales y de género (CIDH, 2015, pp. 302-306).

**En los sectores público y privado, el Estado debe ir más allá de las normas de prevención de la discriminación en los centros de trabajo e introducir legislación federal de cumplimiento obligatorio, con sanciones específicas ante acciones de desacato, y mecanismos que permitan monitorear el cumplimiento efectivo de la ley.** Los vehículos legales deben garantizar la igualdad profesional, de desempeño y de remuneraciones a las personas LGBTIQ+, y deben obligar a las empresas a implementar protocolos y procesos de contratación explícitamente diseñados para evitar la discriminación y para combatir el mobbing (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, pp.53-174) Por su lado, las autoridades laborales deben establecer mecanismos efectivos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género durante el reclutamiento, promoción y continuidad en el empleo (CNDH, 2019, p.272). Y los programas estatales deben adoptar procedimientos de denuncia eficientes que aseguren la no revictimización y que garanticen la reparación de los daños después de presentar una denuncia en el lugar de trabajo (CIDH, 2015, pp. 262-302).

El Estado debe fortalecer y dar suficiente financiamiento a instituciones nacionales, como el CONAPRED, que son indispensables para atender, para prevenir y para investigar las violaciones a derechos humanos de las personas LGBTIQ+. Además, las distintas entidades federativas deben crear o robustecer instituciones estatales especializadas para responder a las situaciones de violencia y discriminación que enfrentan. Finalmente, es necesario adoptar una estrategia estatal que incluya la participación conjunta

de los distintos ámbitos de gobierno, de la sociedad civil y del empresariado con el fin de hacer un frente común, con responsabilidades compartidas, para luchar contra la discriminación en perjuicio de las personas LGBTIQ+ (CNDH, 2010, pp.13). La coordinación con el sector privado, específicamente, puede dar certidumbre a organismos estatales sobre cuáles son las directrices que debe seguir para garantizar la igualdad y la seguridad laboral a la población.

### Sector privado

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores LGBTIQ+ y la protección de su integridad estimula su crecimiento profesional y su productividad, lo que favorece el éxito de las actividades y de los resultados empresariales (OIT, 2015, p.20). Por ello, la adopción y la implementación de políticas de diversidad e inclusión pueden ayudar a mejorar la vida laboral de les empleades, a aumentar la productividad de la empresa y a reducir los riesgos de acoso, discriminación y violencia por orientación sexual e identidad de género en el país. **Como agentes de cambio, las empresas deben abandonar el discurso efímero de apoyo a la comunidad LGBTIQ+ como una estrategia “de responsabilidad social” o de marketing y avanzar hacia la adopción de políticas integradas y contundentes de inclusión y no discriminación a las minorías sexuales y de género.**

Para crear espacios de trabajo más abiertos, respetuosos e inclusivos, las empresas deben contar con una identidad organizacional con un enfoque de integración, respeto y reconocimiento a la diversidad sexual. La política debe establecer disposiciones de igualdad de oportunidades para las personas LGBTIQ+ y debe fundarse en la interseccionalidad<sup>22</sup>, además de estar acompañada de mecanismos de actuación y de seguimiento para prevenir y para atender problemas de discriminación y violencia en perjuicio de la fuerza laboral LGBTIQ+. Entre las acciones que la empresa puede llevar a cabo para facilitar el proceso de inclusión de la diversidad sexual, y sobre todo de los grupos más vulnerados en este grupo: estimular la creación de grupos de afinidad LGBTIQ+; y, fomentar actividades culturales, capacitaciones talleres de sensibilización y concientización a líderes y equipos de trabajo con el objetivo informar acerca de la diversidad sexual, y de contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas perjudiciales.

Las empresas también deben incorporar herramientas de monitoreo y de evaluación que midan el grado de implementación y el nivel cumplimiento de la política interna en contra de la discriminación y violencia hacia la fuerza de trabajo LGBTIQ+. Para el monitoreo, los equipos de gestión de la empresa pueden llevar a cabo mapeos de buenas prácticas y estudios dirigidos a la comunidad de la diversidad sexual para hacer diagnósticos internos que ayudarán a replantear programas de disminución de la discriminación. Para la evaluación, calificar el desempeño de los líderes y de los equipos de trabajo en términos de diversidad e inclusión puede ser una medida eficiente.

Sin embargo, los equipos de gestión de las empresas a menudo encuentran difícil comprender las experiencias de la fuerza laboral LGBTIQ+ y no siempre tienen las herramientas suficientes para llevar a cabo este tipo de acciones que fomentan lugares de trabajo inclusivos y diversos. Impulsar un cambio de paradigma organizacional e implementar nuevos programas para beneficiar a una población que desconocen. Para facilitar tal tarea, la iniciativa privada puede acudir a recursos y agentes externos que le permitan fortalecer las áreas en las que no está capacitada. Por ejemplo, la empresa podría: a) participar en espacios de articulación empresarial para la retroalimentación de estrategias de diversidad e inclusión; b) fortalecer relaciones con organizaciones no gubernamentales para informarse sobre tendencias y avances en la so-

---

22. Una política que se basa en la interseccionalidad incluye y atiende las necesidades de toda la fuerza laboral LGBTIQ+ con el fin de proteger a grupos sociales que son más propensos a sufrir discriminación por pertenecer a distintas categorizaciones sociales vulneradas (Dupreelle, Novacek, Lindquist, Micon, Pellas & Testone, 2020).

ciudad (OIT, 2015, p.77)<sup>23</sup>; c) buscar apoyo en servicios especializados para rediseñar el ambiente laboral y para adaptar los modelos de trabajo a las personas y a las comunidades con las que operan.

El servicio de expertos en el tema es favorable para a la empresa que busca mejorar sus indicadores de diversidad e inclusión. Una asesoría da acompañamiento particular a la compañía para generar planes de acción específicos que se adecúen a sus necesidades; le ayuda a adoptar una identidad organizacional con perspectiva de respeto y de reconocimiento de la diversidad sexual, y a crear o rediseñar (según sea el caso) una política empresarial inclusiva y no discriminatoria (OIT, 2015, pp. 58-77). De esta forma se guía a la empresa en la introducción de mecanismos de seguimiento que hagan valer la política de inclusión y no discriminación, y en la construcción de herramientas de monitoreo y de evaluación de las políticas y programas adoptados.

Con el acompañamiento de expertos para implementar procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, la empresa mexicana podrá lograr reconocimiento público y certificarse, mediante La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación de 2015 y la Norma Oficial Mexicana, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención de 2018, como una organización ejemplar que facilitan que sus empleadas trabajen en condiciones de menos estrés y en espacios libres de discriminación y de violencia. Tal certificación, además de mejorar su relación con organizaciones no gubernamentales, puede fortalecer institucionalmente a la empresa.

Como organización y como consultora, Nodos México reconoce la urgencia de erradicar toda forma de discriminación y violencia en perjuicio de las personas LGBTIQ+ en los espacios donde más se reproducen los actos de intolerancia hacia esa comunidad. Como la encuesta demostró, más de la mitad de los casos de discriminación, acoso y/o violencia en el sector laboral sucedieron en las empresas, y éstos son apenas unos de tantos que vive la fuerza de trabajo LGBTIQ+ en el país. Por esa razón, Nodos México se compromete a colaborar con la empresa mexicana para llevar a cabo las acciones necesarias para propiciar ambientes de trabajo libres de discriminación y de violencia hacia las minorías sexuales y de género.



PH: Sandy Millar | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

23. Uno de los indicadores de acción empresarial en favor de la comunidad LGBTIQ+ de la Organización Internacional del Trabajo es la relación de la empresa con organizaciones no gubernamentales (OIT, 2015, p.77).



## REFERENCIAS

- Batanzos, S. (16 de julio de 2020). *Rechazan matrimonio igualitario en Congreso de BC*. Milenio. Recuperado de: <https://www.milenio.com/estados/rechazan-matrimonio-igualitario-en-baja-california>
- Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hiv-aids/lgbti-index.html>
- Caso, A.M, Aguilar, A., Zizumbo y Sainz, J. (2019). *Diversidad y discriminación en las empresas del sector servicios de la Ciudad de México*. Ciudad de México: CONAPRED.
- Chiam, Z., Duffy, S. y González Gil, M. (2017). *Informe de Mapeo Legal Trans 2017: Reconocimiento ante la ley*. Ginebra: ILGA.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. CIDH.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Organización de los Estados Americanos. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2010). *Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos por homofobia*. México. Recuperado de: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-01/2010\\_homofobia.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-01/2010_homofobia.pdf)
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2019). *Informe especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI en México*. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/INFESP-LGBTI%20.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación: Principales Resultados*. México: CONAPRED. Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017\\_08.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación: Resultados sobre diversidad sexual*. México: CONAPRED. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2010-resultados-sobre-diversidad-sexual-2/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2018). *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género: Resumen ejecutivo*. México: SEGOB, CONAPRED, CNDH. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/endosig/>
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, adoptada en La Antigua, Guatemala el 5 de junio de 2013. Ratificada por México el 19 de noviembre de 2019. A-69. Recuperado de: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Hecho en Ginebra el 4 junio 1958. Ratificado por México el 11 septiembre 1961. C11-1958 (núm.111). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

Convenio sobre la violencia y el acoso. Hecho en Ginebra 10 de junio de 2019. C190-2019 (núm. 190).

Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Dupreelle, P., Novacek, G., Lindquist, J., Micon, N., Pellas, S. & Testone, G (23 de junio de 2020). *A New LGBTQ Workforce Has Arrived—Inclusive Cultures Must Follow*. Boston Consulting Group.

Recuperado de: <https://www.bcg.com/en-in/publications/2020/inclusive-cultures-must-follow-new-lgbtq-workforce>

Forbes. (24 de julio de 2020). *Organizaciones piden al Congreso de la CDMX descongelar dictamen de infancias trans*. Forbes. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/organizaciones-piden-al-congreso-de-la-cdmx-descongelar-ley-de-infancias-trans/>

Forbes. (24 de julio de 2020). *Congreso de CDMX aprueba sanciones para abolir las terapias de conversión sexual*. Forbes. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/noticias-congreso-cdmx-aprueba-castigar-terapias-de-conversion-sexual/>

Fundación Arcoiris. (2020). *Informe Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBT en México*. Consultado en: <https://www.youtube.com/watch?v=BmPNPIAHEeg&t=133s>

Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley 26.485. Argentina, 1 abril de 2009. Disponible en:

[https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_de\\_proteccion\\_integral\\_de\\_mujeres\\_argentina.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf)

López, J. A. (2017). *Los derechos LGBT en México: Acción colectiva a nivel subnacional*. *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (104). pp. 69-88.

Mendos, L. R. (2019). *Homofobia de Estado 2019: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. Ginebra: ILGA Mundo.

Mendos, L. R. (2020). *Poniéndole límites al engaño: Un estudio jurídico mundial sobre la regulación legal de las mal llamadas "terapias de conversión"*. Ginebra: ILGA Mundo.

Miguelés, P. D. (2020). *Informe 2020. México: Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBT en México*.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Diario Oficial de la Federación. México. 19 de octubre de 2015. Disponible en:

<http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. 23 de octubre de 2020. México.

Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo*. Brasilia: OIT/PNUD/ONUSIDA. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_425065/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_425065/lang--pt/index.htm)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publishing. Recuperado de: <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). "¿Cómo se compara México?". *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris. OECD Publishing. Recuperado de: <https://www.oecd.org/mexico/sag2019-mexico-es.pdf>

Ramírez, M.A. y Portilla, R. (17 de mayo de 2017). *Comunidad LGBT y la discriminación laboral y educativa*. IMCO. Recuperado de: <https://imco.org.mx/comunidad-lgbt-y-la-discriminacion-laboral-y-educativa/>

Secretaría de Gobernación. (3 de enero de 2020). *Conapred puso en marcha durante 2019 acciones para que las personas ejerzan sus derechos en igualdad y sin discriminación*. [Boletín de prensa No. 005/2020]. Recuperado de: <https://www.gob.mx/segob/prensa/conapred-puso-en-marcha-durante-2019-acciones-para-que-las-personas-ejerzan-sus-derechos-en-igualdad-y-sin-discriminacion?idiom=es>

Suárez, J.M. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México: CONAPRED.

