

Inclusión laboral LGBTQ+: una revisión crítica del estado de la cuestión

LGBTQ+ Labor Inclusion: A Critical Literature Review

María Concepción Cadena Sánchez¹,

¹ Estudiante de Ciencia Política de la Universidad de Guanajuato. mc.cadenasan@ugto.mx

Vanessa Góngora Cervantes²

² Profesora investigadora del Departamento de Estudios Políticos y de Gobierno, División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato. Correo: vanessa.gongora@ugto.mx

Jesús Aguilar López³

³ Profesor investigador del Departamento de Estudios Políticos y de Gobierno, División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato. Correo: jesusaquilar@ugto.mx

Resumen

Este artículo explora la literatura académica sobre las realidades laborales de las personas LGBTQ+ y de la diversidad sexual, a fin de entender las condiciones de discriminación que enfrentan y las distintas perspectivas desde las que se ha abordado el tema. Se recopilan distintos datos estadísticos a nivel nacional y estatal que permiten contextualizar mejor la situación laboral de las personas LGBTQ+ en el país. Además, se revisan marcos normativos internacionales, nacionales y estatales que respaldan sus derechos en este ámbito. Finalmente, se destacan distintas iniciativas a favor de la inclusión laboral LGBTQ+, y hace un llamado al gobierno estatal para atender los pendientes en materia de inclusión y derechos laborales para la comunidad LGBTQ+.

Palabras clave: trabajo; género; diversidad sexual; políticas públicas.

Estudios sobre las condiciones laborales de las personas LGBTQ+

Este artículo se inserta en un proyecto de investigación mayor que tiene como objetivo general analizar las condiciones que enfrentan las juventudes LGBTQ en el ámbito laboral dentro del Estado de Guanajuato. Por ello, como una de las primeras etapas de dicho proyecto, se consideró indispensable elaborar un estado del arte y un marco teórico actualizado en torno a tres líneas temáticas: género, diversidad sexual y juventudes.

A continuación se examinan distintas contribuciones académicas acerca de la situación laboral de personas LGBTQ+ mediante una revisión de alcance (*scoping review*) que permitió mapear de forma sistemática la literatura académica existente acerca del tema. El objetivo de esta revisión es explorar los conceptos, teorías y metodologías desde las que se ha analizado el tema, con el propósito futuro de orientar una investigación sobre las condiciones laborales de las juventudes guanajuatenses y las perspectivas de su inclusión en ámbitos laborales decentes. La selección de estudios se hizo de acuerdo a criterios de inclusión predefinidos, los cuales se centran en investigaciones que abordan la situación, inclusión, discriminación o condición laboral de personas LGBTQ+. El análisis consistió en categorizar las contribuciones académicas identificadas según su enfoque teórico y metodológico, con el fin de sistematizar el conocimiento disponible. La selección de textos se guió por tres criterios principales: en primer lugar, se privilegiaron investigaciones recientes – internacionales y nacionales – que ofrecen aportes conceptuales, teóricos y metodológicos diversos; en segundo lugar, se integraron estudios empíricos cualitativos y cuantitativos que documentan las experiencias y condiciones de discriminación en distintos contextos; finalmente, se consideraron marcos normativos y políticas públicas internacionales, nacionales y estatales que permiten dimensionar los avances y pendientes en materia de derechos laborales.

La revisión se llevó a cabo en el marco de una estancia de verano de investigación por parte de una estudiante de Ciencia Política, bajo la asesoría académica de la profesora y el profesor que integran esta autoría. De esta manera, la selección de textos responde a un ejercicio formativo y colectivo que articula el aprendizaje estudiantil con la orientación docente, al tiempo que establece una base sólida para el desarrollo posterior de la investigación.

Acerca de la inclusión, discriminación o condición laboral de personas LGBT+, predominan investigaciones que realizan una revisión documental de leyes y normas en materia de derechos, inclusión y/o discriminación hacia personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+ lo que ofrece un contexto del marco jurídico que les ampara (o les excluye), conocer sus avances y las barreras (legales) a las que se enfrenta el colectivo de acuerdo con cada caso (Ortega, 2015, 2016; Ramos et al., 2017; Jiménez-Castaño et al., 2017; Macías-Sánchez, 2021; Hernández-Limonchi et al., 2023). Esta revisión también se realiza en trabajos específicos sobre la situación laboral de las mujeres trans (Beltrán, 2020; Lozano León y Amaya Pedraza, 2025). Aunque estos estudios no se limitan al mero repaso de la normativa, algunos autores suelen dedicar un espacio (ya sea como punto de partida o no) para poder realizar un análisis más amplio y completo.

La psicología ha orientado investigaciones relevantes en el tema. Por ejemplo, desde la perspectiva de la psicología del trabajo, ha sido importante la deconstrucción de conceptos como estrés, estrés de las minorías, y el acoso (*mobbing*) (Ortega, 2015, 2016). Asimismo, Allan et al. (2019) analiza desde la teoría de la psicología del trabajo cómo la clase social y un clima laboral hostil dificultan el acceso a trabajo decente y significativo a minorías sexuales. De igual forma estudios desde la psicología comunitaria han reconocido la importancia de abordar las necesidades de la comunidad e incorporar nuevos paradigmas para la transformación cultural y social (Macías Sánchez, 2021).

Dentro de esta temática, surgen diversos estudios focalizados en la situación laboral de las mujeres trans, ya que es considerado por ciertos autores como un grupo en riesgo de exclusión social, incluso más que otros dentro del colectivo LGBT+, al ser doblemente discriminadas por ser mujeres y ser transgénero, además de los estereotipos a los que se les asocia culturalmente y la ignorancia respecto a sus realidades (Espinel y López, 2021; León y García, 2022; León y Pedraza, 2025). Hay investigaciones que se dedican a hacer una revisión extensa de la literatura existente al respecto - como lo hay también de manera general para el colectivo LGBT+ - denominado como un *scoping review*¹ (Martínez, 2025) para estudiar el rechazo de las mujeres trans en el ámbito laboral, el cual abordan desde diferentes aspectos como la discriminación de la mujer, equidad de género, cultura machista, igualdad, vulneración de derechos y transfobia, siendo esta última una de las causas principales que impiden su formación y desarrollo profesional, y por lo tanto su inserción en el mercado laboral formal (Espinel Bohórquez y Castro López, 2021), ya que las condiciones laborales en las que suelen encontrarse las mujeres trans suelen ser de informalidad (Álvarez, 2019), por ende no cuentan con un seguro médico ni prestaciones laborales, lo que las lleva a vivir en condiciones de precarización y sin que se respeten sus derechos laborales. De acuerdo con ciertos estudios estas condiciones las llevan a asumir labores relacionadas con el género impuesto, lo que vulnera constantemente su derecho a la identidad, esto también provoca que se encuentren en espacios laborales agresivos y discriminantes, por lo que sus oportunidades en un empleo formal son limitadas, orillándolas a asumir trabajos transexualizados (Beltrán, 2020).

De la misma manera en que es común que exista variedad de artículos en cuanto al tema, también lo son las revisiones y análisis con referencia a políticas públicas que fomenten la inclusión de personas LGBTQ+, en algunos casos desde una revisión documental para conocer el estado de la competitividad, equidad, calidad y oportunidad en inclusión laboral (Ramos et al., 2017), al igual que se han realizado mapeos de estas políticas respecto a la educación, salud y trabajo (Andrade Irineu y Andrade Oliveira, 2019). Así mismo se han llevado a cabo análisis sobre políticas públicas específicas (Gainza y Techera, 2016) los cuales incentivan la reflexión y la discusión alrededor de lo que se ha hecho y lo que hace falta por hacer en materia de derechos laborales para el colectivo.

En esta tesitura, otros aspectos que se han investigado dentro de esta temática, que resultan enriquecedores para la literatura son los relacionados con la política laboral. Vázquez Parra y Arredondo Trapero (2021) realizan una revisión de prácticas laborales responsables enfocándose en aquellas empresas firmantes del Pacto de las Naciones Unidas, a través de este análisis buscan distinguir aquellas empresas que simplemente reconocen los derechos de sus trabajadores que son parte de la comunidad LGBT+, de aquellas que tienen programas de fomento a la inclusión y del desarrollo de espacios seguros para sus trabajadores.

Así mismo, en otro aspecto relacionado con la esfera del trabajo, Drydakis (2014) realizó un estudio acerca de la satisfacción laboral, del cual dentro de sus hallazgos encuentra que tanto los hombres homosexuales como las lesbianas tienden a estar menos satisfechos en sus trabajos que sus compañeros heterosexuales,

¹ Martínez (2025) utiliza la metodología de *scoping review*, una revisión sistemática exploratoria que permite mapear el conocimiento existente sobre un tema, identificar vacíos epistemológicos y orientar futuras investigaciones.

así como las diferencias salariales que existen entre hombres homosexuales y heterosexuales a pesar de tener habilidades y experiencia similar, etcétera.

Languilaire y Carey (2017) a través de su artículo "*LGBT voices in work-life research. A call for research and LGBT research community*" hacen un llamado a la academia para cuestionar la presencia de voces y perspectivas LGBT+ en la investigación sobre la conciliación de la vida laboral y personal, haciendo énfasis en que este tema ha sido explorado principalmente desde la estructura de familia tradicional sin tomar en cuenta a familias de composición homoparental, o que generalmente hay estudios acerca de cómo las mujeres heterosexuales realizan labores domésticas, así se tendría una mejor comprensión sobre los contextos LGBT+.

Ahora bien, respecto a los aspectos de índoles metodológicos, es importante mencionar que, en los diferentes estudios que existen respecto a lo laboral y la comunidad, destaca la realización de entrevistas semiestructuradas que siguen la técnica de bola de nieve en investigaciones cualitativas, como lo fue la realizada por Özgünlü y Acar Erdur (2020) desde un sentido de falta de literatura acerca de la vida laboral de personas LGBT+ en Turquía, mientras que Betanzos León y Martínez García (2023) analizan la trayectoria profesional y formativa, empleabilidad, experiencias laborales e intereses profesionales de personas trans en España, mientras que Hernández Limonchi et al. (2023) realizan una investigación acerca de la doble discriminación que viven personas indígenas que pertenecen a la comunidad LGBT+, haciendo un estudio con personas de Cuetzalan del Progreso, en Puebla, México.

Otras investigaciones similares, que utilizan otra metodología de entrevistas semiestructurada, pero con grupos focales, es la investigación respecto a las identidades LGBT+ dentro del sector de construcción *Conceptualising Work as a 'Safe Space' for Negotiating LGBT Identities: Navigating Careers in the Construction Sector* (Barnard et al., 2023), que presenta los desafíos al desenvolverse en un espacio considerado extremadamente heteronormativo. Y la investigación realizada por Jiménez Castaño et al. (2017) *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*, en la que se realizaron entrevistas semiestructuradas, partiendo de un análisis descriptivo, en este trabajo se presentan la caracterización de los perfiles empresariales y ocupacionales de personas LGT+ en la comunidad de Chapinero.

Para el caso de México, investigaciones de Fernández de la Reguera (2022) muestran que el 52% de los trabajadores LGBTQ+ han enfrentado discriminación en sus lugares de trabajo, manifestada en despidos injustificados, falta de promociones y hostigamiento por parte de compañeros y superiores. Vélez Bautista y Montoya Casasola (2022) encontraron que las juventudes LGBTQ+ en México se enfrentan a importantes desafíos para acceder y retener espacios de trabajo decentes debido a las barreras estructurales y socioculturales profundamente arraigadas en el sistema sociopolítico, que a menudo no reconoce ni valora plenamente las diversas expresiones sexuales. Esta falta de reconocimiento es un reflejo de las dinámicas de poder y las relaciones de producción más amplias que se entrecruzan con el género y conducen a la marginación y la exclusión en el mercado laboral. La discriminación a la que se enfrentan los jóvenes LGBTQ también es el resultado de una compleja interacción de varias estructuras que perpetúan el sistema existente, por lo que el análisis interseccional se vuelve fundamental.

Finalmente, de los trabajos consultados, existen autores que retoman el concepto de trabajo decente y de sus elementos, estos estudios son fundamentales ya que se adhieren a este concepto que está sujeto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como objetivo global y como parte fundamental del marco normativo internacional que da las pautas para la creación de políticas públicas y acuerdos entre países, empresas y trabajadores. Algunos de ellos priorizan a las identidades trans y travesti, vinculando la disidencia de género con su acceso al trabajo decente. Álvarez, 2019; Flores Murillo, 2021; Ojeda Suárez y Morales Martínez (2021) señalan las barreras sistemáticas a las que se enfrentan para obtener un empleo formal y que las relega a sectores precarizados, con menores salarios y sin acceso a seguridad social. En el caso de otros estudios como el de Allan et al. (2019) que además de trabajar desde la teoría de la psicología del trabajo, realiza su investigación desde una perspectiva interseccional que amplía el concepto de trabajo decente vinculándolo con derechos humanos y desigualdades estructurales. Por último, Baptista et al. (2023), al igual que otros estudios, hacen uso de la *Decent Work Scale*; además la *Employment Precariousness Scale II*, hace un análisis comparativo de datos para investigar las diferencias en el empleo entre personas trans y cis en Portugal, centrándose en tres aspectos: desempleo, precariedad laboral y trabajo decente.

Estos estudios proporcionan una base empírica para comprender los desafíos estructurales que enfrentan las juventudes LGBTQ+ y refuerzan la necesidad de implementar políticas públicas que garanticen su inclusión y protección en el mercado laboral.

Panorama cuantitativo del entorno laboral de la comunidad LGBTQ+

Una vez que se ha hecho una exploración sobre la situación laboral de personas LGBTQ+, se continúa ahora en este artículo con aspectos relacionados con los datos que se puede consultar y que ofrecen una visión del entorno laboral de la comunidad LGBTQ+. A nivel nacional, unas de las primeras instancias en generar información estadística sobre el tema fue el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) realizaron la *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género* (ENDOSIG) en el 2018. Los resultados evidencian que las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas enfrentan rechazo, discriminación y violencia en diversos ámbitos. Son frecuentemente rechazadas por sus propias familias y comunidades, sufren acoso y agresión en espacios públicos, enfrentan obstáculos en los sistemas educativo, de salud y seguridad social, reciben trato discriminatorio en el mercado laboral y en servicios, y no cuentan con suficiente protección y reparación en el ámbito de la justicia. Un porcentaje considerable de participantes indicó haber sido víctima de acoso verbal, físico o psicológico por parte de compañeros y, en algunos casos, de personal educativo, lo que afecta negativamente su desempeño académico y bienestar emocional. La discriminación y el acoso constantes han llevado a que algunas personas abandonen sus estudios. El 25.3% de la población encuestada informó haber sufrido la negación injustificada de algún derecho debido a su orientación sexual o identidad de género, más comúnmente la oportunidad de trabajar y el acceso a ciertos establecimientos.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mediante el levantamiento de la *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género* (ENDISEG) en 2021, generó información estadística oficial acerca de la población LGBTQ+ en México. Este estudio revela que el 4.8% de la población tiene una orientación sexual no heteronormativa y el 0.9% tiene una identidad de género diversa, el 67.5% tiene entre 15 y 29 años de edad. Acerca de su ocupación, la encuesta muestra que las personas LGBTQ+ ocupadas se dedican principalmente a actividades de apoyo y agropecuarias (24.6%), y 18.4% son profesionistas y técnicos. Otros datos indican que, el 28.1% de la población LGBTQ+ recibió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales y ascensos, así como comentarios ofensivos o burlas.

Asimismo, el *Diagnóstico Situacional de Personas LGBTQ+ de México 2023* de la UNAM revela que el acceso al empleo digno sigue siendo un reto significativo para esta población, con niveles elevados de discriminación en los procesos de contratación y promoción laboral. El informe destaca que más del 50% de los jóvenes LGBTQ+ han enfrentado al menos un episodio de discriminación al buscar empleo ya sea por prejuicios en entrevistas de trabajo o por la falta de inclusión en las políticas de contratación. Además, se señala que los trabajadores LGBTQ+ enfrentan mayores tasas de acoso laboral y despidos injustificados, lo que genera un ambiente hostil que limita su permanencia y crecimiento profesional. En sectores con menor regulación laboral, la precarización del empleo se acentúa, y las juventudes LGBTQ+ reportan mayores dificultades para acceder a prestaciones sociales y condiciones laborales justas. El diagnóstico también resalta que la falta de legislación específica y la escasa implementación de protocolos de inclusión agravan las desigualdades, perpetuando un ciclo de exclusión y vulnerabilidad para esta población.

Ahora bien, desde la sociedad civil también se han generado interesantes acercamientos estadísticos como la *Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México* (2018) elaborada por Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL), presenta datos relevantes acerca de situación laboral de la comunidad LGBTQ+, haciendo una distinción entre aquellos que están en busca de empleo a quienes se encuentran con empleo. Respecto a las primeras personas mencionadas, el 46% tienen la necesidad de trabajar sin tener estudios superiores, mientras que el 41% de personas trans con estudios superiores son quienes menos oportunidades tienen de encontrar empleo. De acuerdo con su formación, 2 de cada 10 de quienes buscan empleo se formaron en áreas de negocios y administración, uno de cada 7 en áreas de salud y 1 de cada 10 en artes. En cuanto a quienes tienen empleo, conforme el sector económico en el que trabajan se encontró que; el 62.5% trabajan en el sector privado, un 24.2% en sector público, 4.6% en sector terciario y un 8.7% en el sector informal. Respecto a las personas LGBTQ+ con empleo, una de cada cuatro personas se ha formado en áreas de Negocio y Administración, 1 de cada 10 en áreas de Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento y una de cada 10 en áreas de salud.

Otros datos sugieren que el nivel jerárquico en el trabajo influye en la comodidad de las personas al “salir del clóset”, ya que el porcentaje de empleados abiertamente LGBTQ+ - un 56%- aumenta conforme estos ascienden en la escala laboral, mientras que aquellos que se encuentran dentro del clóset solo el 44% ocupan altos mandos y un 61% son trabajadores (considerada como la jerarquía más baja). El informe de la ADIL también señala que quienes trabajan como servidores públicos tienen más probabilidades de permanecer en el clóset a diferencia de quienes se dedican al sector privado, lo cual podría explicar por qué este sector cuenta con mayor porcentaje de trabajadores LGBTQ+ a diferencia de otros sectores.

Esta misma asociación, ADIL, realizó en el 2015 la *Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral* encontrando que el 85% de personas encuestadas creen que el hecho de haber inclusión laboral de las personas LGBTQ+ implica una mayor productividad en las empresas. Así mismo algunos de los beneficios que perciben de trabajar en una empresa que promueve el respeto por las personas LGBTQ+ son: tranquilidad al expresarse libremente y hablar de la vida privada; crecimiento personal además del laboral; inclusión de las personas talentosas, independientemente de sus características personales; un ambiente de trabajo cordial y respetuoso; y el reconocimiento a la diversidad de opiniones y cultura.

Para el caso particular de Guanajuato, el *Primer Sondeo sobre la percepción de los Derechos Humanos de las Poblaciones LGBTI en municipios – Guanajuato y León - del Estado de Guanajuato* (2016) elaborado por Colectivo Seres, A.C., en coordinación con el Centro Estatal de los Derechos Humanos de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, revela que el 26% de las personas entrevistadas les ha sido negado algún servicio de salud, educación, trabajo, justicia por manifestar su orientación sexual y/o identidad de género, del cual el mayor servicio al que se les ha negado el acceso es al de salud y trabajo con el 56.25%. Así mismo, el 15% de las personas entrevistadas reconocieron haber recibido la negación para acceder algún trabajo del total de las personas entrevistadas, por expresar su orientación y/o identidad sexual, mientras que el 40% - considerando que solo un 33% de quienes fueron entrevistados se encuentran empleados - manifestaron haber vivido despido de algún trabajo, el cual coincide con el porcentaje de aquellas personas a quienes se les ha prohibido acceder a su trabajo por alguna vestimenta o manifestación de su orientación y/o identidad.

A su vez, la ENDOSIG (2018) permite tener datos acerca de discriminación laboral dentro del estado de Guanajuato, los cuales indican que el 4.0% se ha sentido discriminado por su orientación sexual o identidad de género en el trabajo. Los resultados muestran que, considerando su empleo actual y con relación a su orientación sexual y/o identidad de género y/o expresión de género - o de sus compañeros- el 4.0% ha experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por la forma en que se expresa y relaciona, el 3.3% ha escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o), un 4.1% ha sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos y solo el 3.4% ha sido abierta respecto a su orientación o identidad de género.

En conjunto, los datos provenientes de encuestas oficiales, diagnósticos académicos y estudios impulsados por organizaciones de la sociedad civil evidencian que las personas LGBTQ+ enfrentan condiciones laborales marcadas por la discriminación, la exclusión y la precariedad, tanto a nivel nacional como en el contexto específico de Guanajuato. Estas dinámicas estructurales afectan de forma diferenciada a quienes integran la diversidad sexual y de género, particularmente a las personas trans y a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica. Ante este panorama, se vuelve indispensable revisar los marcos normativos existentes, tanto internacionales como nacionales y locales, para evaluar su capacidad real de garantizar el acceso al trabajo decente, así como su grado de implementación y eficacia en la transformación de los entornos laborales.

Estándares internacionales y legislación nacional sobre derechos laborales LGBTQ+

A nivel internacional existe un amplio marco jurídico que promueve la inclusión de personas LGBTQ+ en espacios educativos y laborales. Entre estos destacan los *Principios de Yogyakarta* (2006), que establecen estándares internacionales para la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la inclusión laboral mediante su *Informe sobre Discriminación y Exclusión de personas LGBTQ+ en el ámbito laboral* (OIT, 2019). Estos marcos normativos ofrecen directrices clave para garantizar la igualdad y el acceso a oportunidades para las juventudes LGBTQ+ en el ámbito educativo y laboral, entre los que destacan:

- La eliminación de la discriminación en los espacios educativos y laborales mediante la implementación de políticas inclusivas y la capacitación en diversidad sexual y de género para docentes y empleadores (OIT, 2019).
- La promoción de la equidad en el acceso a oportunidades laborales, asegurando la creación de protocolos que eviten sesgos en la contratación y el desarrollo profesional de personas LGBTQ+ (Principios de Yogyakarta, 2006).

Es importante mencionar, que la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* establece como uno de sus objetivos centrales el fomento del trabajo decente para todas las personas. En particular, el Objetivo 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo

decente. La meta 8.5 plantea como compromiso para el año 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Aunque la Agenda 2030 no menciona explícitamente a las personas LGBTQ+, su enfoque de universalidad, igualdad y no discriminación permite interpretar esta meta como un mandato para desarrollar políticas laborales inclusivas que garanticen condiciones de trabajo dignas también para las diversidades sexuales y de género.

En México, la *Ley Federal del Trabajo (LFT)* establece en el artículo 2° lo que se entiende acerca del trabajo digno o decente como aquel que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y señala que no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. De igual forma, en el artículo 3° estipula que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por sus preferencias sexuales. Aunque no se refiere explícitamente a discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, estas disposiciones se han utilizado en la legislación mexicana para salvaguardar los derechos de las personas LGBTQ+. Por último, en su artículo 133, prohíbe para personas empleadoras o a sus representantes el negarse a realizar contrataciones de trabajadores por razón de su preferencia sexual.

Por su parte, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, en el primer artículo estipula como su objeto el prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como el promover la igualdad de oportunidades y de trato. Dentro de las disposiciones generales en este artículo, señala la discriminación, en un primer momento por preferencias sexuales y o la identidad, y en un segundo precisa a la homofobia como discriminación. El artículo 9 define la discriminación como prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; y establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.”

En esta importante norma, en el apartado del Capítulo IV de las Medidas de Nivelación, Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas, de los artículos 15 Bis al 15 Novenus se establecen la necesidad de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación. Las medidas de nivelación buscan eliminar las barreras - físicas y/o normativas - que limitan el acceso a derechos, especialmente para mujeres y aquellos grupos en situación vulnerable. Las medidas de inclusión son disposiciones preventivas o correctivas para la eliminación de mecanismos de exclusión, como la educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional; la integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación; el desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo; las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y el llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales. Finalmente, las acciones afirmativas son medidas temporales y proporcionales implementadas para corregir desigualdades estructurales enfocadas en grupos históricamente discriminados.

A su vez, México cuenta con una normativa específica, que es la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación, y tiene por objetivo establecer los requisitos para que estos centros de trabajo ya sean públicos o privados, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación (CONAPRED, s.f.).

En los últimos años se han realizado esfuerzos relevantes en las entidades federativas, como es el caso de Guanajuato. Gracias a la persistente presión de la sociedad civil organizada se aprobó en el 2024 la *Ley para las Personas de la Diversidad Sexual y de Género del Estado de Guanajuato*. En esta ley establece la obligación del Ejecutivo estatal de generar un Programa Estatal para las Personas de la Diversidad Sexual y de Género para garantizar todos sus derechos humanos, incluidos los de educación y trabajo. En este mismo sentido, otro avance significativo en esta entidad fue la creación de la Secretaría de Derechos Humanos por parte de la nueva gobernadora, Libia Dennise García Muñoz Ledo, la cual ha incorporado una subsecretaría específica de Diversidad Sexual y de Género.

Gracias a estos avances normativos e institucionales, el pasado 4 de abril de 2025 se llevó a cabo el *Primer Enlace Laboral para la Diversidad sexual y de Género*, organizado por la Secretaría de Economía en colaboración con la mencionada Subsecretaría de Diversidad Sexual y de Género, un evento que tenía por objetivo facilitar la vinculación laboral, además de garantizar que las empresas participantes contaran con la sensibilidad y capacitación necesarias para ser un espacio seguro para los solicitantes, por lo que se realizaron capacitaciones en temas de derechos humanos y lenguaje inclusivo. En esta primera edición, se

ofertaron más de 770 vacantes por parte de más de 50 empresas, entre las que se encuentran Asahi Aluminium México, Ashimori, Bio Pappel Titan, Ceva Logistics, Comercializadora Brever, Coordinados del Bajío, Denso, Flecha Amarilla, GyH Capital, Genesis Manufacturing Services, Gentex, Grupo Aguirre, Grupo Prodensa, Grupo Vegusa, Honda Capital, entre otras. De acuerdo con datos recabados por la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género destaca que del total de asistentes: el 37.9% entregó su Curriculum Vitae; el 21.9% concreto entrevistas y el 11.5% acordó contrataciones (Gobierno del estado de Guanajuato, 2025).

Mecanismos para la inclusión LGBTQ+ al trabajo decente

El análisis de la situación laboral de personas de la comunidad LGBTQ+ al buscar nuevos enfoques para su investigación, no suele limitarse a señalar la discriminación que existe en los espacios laborales, compartir y dar voz a las experiencias y percepciones de las personas LGBTQ+, sino también se elaboran herramientas que permiten la construcción de espacios laborales seguros y libres de discriminación. A continuación, se presentan acciones implementadas por diferentes organismos interesados en la inclusión laboral LGBTQ+, algunos retoman el concepto de trabajo decente de la OIT, para la elaboración de índices, principios, guías, etcétera y otras herramientas por las que se busca la dignificación de trabajadores – y de su inserción laboral- LGBTQ+.

De acuerdo con Ghai (2003) la noción de trabajo decente fue dada a conocer por primera vez en el discurso oficial del director general de la OIT durante la *87a Conferencia Internacional del Trabajo* en 1999. Dentro de la citada memoria del director general, se estudian cuatro elementos del concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Este concepto es aplicable a todos los trabajadores, ya sea que se encuentren en la economía formal, en el sector informal, el autoempleo o el trabajo a domicilio. Este incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración (metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres, otros elementos considerados esenciales dentro de esta noción son la seguridad social y la seguridad de ingresos, así como los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, trabajo forzoso y trabajo infantil) y diálogo social. Ojeda Suárez y Morales Martínez (2021) para su análisis del programa *TransCiudadanía* implementado en la ciudad de Sao Paulo durante 2015 y 2016, describen los pilares del trabajo decente de la siguiente manera:

- Promoción del empleo: Incorpora los elementos de trato justo e igualitario, la posibilidad de compaginar el trabajo con la vida familiar y con el goce de estabilidad y seguridad dentro del sistema laboral.
- Protección social: Incluye prestaciones de salud, enfermedad, vejez, desempleo, maternidad, invalidez, supervivientes (viudez y orfandad) y ayuda en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Principios fundamentales y el derecho al trabajo: contiene tres áreas principales de derechos y estándares laborales internacionales: 1. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y de la explotación infantil; 2. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y 3. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Diálogo social: Se refiere a todo tipo de intercambio de información y negociación entre representantes gubernamentales, empleadores (as) y trabajadores (as). (p. 12)

Los anteriores elementos resultan como condiciones necesarias y mínimas que deben cumplirse para tener un trabajo decente, sin embargo, como se ha observado en la revisión de las estadísticas nacionales, la población LGBTQ+ se encuentra en una situación vulnerable ante los distintos obstáculos educativos, sociales, de clase, etcétera, que no le permiten acceder a un trabajo formal, y por consecuencia a un trabajo decente.

Actualmente, entre los organismos con presencia en México que impulsan proyectos internacionales contra la discriminación laboral hacia personas LGBTQ+ y promueven espacios laborales más inclusivos, destacan el *Corporate Equality Index* (CEI, 2025) de la Fundación *Human Rights Campaign* (HRC) y el proyecto “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”, respaldado por la Unión Europea. El CEI, es una herramienta de referencia líder en materia de igualdad para empleados LGBTQ+ para las empresas estadounidenses, esta se encarga de evaluarlas en función de cuatro pilares principales: protección contra la discriminación, beneficios equitativos, cultura interna inclusiva, y responsabilidad social

corporativa. Su objetivo es crear espacios de trabajo seguros e inclusivos para la población LGBT+. El sistema de calificación del CEI se divide en las siguientes categorías de clave de criterios: políticas de no discriminación en todas las entidades empresariales; beneficios equitativos para los trabajadores LGBT+ y sus familias; apoyar la cultura inclusiva; y responsabilidad social corporativa.

A pesar del contexto adverso generado por el segundo mandato de Donald Trump, que incluyó la eliminación de los programas DEI (diversidad, equidad e inclusión) en el ámbito federal y una fuerte campaña política contra las políticas a favor de la diversidad sexual, el CEI logró mantener una participación récord. No obstante, empresas como Walmart, McDonald's y Ford se retiraron del índice ante la presión política y mediática. En contraste, otras compañías como Apple, Disney y Costco no solo conservaron su puntuación perfecta, sino que defendieron públicamente su compromiso con la igualdad. Esta tensión revela una polarización creciente entre modelos empresariales que ceden ante el clima político y aquellos que reafirman su responsabilidad social, incluso en contextos hostiles.

En 2016, la Fundación HRC asociada con ADIL, presenta el proyecto de *HRC Equidad MX*, una iniciativa hecha para promover y desarrollar políticas y las mejores prácticas de inclusión LGBT+ en corporaciones y empresas en el país. Siendo el primer programa en su tipo e internacional de la fundación. Este programa evalúa a los principales empleadores y multinacionales con sede en México sobre los siguientes pilares: adopción de políticas de no discriminación; consejos de diversidad e inclusión o ERGS (*Employee Resource Groups*); mejores prácticas internas de capacitación y educación; y participación pública y actividades para apoyar la inclusión LGBTQ+. Además, desde su edición de 2025, el programa incluye dentro de su encuesta 8 preguntas específicas sobre cultura de inclusión de personas trans en las empresas participantes.

El proyecto europeo *Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado*, como una iniciativa respaldada por la Unión Europea en la que participan diversas empresas y universidades públicas de España y Portugal. Tiene por objetivo central fortalecer el respeto y la inclusión en los espacios laborales, garantizando mejores condiciones para personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y otras identidades de género y orientaciones sexuales diversas, como intersexuales, asexuales y personas no binarias. El núcleo de dicho proyecto radica en un diagnóstico detallado del clima organizacional, así como en la evaluación de políticas y prácticas implementadas en empresas y universidades. El diagnóstico permite "identificar las percepciones y experiencias de las trabajadoras y trabajadores de tales organizaciones respecto al colectivo LGBTQ+" (ADIM, 2019, p. 4). Como resultado de esta investigación, se han generado diversos productos de divulgación, entre ellos la "Guía ADIM LGBT+ de inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones, y un programa de educación continua a distancia, titulado "Gestión de la diversidad LGBTI+ en ámbitos laborales", coordinado por las universidades españolas Rey Juan Carlos y Complutense de Madrid.

Por otra parte, en México, la Federación de Empresarios LGBT+ (FME LGBT+) es un organismo sin fines de lucro que se encarga de reunir corporativos, personas empresarias, emprendedores, profesionistas y talento que se identifican como parte de la comunidad LGBT+. Algunas de las actividades que llevan a cabo son: acompañamiento a empresas, organizaciones, gobierno e instituciones para lograr sus objetivos de diversidad e inclusión con planes de trabajo hechos a su medida; ofrece herramientas de desarrollo profesional y vinculación laboral de personas LGBT+ a espacios libres de discriminación; ayuda a empresas y profesionales en sus negocios a través de su red global de empresas LGBT+; y apoyo a organizaciones de la sociedad civil y líderes sociales ofreciéndoles herramientas y conexiones estratégicas (FME LBT+, s.f.).

El contar con referentes nacionales e internacionales, como las anteriormente mencionadas, permite la formulación de nuevas políticas, protocolos y medidas dentro de los espacios laborales, para que estos se transformen en un lugar seguro para el desarrollo profesional de las personas LGBTQ+, además de crear mecanismos y estrategias para su inserción laboral, que rompan poco a poco con las barreras estructurales que le impiden el acceso al trabajo decente.

Conclusiones preliminares

Los diferentes acercamientos académicos e institucionales mencionados en el desarrollo de este artículo muestran que las personas de la comunidad LGBTQ+ enfrentan un panorama adverso en su desarrollo laboral debido a la persistencia de normas sociales discriminatorias y la falta de implementación efectiva de marcos legales inclusivos. La discriminación y violencia se traduce en menores oportunidades laborales. A su vez, el acceso a empleos dignos está condicionado por prejuicios estructurales que restringen las oportunidades de desarrollo profesional, exacerbando las desigualdades económicas y sociales. Por ello es importante desarrollar directrices para políticas integrales que garanticen la protección de los derechos de

esta población y mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de inclusión.

Si bien en el estado de Guanajuato se han realizado esfuerzos respecto al tema, no son suficientes para que la población LGBTQ+ mejore su calidad vida por medio del trabajo decente, como se revela dentro de los desafíos a los que se enfrentan las personas de esta comunidad y de la diversidad sexual. Por ello, se requieren de políticas públicas que reconozcan las intersecciones entre identidad, clase y acceso a derechos, cuyo objetivo sea el transformar activamente los entornos laborales a espacios incluyentes para los perfiles LGBTQ+. Afortunadamente existen distintas iniciativas que demuestran que es posible accionar mediante mecanismos concretos como certificaciones, diagnósticos organizacionales, capacitaciones para la sensibilización y redes de vinculación laboral.

En el mismo sentido, el gobierno del Estado debe preocuparse por la creación de programas permanentes que proporcionen capacitación técnica y profesional a la población LGBTQ+, con el objeto de reducir significativamente las brechas de desigualdad en acceso a empleos formales, para su inserción en la vida productiva fuera del trabajo precarizado.

Consideramos que, mediante la creación de políticas públicas interseccionales podrán garantizarse no solo la inserción de personas LGBTQ+ al mercado laboral, sino que estos lo hagan desde condiciones de dignidad y proyección profesional acordes al concepto de trabajo decente.

Referencias

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., y Duffy, R. D. (2019). Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408–421. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072718758064>
- Álvarez, R. (2019). Trabajo y diversidad sexual Narrativas transgresoras frente al concepto de «trabajo decente». *Investigaciones Sociales*, 22(40), 237–252. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15899>
- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL). (2015). 2da. Encuesta sobre diversidad e inclusión laboral: Presentación de resultados.
- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL). (2018). Encuesta sobre diversidad y talento LGBT en México.
- Andrade Irineu, B., y Andrade Oliveira, B. (2019). Um estudo sobre as políticas de trabalho, emprego e renda para população LGBT no Brasil e na Argentina. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, 16, 40-55.
- Baptista, J., Costa, D., y Gonçalves, S. P. (2023). Comparative Analysis of Employment Disparities, Precarity and Decent Work between Trans and Cis People in Portugal. *Social Sciences*, 12(9). <https://www.mdpi.com/2076-0760/12/9/510>
- Barnard, S., Dainty, A., Lewis, S., y Culora, A. (2023). Conceptualising Work as a 'Safe Space' for Negotiating LGBT Identities: Navigating Careers in the Construction Sector. *Work, Employment and Society*, 37(6), 1565–1582. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170221090164>
- Beltrán, J. A. L. (2020). Education, work and health: Realities of transgender women living in bogotá, colombia. *Saude e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190639>
- Betanzos-León, N., y Martínez-García, I. (2023). Employability, careers and professional interests of transgender and/or transsexual people in Spain. *Revista Complutense de Educacion*, 34(2), 313–323. <https://doi.org/10.5209/rced.77369>
- Carlos, J., Parra, V., y Traperó, F. A. (2021). La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBTQ+ Labor inclusion. A pending commitment to the LGBTQ+ community. *Revista Universitaria Del Caribe*, 26(1).
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2018). *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG)*. <https://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/endosig/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (s.f.). Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015). <https://nmx.conapred.org.mx/>
- Drydakis, N. (2014). Sexual orientation and labour market outcomes. *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/sexual-orientation-and-labor-market-outcomes/v1>
- Espinell Bohórquez, B., y Castro López, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *POLIANTEA*, 16.
- Federación Mexicana de Empresarios LGBTQ+. (s.f.). <https://fmelgbt.mx>
- Fernández de la Reguera, A. (2022). *Desigualdad laboral el México: El impacto de la identidad de género en las oportunidades de empleo*. Instituto de Investigaciones sociales, UNAM.

- Flores Murillo, V. (2021). *Mujeres trans de peluqueras a estilistas. Trabajo decente y disidencia de género en el municipio de Bello (Antioquia)*. Universidad de Antioquia.
- Gainza P., P., y Techera, J. (2016). ¿Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Revista Sexología y Sociedad*, 22, 131–148.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. In *Revista Internacional del Trabajo* (Vol. 122, Issue 2).
- Gobierno del Estado de Guanajuato. (2025, April 4). *Guanajuato hace historia con el primer Enlace Laboral para la Diversidad Sexual y de Género*. Boletines Guanajuato.
- Guía ADIM LGBT+. (2019). *Estrategias y experiencias de la inclusión de la diversidad sexual en entornos laborales*. Universidad Complutense de Madrid, Dirección General Para La Igualdad de Trato y Diversidad, Ministerio de Igualdad España.
- Hernández Limonchi, M. del P., Pérez López, E. D., y Wence Partida, N. E. (2023). Double identity, double sentence: A look at discrimination and labor inequality of Indigenous LGBT+ people in Cuetzalan del Progreso, Puebla. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 37, 195–216. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.37.18544>
- Human Rights Campaign Foundation. (2025). Corporate Equality Index 2025: Rating workplaces on LGBTQ+ equality. <https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2025>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. <https://www.inegi.org.mx>
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., y Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Languilaire, J.-C. E., y Carey, N. (2017). *LGBT voices in work-life research. A call for research and LGBT research community*.
- Lozano León, A. P., y Amaya Pedraza, J. S. (2025). *Discriminación de las mujeres transgénero en el ámbito laboral, una deuda pendiente en el estado colombiano*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Macías Sánchez, J. G. (2021). *Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.
- Ojeda Suárez, L. V., y Morales Martínez, E. D. (2021). Trabajo decente y personas trans: un análisis del Programa TransCiudadanía (2015-2016). *La Manzana de La Discordia*, 16(1). <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799>
- Ortega, J. (2015). *Derechos sexuales en el mundo del trabajo: Hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados de Argentina*. *Anuario de Investigaciones*, 22, 71–79.
- Ortega, J. (2016). *Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo*. 57–75.
- Özgünlü, F., y Acar Erdur, D. (2020). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 479–494. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.262>
- Periódico Correo. (2024, 30 de septiembre). *Crean subsecretaría para diversidad sexual en Guanajuato con Héctor García Frausto al frente*. <https://periodicocorreo.com.mx/guanajuato/2024/sep/30/crean-subsecretaria-para-diversidad-sexual-en-guanajuato-con-hector-garcia-frausto-al-frente-110916.html>
- Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato. (2016). Voces de los derechos humanos de las personas LGBT en Guanajuato. <https://www.derechoshumanosgto.org.mx/images/stories/pdheq/transparencia/2016Anual/Voces%20DDHH%20LGBT.pdf>
- Ramos, L. F., Olaya, T., y Cárdenas, L. (2017). *Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá*. Universidad Católica de Colombia.
- Vázquez Parra, J. C. y Arredondo Trapero, F. (2021). La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBT+. Labor Inclusion. A pending commitment to the LGBT+ community. *Revista Universitaria Del Caribe*, 26(1).
- Vélez Bautista, G., y Montoya Casasola, M. Á. (2022). Marginalidad laboral de quienes forman parte de la comunidad LGTBTTIQ+ en México. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 15(44), 24. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i44.5641>