

**Diversidad en los espacios laborales**

**El camino hacia la inclusión**

**LGBT  
TTTIQ+**

Miércoles **31** de enero 2024 | 10:00 a 12:20 horas



## I. Introducción

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), congregada en su 109.ª reunión en diciembre de 2021, se reconoció en una resolución que el carácter multidimensional de las desigualdades va asociado a una multiplicidad de causas estructurales y sistémicas interrelacionadas, y muy a menudo, sinérgicas a nivel internacional y nacional. Por lo anterior, la igualdad de género y la no discriminación son ejes fundamentales para lograr la justicia social y promover el trabajo decente para todas las personas.

Al respecto, se instó a los Estados parte a elaborar una estrategia para afrontar las desigualdades en el mundo del trabajo, garantizando la igualdad de género y la no discriminación, y promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) que levantó el INEGI en 2021, en México hay 5 millones de personas que se autoidentifican con una orientación sexual e identidad de género LGBTTTIQ+, y el 28.1% de esta población refirió haber recibido un trato desigual en el trabajo contra el 18.4 % de la población que no se considera parte de este grupo.

Sobre la discriminación en los espacios laborales por motivos de orientación sexual o identidad u expresión de género, la OIT refiere que “a menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre”.

En este marco, se han impulsado numerosas buenas prácticas nacionales e internacionales en materia de inclusión laboral de la población LGBTTTIQ+, que buscan contribuir a garantizar la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito del empleo, a disminuir las brechas de desigualdad existentes en los centros de trabajo, y a promover una cultura laboral segura y de trato igualitario.

En 2019, el INE aprobó el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral (Protocolo trans interno)*, una herramienta que tiene como propósito establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto siga siendo un espacio libre de

discriminación, en el que la identidad y la expresión de género de las personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto sea respetada.

Desde la aprobación de dicho Protocolo, el INE ha sido reconocido con el distintivo HRC Equidad MX, una herramienta de evaluación comparativa basada en una encuesta, que evalúa la igualdad e inclusión en el lugar de trabajo LGBTTTIQ+ entre los empleadores en México. El instrumento revisa la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo, la creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión, y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTTTIQ+.

En este sentido, a cuatro años de la aprobación e implementación del *Protocolo trans interno*, se presenta la oportunidad de reflexionar y reforzar el compromiso de garantizar la igualdad de género y no discriminación en todo el ciclo del trabajo desde un enfoque integrado de las personas de la diversidad sexual que laboran en el INE, para avanzar hacia la identificación e implementación en el corto plazo de acciones específicas de inclusión laboral efectiva desde el reclutamiento, contratación, formación, promoción y acceso a derechos de prestaciones sociales considerando las condiciones de la población LGBTTTIQ+.

## II. Diseño del Evento

La definición del evento atendió al objetivo de reflexionar sobre los modelos de inclusión laboral de la población LGBTTTIQ+, con el objeto de identificar las buenas prácticas en espacios públicos y privados que, al implementarse en el corto plazo, contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad existentes y a promover el trato igualitario como eje de la cultura laboral en el Instituto Nacional Electoral.

Como objetivos específicos se diseñaron los siguientes:

- Reflexionar sobre las prácticas que ha implementado el INE en materia de inclusión laboral LGBTTTIQ+, así como sobre los retos que aún enfrenta, identificando experiencias exitosas en la materia que son susceptibles de ser replicadas en la institución.

- Proporcionar información al personal del INE sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas trans, así como las obligaciones que se tienen en la materia en el marco del *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*.
- Dialogar sobre los avances y retos en la implementación del *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*, así como los testimonios sobre su aplicación por parte de la comunidad trans del INE.

### III. Público Objetivo

Las actividades estuvieron dirigidas al personal del INE en Oficinas Centrales y Órganos Desconcentrados, manteniéndose como una actividad interna.

### IV. Desarrollo del Evento

El evento se dividió en dos momentos, la Conferencia Magistral y el Panel de Personas Expertas. La **Conferencia Magistral** buscó ahondar en los beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión laboral de la población LGBTTTIQ+ en las instituciones públicas.

Por su parte, el **Panel de personas expertas** pretendió reflexionar sobre los desafíos actuales en la inclusión laboral y las brechas de desigualdad en las instituciones públicas y privadas.

#### a) Inauguración

La Mtra. Rita Bell López Vences, Consejera Electoral y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND), destacó la inclusión laboral como uno de los ejes de trabajo centrales de dicha Comisión.

Expuso datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que señalan a “la discrepancia con la heteronorma”, es decir la normalización del binarismo de género, así como de asumir la heterosexualidad como regla; como una de las principales razones de discriminación en los espacios laborales.



Recordó que, en 2019, el *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*, fue logro de mujeres trans del SPEN quienes, desde su vivencia personal, señalaron las cargas diferenciadas que la estructura organizacional les imponía como personas diversas.

Asimismo, refirió que el INE fue reconocido por quinto año consecutivo por Human Rights Campaign como uno de los mejores lugares para trabajar LGBT+, por la implementación de medidas de inclusión laboral con enfoque integrado.

Refirió que aun falta camino por recorrer, en particular en la identificación de mejoras efectivas en el reclutamiento, promoción, capacitación, acceso a prestaciones, entre otras, de las personas LGBTTTIQ+ que trabajan en el INE.

Finalmente, cerró su intervención recordando a Jesús Ociel Baena Saucedo, activista no binarie que impulsó el reconocimiento de las identidades de género diversas en nuestro país.

## b) Conferencia Magistral: “Liderazgo Inclusivo: Estrategias de alta dirección para fomentar la diversidad y la igualdad en el entorno laboral LGBTTTIQ+”

Inició con la participación de la *Mtra. Grecia Lorena Valencia Arcos*, Investigadora Especialista en Diversidad Sexual, Género, Cuerpo y Trabajo, quien abordó las estrategias y políticas de diversas e inclusión laboral de la población LGBTTTIQ+ en las instituciones públicas.



La reflexión abordó la discriminación laboral como la diferencia que se marca hacia otras personas por una razón específica en los espacios de trabajo, lo que se traduce en una desigualdad de trato y de oportunidades.

En particular, destacó que la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género son las

acciones de exclusión, prejuicio, estigma y rechazo que se ejercen durante la jornada laboral hacia las personas debido a su orientación sexual o de género, así como por su disidencia del binarismo de género.

Expuso que los estigmas interiorizados son motivos de discriminación hacia la diversidad sexual y de género en América Latina. Esta discriminación inicia en el acceso a la educación y en la precariedad, limitando de facto el acceso de las personas apuestos de trabajo formales y determinados espacios laborales.

Una de las cuestiones que se distinguió fue la importancia de reflexionar sobre los motivos de la discriminación segmentándolos por identidades, pues no son los mismos factores que enfrentan las mujeres lesbianas masculinas, a las femeninas o los hombres trans. En este mismo sentido, sus efectos son diferenciados, por lo tanto, también deben serlo las medidas de inclusión que se busque implementar.

Destacó que las personas con mayor riesgo de ser discriminadas son aquellas que cuentan con una disidencia del binarismo de género, como las corporalidades trans.

Asimismo, refirió algunas iniciativas internacionales que han aplicado acciones afirmativas para propiciar el acceso de las personas trans a espacios laborales, desafortunadamente, estás no han considerado circunstancias particulares del grupo, como los bajos niveles de escolarización. Esto genera que las propias medidas, limiten su inserción en los espacios laborales.

Señaló que en México han existido varias iniciativas que buscan mejorar la inserción laboral LGBTTTQ+ y erradicar las prácticas de discriminación hacia la diversidad en los espacios

laborales como el reconocimiento Best Places to Work y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Por cuanto hace a la inclusión laboral, señaló que son los procesos a través de los cuales se permite el acceso de las personas a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, sin distinción de género, etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Las acciones de inclusión permiten contribuir a la generación del trabajo decente, establecido como uno de los objetivos del desarrollo sostenible. También es fundamental para lograr la justicia social, permitiendo la cohesión social.

Como prácticas de inclusión, se destacaron: a) la reforma normativa, que refleje la inclusión aplicada a todo el ciclo vital de las personas trabajadoras; b) la sensibilización, que exista información puntual que desmonte mitos y estereotipos, así como visibilizar los obstáculos que enfrentan las personas LGBTTTIQ+ en la sociedad y el empleo; y c) crear redes de oportunidades y aprendizajes; d) generar espacios de trabajo inclusivos y acogedores, a través del lenguaje, el liderazgo, la prevención de la violencia y el acoso, así como el reconocimiento de las identidades diversas.

En un segundo momento, el *Mtro. Alfonso García Castillo*, Integrante del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, quién retomó el concepto de discriminación como aquellas conductas culturalmente fundadas y socialmente extendidas, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de prejuicios o estigmas relacionados con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto anular o limitar tanto el ejercicio de sus derechos



y libertades fundamentales como su acceso a las oportunidades socialmente relevantes en su contexto.

Asimismo, explicó que la discriminación está basada en prejuicios, estereotipos y estigmas que modelan estructuras de opresión, generando asimetrías de poder y hegemonías que ubican a sectores de la población en desventaja respecto a otros grupos.

Habló de los datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS 2021); un instrumento a través del cual se midió la percepción ciudadana sobre los grupos más discriminados en la CDMX, en donde las personas “gays” ocuparon el cuarto lugar de los grupos



más discriminados, mientras “el trabajo” fue identificado como el lugar en donde más se discrimina.

Al respecto, reflexiona sobre el papel de las instituciones públicas en las acciones de inclusión, destacando que: 1) es indispensable que las políticas sean claras, estableciendo la prohibición de la discriminación, así como cuáles son las conductas inaceptables en la institución; 2) promover las conductas que sí son aceptables; y 3) establecer garantías sobre las consecuencias en caso de que se cometan actos que transgredan dichas prohibiciones.

Al cierre de su participación, puntualizó que los motivos de preocupación desde las empresas son: estigmas y falta de conocimiento en torno a hombres y mujeres trans, en particular en los trámites y uso de baños; en el enfoque de la problemática desde el litigio laboral; en el manejo de la información sensible; así como la eliminación de exámenes médicos de VIH.

Algunas de las estrategias para la inclusión laboral que resaltó son: 1) la generación de *Políticas de No Discriminación*, con especial énfasis en la promoción del bienestar de las personas trabajadoras y que consideren las problemáticas LGBTTTIQ+; 2) la integración de mecanismos y/o protocolos de atención a casos con visión interseccional y de Derechos Humanos; 3) la



capacitación a todos los niveles para la visibilización de las personas LGBTTTIQ+, mejoras en el lenguaje y reclutamiento incluyente; 4) la promoción del reclutamiento, permanencia y desarrollo de las personas LGBTTTIQ+ en las instituciones.

**c) Panel de Personas Expertas: “Buenas prácticas, perspectivas y compromisos por la inclusión laboral LGBTTTIQ+: modelos exitosos en el sector público y privado”**



La moderación del Panel estuvo a cargo de la Arq. Flor Dessiré León Hernández, Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del INE, y contó con la participación de cinco personas expertas, provenientes del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de la sociedad civil, así como de empresas que cuentan con prácticas de inclusión laboral.

*Mtra. Norma Angélica Castro García, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*

Destacó que la igualdad y no discriminación es un Derecho Humano, que cuando se viola, inhibe el ejercicio de otros derechos. Refirió como algunas de las recomendaciones generales en los centros de trabajo es fortalecer el marco normativo interno en cuanto a políticas de igualdad de género y no discriminación para reconocer nuevas realidades; respetar el nombre y pronombre con el cual se identifican



las personas, con independencia de que no se cuente con documentación rectificadora; garantizar el acceso incluyente a sanitarios o vestidores conforme a la identidad de género de las personas y sensibilizar al personal del centro de trabajo para garantizar la contratación y permanencia de las personas de la diversidad sexual.

*Dra. Daniela Muñoz Jiménez, CEO y Fundadora de la Primera Clínica Nacional para la Salud Trans "TRANSSALUD"*



Señaló que las mujeres trans son las personas de la disidencia de género que tienen mayor riesgo de ser despedidas o vivir situaciones de violencia en los espacios laborales. Invitó a reflexionar sobre la inclusión laboral como una deuda histórica, más que para ser empresas rentables.

Asimismo, expuso que entre las personas de la diversidad existente brechas de desigualdad, pues también son cruzadas por otros sistemas de opresión, como el patriarcado, esto se traduce en que las mujeres lesbianas ganen menos en promedio que los hombres gays.

Finalmente, refirió que la clave es propiciar cambios culturales en las organizaciones, incluir con equidad. Esto implica abrir espacios laborales a las personas LGBTTTIQ+, con independencia de que se tengan perfiles con más cualificaciones, porque así se abren oportunidades de formación educativa y profesional a las personas históricamente excluidas, de lo contrario se perpetúa la meritocracia, aparentemente objetiva, pero que genera innumerables brechas de desigualdad. Se debe dar más acceso a quienes menos pueden.

*Licda. Mariana Cruz Sánchez, Jóvenes por una salud integral, A.C.*

Destacó que la población LGBTTTIQ+ vive diferentes tipos de discriminación y violencia, por lo que las medidas de inclusión deben considerar todos estos aspectos. En este sentido, el primer paso para plantear políticas públicas de inclusión es partir del reconocimiento de estas diferencias.



En particular, hablando de las mujeres lesbianas y bisexuales, puntualizó que las formas en que se presenta la discriminación son diferentes porque además les atraviesa su vivencia del género, su orientación sexual y su expresión de género.

Definió la lesbofobia y la bifobia como el rechazo, las burlas, la violencia basada en estigmas hacia las lesbianas y bisexuales que sean reconocidas como tal o que sean percibidas como parte de estos grupos.

Asimismo, se refirió que actualmente, el espacio laboral formal es un espacio no seguro para mujeres lesbianas y bisexuales. Señaló como ejemplo el requisito de contar con “buena presentación” desde la visión heteronormada del género, en dónde las mujeres presentables son percibidas como aquellas que utilizan maquillaje, ropa femenina y zapatos de tacón.

Una de sus mayores críticas es que las empresas o las instituciones no tengan datos sobre las personas que son sus colaboradoras y pertenecen a la diversidad sexual. Destacó que el derecho al trabajo se vuelve un parteaguas, porque permite cubrir otras necesidades.

*Ing. Izack Alberto Zacarías Najar, Impulso Trans, A.C.*

Habló sobre la tasa de desempleo para las personas trans en México que, según Excélsior, es del 90%. Por lo que es importante conocer el contexto y las barreras que enfrentan en específico las personas trans.



Al respecto, habló de la importancia de generar espacios seguros y empáticos, en dónde las personas de la diversidad se sientan bienvenidas y que estén abiertas a la escucha. En donde se normalice preguntar a una persona, ¿cómo desea ser llamada?, que no se asuma la sexualidad de las personas y desde el reconocimiento de que el lenguaje importa.

También abordó la importancia de un espacio seguro como un lugar en que no solo se confronten los prejuicios, sino en que las personas reaccionen a la violencia que pueden ejercer otras.

Señaló que es relevante considerar al momento de contratar, que las personas pueden estar en un proceso de rectificación de su documentación, por lo que también se requiere voluntad política e institucional para establecer mecanismos que consideren estas realidades, a efecto de que no se impongan cargas adicionales a las personas en dichos trámites o se obstaculice su ingreso y/o permanencia en el empleo.

Destacó la importancia de generar alianzas entre las instituciones y la sociedad civil, con el fin de que se consideren las necesidades de información para la rectificación de documentación, las necesidades médicas y las de protección de datos personales que se deben considerar para las personas trans.

*Lic. Julio César Conde Cocoltzi, Buscador de Sueños, A.C.*

Enfatizó la necesidad de estudiar las barreras que enfrentan de manera particular las personas de la diversidad sexual, haciendo hincapié en que incluso dentro de los grupos de la diversidad existen barreras particulares, por ejemplo, en el caso de los hombres gays afeminados, en quienes también recae una discriminación específica por salirse de los estereotipos de género masculinos.

Reconoció que las personas trans son quienes viven las mayores violencias, no obstante, comentó en el tema de la salud en lo laboral que los hombres gays suelen ser más estigmatizados en los espacios de trabajo cuando refieren su estado serológico, por la carga social que implica vivir con VIH.



Destacó que se debe considerar a las personas LGBTTTIQ+ como capital humano, haciendo énfasis en que las personas del colectivo sean quienes hablen de sus barreras y necesidades.

#### d) Mensaje de Cierre

Mensaje de Cierre estuvo a cargo de Norma Irene De La Cruz Magaña, Consejera Electoral del INE. La Consejera Electoral recordó que el INE ha trabajado en procesos diversos relacionados con la inclusión laboral, uno de los más recientes con la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Especificó que estos espacios de diálogo nos permiten conocer las buenas prácticas y modelos que nos comparten las personas especialistas en favor de la agenda de la diversidad, permitiendo al INE mejorar en la implementación de estas prácticas.

Sobre las reflexiones importantes, puntualizó la erradicación de las prácticas discriminatorias desde la normatividad; la promoción de modelos de acceso e inclusión en todo ciclo laboral de las personas trabajadoras; la promoción del reconocimiento de las mujeres y las personas trans en los espacios laborales; la integración de datos duros; la necesidad de articular medidas entre el sector educativo y el mercado laboral; y la modificación de la cultura organizacional para generar espacios de inclusión.

Asimismo, refirió la importancia de implementar medidas para preparar los espacios laborales, haciéndolos más incluyentes, a la par de que se generen acciones afirmativas para seguir trabajando en desmotar los estereotipos.



Para el evento, se contó con la conexión de un total de 631 personas de Oficinas Centrales y Órganos Desconcentrados.

## V. Reflexiones y Conclusiones

La actividad tuvo un importante seguimiento, sobre todo a nivel de órganos desconcentrados. En particular, destacan los siguientes puntos:

- Uno de los primeros pasos es contar con información estadística en la Institución, saber en dónde están las personas de la diversidad, en términos de áreas, niveles de puesto, espacios físicos, actividades sustantivas, puestos directivos, entre otras variables.

- Es importante recordar que no existen procedimientos estandarizados en el país para la rectificación de documentos, por lo que, se requiere contar con procesos administrativos que consideren la actualización de datos, sin imponer cargas diferenciadas.
- Para lograr la inclusión laboral, las instituciones deben garantizar espacios laborales seguros, promoviendo el uso de los nombres con los que se identifican las personas. En este mismo sentido, es importante que se normalice consultar el nombre y pronombres con los que la persona se identifica.
- La sensibilización al área de recursos humanos no es suficiente, es importante que la sensibilización y capacitación se dirija a todo el personal, con el objetivo de que conozcan las medidas institucionales de inclusión a las diversidades.
- Las medidas que se implementen deben segmentarse, la población de la diversidad vive condiciones de discriminación y barreras diferenciadas, por lo que es indispensable pensar en los contextos de las mujeres lesbianas, los hombres gays, las mujeres trans, los hombres trans y las identidades no binarias en los procesos de reclutamiento y selección, así como de ascenso y permanencia. En este mismo sentido, es importante analizar la normatividad para simplificarla y verificar que no constituya actos de discriminación indirecta.
- Las medidas deben asegurar el acceso, permanencia, capacitación y crecimiento de las personas de la diversidad que trabajan en el INE.
- Las medidas y las acciones no bastan, se debe contar con canales institucionales para la denuncia de casos de discriminación.
- Se abordó el concepto de diversidad con equidad, cuyo significado implica que se brinde oportunidades a quienes menos las tienen. Una de las cuestiones que se puso sobre la mesa es que los datos estadísticos reflejan que las personas trans tienen los menos índices de escolaridad en el país, por lo que la brecha de acceso a trabajos formales se incrementa en esquemas puramente meritocráticos. En este sentido, es indispensable que las instituciones abran espacios que consideren estas circunstancias.