

## **Circular 2221-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la violación de derechos laborales de población LGBT+.**

**El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 17 de mayo del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.**

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## **Violación de derechos laborales de población LGBT+ aumentó 36% en la pandemia.**

Reducción injustificada de salarios y obstáculos al libre ejercicio del trabajo son parte de las realidades que han vivido en los últimos dos años las disidencias sexuales. En el marco del *Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia* presentamos algunas de las discriminaciones y violencias laborales contra esta población.

Gran parte de las **disidencias sexuales** ha enfrentado discriminación y violencia laboral. Desde antes de la pandemia, el 50% no recibía los mismos beneficios, prestaciones u oportunidades de ascenso y el 48% había pasado por acoso u hostigamiento. La nueva normalidad, como se insistía en llamarle a las nuevas condiciones de vida y trabajo, les dejó

reducciones salariales y

**explotación laboral.**

“El estigma y la discriminación nunca estuvieron en cuarentena. Por el contrario, las **brechas de desigualdad**

” que vivía esta población “se han profundizado debido a la pandemia”, señala el informe *Impacto diferenciado ante la covid-19 en la comunidad LGBTI+ en México*

“Múltiples derechos se están viendo aún más relegados: [el derecho al trabajo](#) , a una vida libre de violencia, acceso a la justicia, vivienda, alimentación, salud y educación, entre otros”, se destaca en el documento.

La investigación estuvo a cargo del **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación** de la Ciudad de México (Copred), de la Universidad de California Santa Barbara (UCSB) y de la organización Yaaj México, y contó con la participación de otros 30 organismos de la sociedad civil, de gobiernos, de la academia y de agencias internacionales para el desarrollo.

De acuerdo con el reporte, 35.93% personas reportaron explotación laboral y **reducción injustificada de salarios**

en el marco de la emergencia sanitaria; y a 30% no le permitieron ejercer su trabajo. Las lesbianas fueron a quienes más les redujeron su salario sin justificación o fueron explotadas laboralmente, debido a su orientación sexual o identidad de género, la prevalencia en ese grupo fue de 73 por ciento.

## **Uniformes, ascensos y salidas del clóset**

La llegada de la covid-19 implicó también “la exacerbación y agravamiento” de la xenofobia, racismo, clasismo, **homofobia y transfobia**, apunta el informe, para el cual se encuestó a casi 5,500 personas en 23 entidades del país.

Una de las diferenciaciones constantes previas a esta época pandémica de los integrantes de las disidencias sexuales era no permitirles utilizar el **uniforme acorde a su identidad** y/o expresión de género. Al menos eso le ha ocurrido al 43% de las personas, pero principalmente a los hombres trans, pues el 71% ha sido afectado por esa restricción discriminatoria.

Pero a partir del confinamiento, las **personas no binarias** enfrentaron más obstáculos para obtener los mismos beneficios, prestaciones y oportunidades de ascensos que sus colegas. El incremento de personas que reportaron esto pasó de 50% antes de la pandemia a 54.29% luego de estos años.

El estudio también destaca un evento importante en la vida de esta población, una situación por la que nunca pasan las personas heterosexuales: dar a conocer su identidad de género u orientación sexual. El **28% de las personas encuestadas** lo hizo durante la pandemia y la gran mayoría, de manera voluntaria, afortunadamente nueve de cada 10. Pero eso significa que al menos a una de ellas no quería hacerlo y tuvo que.

¿Y a quénes les comunicaron esto? En primer lugar a sus amistades, seguido de su familia nuclear y, en tercer sitio, a gente del trabajo. Muy pocas personas lo comunicaron a familia extendida, a la escuela o personal de salud. Si bien la mayoría tuvo una reacción positiva, el 40% les rechazó, intentó convencerles de lo contrario o conectarles con personas que “le ayudaran” a cambiar. Entre las personas que aceptaron sin problema lo que escuchaban fueron las parejas o amistades, pero también hubo un buen porcentaje con **colegas del trabajo**, el 80% no les rechazó.

## Acciones en favor de la población LGBTI+

Si bien ha habido pequeños avances, la **discriminación y exclusión** siguen ocurriendo contra las disidencias sexuales. Por ello, en el informe, el Copred y Yaaj México señalan una serie de propuestas. La primera, evaluar el Programa

### Jóvenes Construyendo el Futuro

para establecer a personas LGBTI+ como grupo prioritario de atención en la siguiente convocatoria.

Colocar en la página web de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y en la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STFE) de la Ciudad de México una categoría de **ofertas de empleo** para grupos de atención prioritaria, entre ellas las personas LGBTI+.

También es necesario establecer programas de sensibilización en distintos espacios de ocupación y empleo acerca de la **discriminación y violencia** por orientación sexual e identidad género, “en particular en empleos informales, venta ambulante y actividades del sector primario”.

Y, finalmente, que las secretaría de trabajo en las diferentes entidades realicen “diagnósticos sobre el papel de la **orientación sexual e identidad de género** en las inspecciones sobre subcontratación abusiva, buscando dignificar particularmente la participación económicamente activa de personas trans, no binarias y todas aquéllas que transgredan la cis y heteronorma”.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**