



**DERECHOS  
HUMANOS**  
SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS

# La inserción laboral de las personas **LGBTI+ en Guanajuato:**

*Un nuevo comienzo consciente para su inclusión.*



*Publicación Bimestral  
Mayo / Junio 2025*



***“Somos mucho más fuertes cuando nos tendemos la mano y no cuando nos atacamos, cuando celebramos nuestra diversidad [...] y juntos derribamos los poderosos muros de la injusticia.***

*”Cynthia McKinney,  
política y activista estadounidense.*

# La inserción laboral de las personas LGBTI+ en Guanajuato:

*Un nuevo comienzo consciente para su inclusión.*

La cultura de respeto e inserción laboral para las personas de la diversidad sexual y de género resulta ser una necesidad prioritaria a fortalecer, con el objetivo de garantizar sus derechos humanos, y, considerando además que junio es el mes en que se conmemora el orgullo de ser y de existir, es que se hace un llamado a las empresas, instituciones y organizaciones, para visibilizar, sensibilizar y reconocer las dificultades discriminatorias que a lo largo de la historia han enfrentado estas poblaciones, y que se traducen en falta de oportunidades, circunstancias desiguales y violencias estructurales, y por tanto, a partir de ello, proponer y trabajar para que las personas LGBTI+ tengan oportunidades de trabajo y de desarrollo profesional.

Si bien es importante reconocer los avances logrados, como el reconocimiento de identidad, o la creación de la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género, y de las Unidades Municipales de Atención a las Personas LGBTI+, también es necesario tener presente la constante actividad de estas poblaciones por abrirse oportunidades en medio de contextos que han dificultado la materialización de la igualdad sustantiva. La lucha por ser reconocidas y respetadas ha sido larga, dolorosa y ha atravesado no sólo personas, sino generaciones, siendo las oportunidades laborales libres de discriminación, no sólo una meta pendiente, sino un compromiso que debe reflejarse en todos los entornos, desde los más íntimos hasta los más públicos.

En Silao de la Victoria, Guanajuato, se realizó el Primer Enlace Laboral para la Diversidad Sexual y de Género (2025) en el Estado. De acuerdo a los datos recabados por la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género tras llevar a cabo el informe del mismo, se destaca que del total de asistentes:

- El 37.9% entregó su Curriculum Vitae.
- El 21.9% concretó entrevistas.
- El 11.5% acordó contrataciones.
- Un 88.5% consideran asistir nuevamente a otro evento de esta naturaleza.
- La valoración del evento en su mayoría fue “excelente” con 51.7% y “bueno” con 31%. La distribución porcentual restante fue “regular” (12.6%), “deficiente” (2.3%) y “muy deficiente” (1%), sumado a que el 1% restante no respondió a la pregunta.

Si bien las experiencias fueron diversas en el cumplimiento de sus objetivos - en relación a la búsqueda de trabajo-, sumado al trato que recibieron durante el Enlace Laboral -al percibir en su mayoría un ambiente y trato inclusivo hacia las poblaciones LGBTI+-, los resultados demostraron el interés de las personas de la diversidad sexual y de género asistentes en conseguir empleo. Sin embargo, también surgió la preocupación y dificultad que afrontan las mismas en la búsqueda de empleo por cuenta propia, sin el apoyo de este tipo de eventos, de acuerdo con sus opiniones y propuestas sobre el evento. Estas expresiones claman la necesidad de atención a las problemáticas que conlleva la búsqueda de trabajo para las personas LGBTI+.

## PANORAMA GENERAL

Valencia (2023) y Reinoso (2022) mencionan en sus investigaciones que los problemas de la inserción laboral de las diversidades sexogenéricas, arraigados en la discriminación, han sido trabajados desde el nivel internacional, tomando fuerza a partir de la asamblea de Yogyakarta en 2006. Las acciones en México, resumidas por Valencia en Estado de la cuestión sobre discriminación laboral hacia la diversidad sexual y

de género (2023), para investigar sobre el tema fueron inmediatas.<sup>1</sup>

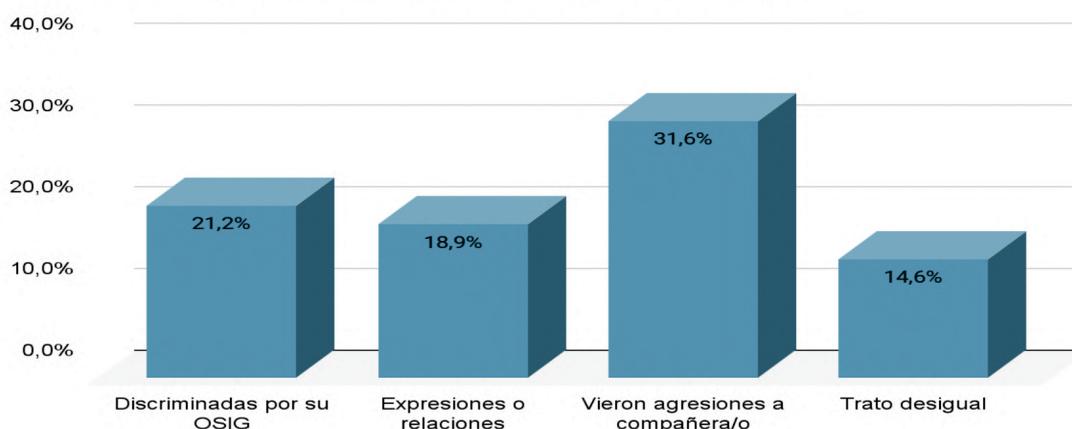
- **2005:** Al incorporar variables sobre trabajo y discriminación de diversidad sexual en la aplicación de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) se denota que las personas LGBTI+ identifican a los espacios de trabajo como aquellos donde perciben más discriminación en su vida diaria (p. 280).
- **2015:** Se publica la Norma Mexicana NMX-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta indica que los centros de trabajo en general han de ser auditados por un tercero para verificar el cumplimiento de políticas y prácticas por igualdad laboral y no discriminación, favoreciendo a las disidencias sexogenéricas trabajadoras (p. 280).
- **2016:** Se postula el artículo “Estrategias de supervivencia de las lesbianas en el mercado laboral en Aguascalientes, México”. Resaltando que las problemáticas en los espacios laborales de las mujeres lesbianas inician en el momento que socializan su orientación sexual y expresión de género -en determinados casos-, por lo que suelen ocultar su vida personal, heteronormando sus cuerpos, sin externar sus orientaciones sexuales (p. 281).

- **2020:** Se presentó el artículo “Consecuencias Laborales a partir del tránsito de Lesbiana Masculina a Hombre Transexual en el mercado Laboral de Aguascalientes, México”. En este, se plantean las prácticas de discriminación en el mercado laboral hacia lesbianas masculinas y las consecuencias al momento de transicionar a hombres transexuales, permeando hasta la empleabilidad (p. 282).

A nivel estatal, a partir de los resultados obtenidos de la Encuesta Sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e identidad de Género (ENDOSIG) 2018, es posible conocer las vivencias de discriminación laboral de las poblaciones de la diversidad sexual y de género.

Las disidencias sexogenéricas trabajadoras afirmaron que el 21.2% vivieron comentarios, conductas o reacciones negativas dadas sus OSIG. El 18.9% debido a sus expresiones o relaciones y el 31.6% escucharon o vieron comentarios, conductas o actitudes negativas hacia personas compañeras de trabajo por su OSIG. Finalmente, el 14.6% sintieron un trato desigual conforme a sus beneficios, prestaciones laborales o ascensos por sus orientaciones o identidades de género.

Vivencias de discriminación laboral en Guanajuato



Fuente: elaboración propia con información de ENDOSIG (2018).

1.- En el documento se relata a modo de línea cronológica los sucesos que trataron sobre discriminación laboral hasta estas poblaciones. Este artículo, en la necesidad de ser breve, únicamente mencionará de forma concisa los sucesos y destaca los puntos más relevantes para la presente investigación.

2.- Orientaciones Sexuales e Identidades de Género (OSIG).

Como se puede ver, la discriminación hacia las personas LGBTI+ es una constante al momento de trabajar y/o en las búsquedas de trabajos. Dado que “[l]os capitales con los que cuentan las personas [de la diversidad sexual y de género] resultan de suma importancia, ya que, al tener un nivel de escolaridad y socioeconómico bajo y una imagen no heterosexual, aumenta la posibilidad de sufrir discriminación en el mercado laboral” (Valencia, 2023, pp. 282 - 283), es decir, mientras más se aleja una persona de los estándares heteronormativos, más se reduce su acceso al empleo.

Tan reducida es la brecha laboral a la que tienen acceso, que determinadas personas de la diversidad sexual y de género, optan por emprender sus propios negocios, enfrentando las adversidades de un ingreso fluctuante y en cierto punto, riesgoso, en contraste con aquellas que, si bien cuentan con un trabajo formal, ello no les cubre de encontrarse con dificultades para su desarrollo humano.

### SITUACIONES EN LOS ÁMBITOS FORMAL E INFORMAL

La discriminación es una constante en la vida laboral de las poblaciones de la diversidad sexual y de género, pero las formas en que la viven son distintas, como da a entender Valencia (2023), pues no es lo mismo enfrentar prácticas discriminatorias en una empresa formal, que en los trabajos informales.

En el caso del trabajo formal, Cayllahua y Contreras (2024) refieren que, las disidencias sexogenéricas no son discriminadas abiertamente por su orientación sexual, pero se presentan conductas y comentarios negativos a su alrededor dado que no encajan en la heteronorma; resignándose a estas prácticas discriminatorias, pues “prefieren tener un trabajo formal para demostrar a la ciudadanía que son personas capaces de desarrollar las mismas actividades que cualquier otra persona heterosexual” (Cayllahua y Contreras, 2024, pp. 87 - 88), además de ser trabajos vitales para subsistir, muy a pesar de estas violencias, ya fueren indirectas o no.

Los trabajos informales son una alternativa para las personas de la diversidad sexual y de género, dada la dificultad para acceder a los formales,<sup>3</sup> pero señalan que no siempre son una mejor opción pues se enfrentan a:

	Depender de remuneraciones bajas y fluctuantes; o bien en el caso de quienes no emprenden negocios, trabajan en la informalidad para negocios y/o empresas que vulneran sus derechos laborales.
	Discriminación a través de estereotipos y estigmas vinculados con los emprendimientos que crean.
	Emplear su físico como herramientas de trabajo -en determinados casos-, pues, “la comunidad transexual de mujeres indican que se dedican la mayoría al trabajo sexual” (Reinoso, 2022, p. 4), aunque no siendo trabajos exclusivos de mujeres transexuales.
	Cruzándose con casos de interseccionalidad con aquellas que además son migrantes (Díaz, et al, 2023).
	Interacción constante con clientes que añade capas adicionales de vulnerabilidad.

Fuente: elaboración propia con información de Reinoso (2022); Valencia (2023); Cayllahua y Contreras (2024).

Con esto presente, se puede entender a aquellas personas LGBTI+ que trabajan en el mercado informal cuando quieren salir de este, ya que son “actividades agotadoras, cansadas, [...] al querer dejar de realizar actividades informales, inherentemente buscan su inserción en el mercado formal” (Cayllahua y Contreras, 2024, p. 89).

En resumen, por diversas causas, desde los círculos de apoyo hasta la experiencia laboral, aquellas personas que fueron rechazadas por el mercado formal dadas sus expresiones e identidades de género y/u orientaciones sexuales,

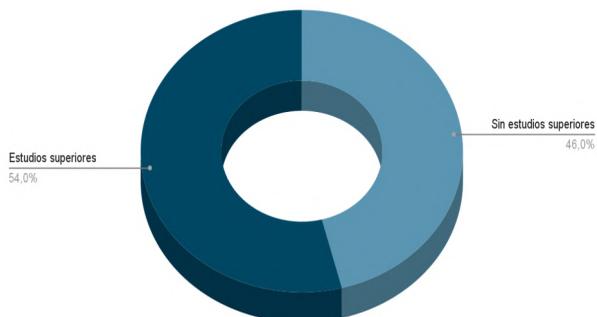
3. - dependiendo de los niveles de educación, socioeconómicos y qué tan cercana o alejada sea la persona a la heteronormatividad.

son forzadas a entrar al mercado informal; por tanto, quienes consiguen un trabajo formal, tienden a sufrir otras formas de discriminación, como la exclusión y despidos injustificados - regresando al trabajo informal en algunos casos-, propiciando un círculo vicioso inherente a la discriminación hacia estas poblaciones.

## CIERRE

De acuerdo con la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, en su acrónimo ADIL (2018), de las poblaciones LGBTI+ buscadoras de empleo en México, el 46% carece de estudios superiores, siendo el 54% restante quienes cuentan con los mismos, incidiendo en las áreas de oportunidad y vacantes a las que tendrían acceso al momento de competir en la buscar de trabajos.

Distribución de estudios de personas LGBTI+ que buscan trabajo



Fuente: elaboración propia con información de ADIL (2018).

A partir de la información expuesta -tanto por los contextos laborales formales e informales de las poblaciones de la diversidad sexual y de género, como por los testimonios recogidos en el Enlace Laboral dirigido a personas de la diversidad sexual y de género en Guanajuato (2025)-, se identificó la necesidad de incrementar este tipo de eventos, así como de establecer alianzas con más empresas e instituciones. Además, se destacó la importancia de promover vacantes específicas para cargos administrativos, dirigidas a personas con estudios de licenciatura y/o posgrado.

Este enfoque resulta especialmente relevante si se considera el rango de edad predominante entre las

personas LGBTI+ en búsqueda de empleo, que oscila entre los 20 y 24 años (ADIL, 2018). Asimismo, refuerza la necesidad de valorar la experiencia laboral en estas poblaciones, ya que, al enfrentar discriminación en empresas e instituciones no sensibilizadas, suelen ser excluidas sin recibir siquiera el beneficio de la duda al salir de la norma social. Esto afecta particularmente a quienes, por su apariencia o expresión de género, no se ajustan a los estándares de la cisheteronormatividad.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las personas LGBTI+ experimentan múltiples barreras estructurales al solicitar trabajos, especialmente a quienes desafían visiblemente las normas de género. Estas barreras están relacionadas en algunos casos con bajos niveles de escolaridad, pero en otros, con prejuicios... ¿Hasta cuándo seguiremos desperdiciando talento por prejuicios?

Romper barreras, permite que se construyan oportunidades, por ello es necesario:

☒☒☒ Sensibilizar a personas trabajadoras y de las áreas encargadas de contratación y trato con las personas trabajadoras para generar ambientes libres de discriminación.

☒☒☒ Crear una brecha más allá del “binarismo de género” o de la heteronorma social, ya que se han usado como excusas para repeler a personas LGBTI+ de espacios de trabajo, pues las oportunidades y el talento no deben tener género u orientación sexual normada u obligada.

En la Secretaría de Derechos Humanos, a través de la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género, somos conscientes de que estos datos no son sólo estadísticas: Representan historias de vida, de lucha y resistencia, y por ello, trabajamos para que la inclusión laboral plena sea una realidad.

**En el Gobierno de la Gente  
queremos un Guanajuato  
para todas las personas.**

# BIBLIOGRAFÍA

- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL). (2018). Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México. Disponible en <[ <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2018/08/ResultadosEncuestaDivyTalLGBTADIL2018-1.pdf> ]>
- Valencia Arcos, G. L. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas Y Redes*, (4), 271–287. Disponible en <[ <http://208.111.39.181/ojs/index.php/tyr/article/view/56/78> ]>
- Reinoso Sarango, J. L. (2022). La inserción laboral de grupos minoritarios GLBTI, analizado desde el ámbito constitucional. En *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, X, 1(88). Disponible en <[ <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3345/3314> ]>
- Cayllahua Rojas, S. y Contreras Suazo, M. C. (2024). Inserción laboral de la comunidad LGTBI en la ciudad de Huancayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo]. Repositorio Institucional de la UNCP. Disponible en <[ <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10670> ]>
- Díaz Mendiburo, A; Domínguez Moro, R. J; Méndez Castillo, P. G; Morales Govea, D; y Reséndez Muñoz, C. E. (2023). Los retos de la inserción laboral del migrante en México: una aproximación desde la integración a través de las organizaciones de la sociedad civil. En *Inter disciplina*, 11(29), 79-104. Disponible en <[ <https://www.scielo.org.mx/pdf/interdi/v11n29/2448-5705-interdi-11-29-79.pdf> ]>





# DERECHOS HUMANOS

SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS

## Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género

TE INVITAMOS A CONVERSAR:

f X @derechosgente