



## Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGBTTTIQ+

**Autores:** Jorge Alberto Esponda Pérez  
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, **UNICACH**  
[jorge.esponda@unicach.mx](mailto:jorge.esponda@unicach.mx)  
Chiapas, México  
<https://orcid.org/0000-0002-6821-5361>

Julia María Marroquín Figueroa  
Universidad Autónoma de Chiapas, **UNACH**  
[julia.marroquin@unicach.mx](mailto:julia.marroquin@unicach.mx)  
Chiapas, México  
<https://orcid.org/0000-0002-2263-3365>

### Resumen

El estudio aborda la discriminación laboral hacia la comunidad LGBTTTI en el municipio de Tonalá, Chiapas. Se empleó una metodología exploratoria mixta, entrevistando a 35 personas de dicha comunidad. Los resultados revelaron altos niveles de violencia, discriminación y estigmatización en el ámbito laboral. El 82.85% experimentó impedimentos para ser contratado debido a su orientación sexual, y el 85.71% se sintió inseguro al postularse para un cargo. El 54.28% enfrentó actos discriminatorios durante la contratación. La exclusión social fue prevalente (57.14%), y el 94.28% informó depresión como consecuencia de la discriminación. La falta de apoyo económico-familiar llevó a algunos a abandonar estudios universitarios. Las conclusiones destacan la necesidad de políticas públicas inclusivas y programas de sensibilización para contrarrestar la discriminación laboral.

**Palabras clave:** diversidad sexual; discriminación laboral; inclinación sexual, violencia laboral.

**Código de clasificación internacional:** 6112.01 - Discriminación.

#### Cómo citar este artículo:

Esponda, J., & Marroquín, J. (2023). **Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGBTTTIQ+**. *Revista Científica*, 8(29), 79-100, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.29.4.79-100>

**Fecha de Recepción:**  
27-03-2023

**Fecha de Aceptación:**  
19-07-2023

**Fecha de Publicación:**  
05-08-2023



## Adversities and discriminatory vestiges in the workplace, in the LGBTTTIQ+ community

### Abstract

This study investigates workplace discrimination against the LGBTTTI community in Tonalá, Chiapas. An exploratory mixed-methods approach involved in-depth interviews with 35 community members. Results revealed high levels of violence, discrimination, and stigma in the workplace. 82.85% faced obstacles in employment due to their sexual orientation, and 85.71% felt insecure when applying for positions. 54.28% experienced discriminatory acts during hiring. Social exclusion was prevalent (57.14%), and 94.28% reported depression as a consequence of discrimination. Economic lack led some to drop out of university. Conclusions emphasize the need for inclusive public policies and awareness programs to counteract workplace discrimination.

**Keywords:** sexual diversity; discrimination in the work area; sexual inclination, workplace violence.

**International classification code:** 6112.01 - Discrimination.

Jorge Alberto Esponda Pérez; Julia María Marroquín Figueroa. Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGBTTTIQ+. *Adversities and discriminatory vestiges in the workplace, in the LGBTTTIQ+ community.*

#### How to cite this article:

Esponda, J., & Marroquín, J. (2023). **Adversities and discriminatory vestiges in the workplace, in the LGBTTTIQ+ community.** *Revista Científica*, 8(29), 79-100, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.29.4.79-100>

Date Received:  
27-03-2023

Date Acceptance:  
19-07-2023

Date Publication:  
05-08-2023

Revista Científica - Artículo Arbitrado - Registro n°: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 8, N° 29 - Agosto-October 2023 - pág. 79/100  
e-ISSN: 2542-2987 - ISNI: 0000 0004 6045 0361



## 1. Introducción

Las batallas que enfrentan diversos grupos marginados, como mujeres y jóvenes, en busca de igualdad no son recientes, sino que tienen profundas raíces históricas. Es innegable la persistencia de discriminación por motivos de género, raza, edad, clase social, religión o etnia, una realidad que perdura a lo largo del tiempo y que demanda un largo trayecto por recorrer hacia la equidad.

La discriminación laboral se manifiesta cuando dos empleados con capacidades productivas iguales difieren en una característica personal, resultando en que uno recibe un trato inferior en términos de oportunidades de empleo y condiciones laborales (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000).

La discriminación y exclusión en el ámbito laboral afecta a hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénero en función de su identidad, construcción y expresión sexual. Este fenómeno contemporáneo surge de la falta de aceptación de la diversidad sexual y choca con patrones culturales patriarcales y homofóbicos (Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo y Sánchez-Muñoz, 2017).

Las personas se enfrentan a diferentes problemáticas en el día a día, en donde los aspectos sociales, familiares, académicas y laborales, continúan rigiéndose por temas conservadores, ya que el trato hacia sus preferencias sexuales ha sido despectivo y nada fácil, desde hace mucho tiempo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe cualquier forma de discriminación basada en el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil u otras que afecten la dignidad humana, buscando anular o menoscabar los derechos y libertades fundamentales de las personas (González, 2002).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, respaldada por varios tratados internacionales, obliga a los Estados a trabajar en la



protección y seguridad de las personas LBTTTI, tal como lo establece la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas (Aengus y Lucas, 2016).

Un elevado porcentaje de personas transgénero enfrenta desempleo debido al rechazo abierto hacia su expresión de género. Se ven relegadas a empleos mal remunerados, y la discriminación por preferencia sexual se vincula con su estatus socioeconómico. Los prejuicios de los empleadores afectan las oportunidades laborales, al exigirles ocultar cualquier indicio externo de su orientación sexual o identidad de género (Molina, Guzmán y Martínez-Guzmán, 2015).

Sin embargo, la información en temas legislativos no ha sido de gran ayuda e importancia a nivel social y nacional, ya que la discriminación por las preferencias y diversidad sexual ha aumentado, sin oportunidades de trabajo, dejando a un lado los conocimientos y la eficiencia con la que cuentan, teniendo como resultado faltas de respeto, sobre todo en empresas privadas; que lo único que les interesa es la manufactura e imagen pública, dejando los temas de inclusión a un lado.

Tonalá, es un municipio que se encuentra en la Costa del Pacífico de Chiapas, con una población aproximada de 84,000 habitantes, la mayor fluencia económica turística se encuentra en Puerto Arista y Boca del Cielo. Sin embargo, para fines de esta investigación, es en Tonalá en donde se realizó el estudio, ya que en este municipio es donde nos percatamos que se encuentra un mayor número de personas de la comunidad quienes han sufrido algún tipo de violencia y discriminación.

En los grupos LBTTTI, ha existido la discriminación, exclusión y falta a sus derechos, por lo que surge este cuestionamiento ¿A que adversidades se han enfrentado en el mercado laboral, por pertenecer a esta comunidad?.

El propósito de este estudio es indagar y determinar los niveles de discriminación al que se han enfrentado en el ambiente laboral en el municipio



de Tonalá, Chiapas; por lo que se utilizó como herramienta la entrevista a profundidad, utilizando como variable la discriminación y adversidades y sentires de las personas con una sexualidad diferente.

Po lo que se hizo uso de un análisis cualitativo y descriptivo con el apoyo de las personas de la comunidad LGBTQTTI, quienes se encuentran inmersos en el mercado laboral del municipio de Tonalá, realizando las preguntas cerradas en diferentes encuentros, con la finalidad de obtener información directa, detallada y una aproximación de la realidad.

Las personas de la comunidad LGBTQTTI se enfrentan actualmente a diversas problemáticas, mayormente en el campo laboral, así también como al mal trato, que sufren de parte de la sociedad, generando diferentes interrogantes sobre el tema.

El acoso laboral, que es objeto de investigación, ha generado preocupación debido a las crecientes demandas. Además, se menciona que este fenómeno lleva consigo problemas psicoemocionales. En el contexto de Colombia, se destaca que el país ha establecido una ley para proteger a las víctimas y castigar a los acosadores en el ámbito laboral.

El acoso moral se caracteriza por la perpetración sistemática y prolongada de violencia psicológica en el entorno laboral. Su propósito es desmantelar las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, interferir con sus responsabilidades laborales y, en última instancia, forzar su renuncia (Bardado, 2004).

Este proyecto de investigación analiza las problemáticas enfrentadas por personas con preferencias sexuales diversas, promoviendo la conciencia de igualdad de derechos. Se propone evaluar la violencia dirigida a individuos con orientación sexual en Tonalá, Chiapas, identificando la perspectiva predominante. El análisis de datos se utilizará para establecer medidas y estrategias dentro de la organización.

Las mujeres y hombres homosexuales experimentan violencia



estructural derivada de un sistema heteronormativo dominante y uniforme. Esta violencia afecta la promoción de los derechos humanos, la falta de abordaje de la temática homosexual en políticas públicas y contribuye a un entorno homofóbico presente en diversos ámbitos sociales, políticos, laborales, educativos, culturales y gubernamentales en la sociedad actual (Hernández y Winton, 2018).

La discriminación laboral hacia los empleados se manifiesta cuando grupos mayoritarios, con prejuicios hacia grupos minoritarios vulnerables (como la comunidad LGBTTTI), los rechazan. La teoría de la segmentación del mercado laboral e internos proporciona un marco para comprender esta situación. Surge la interrogante de si los elevados índices de discriminación laboral contra la comunidad LGBTTTI están relacionados con factores culturales.

A pesar de promover la corrección política, algunas sociedades discriminan a personas diferentes. La comunidad sexo diversa enfrenta retos y limitantes para su desarrollo y bienestar. Estudios, como el de González (2022): señalan que la igualdad buscada no busca tratos especiales, sino igualitarios en todos los ámbitos, incluido el laboral, evolucionando con el tiempo.

La sociedad mexicana ha sido educada de una forma conservadora, en un sistema machista, determinando el papel a desempeñar dentro de la sociedad en donde se desenvuelve el sujeto, incluyendo el espacio de trabajo en donde se desarrollan. Por lo que surgen incógnitas, sobre si es necesario ser inclusivos y trabajar en los procesos educativos en México, para eliminar el exceso de acoso verbal, físico, psicológico en la comunidad LGBTTTI, en específico abordar temas de diversidad sexual, de tal forma que pueda entenderse en la identidad cultural de los mexicanos.

Los integrantes de la comunidad LGBTTTI se han enfrentado desde hace tiempo al rechazo. La discriminación y violencia en el lugar de trabajo, es



un tema con ramificaciones globales. Nuestro país es uno de los primero que conforman esta red de violencia, con índices excesivamente altos, permitiendo identificar la realidad por la que está atravesando.

En Chiapas, específicamente en Tonalá, la comunidad LGBTQTTTI enfrenta discriminación, suspicacias y desestimación social. Los procesos de exclusión influyen en la definición de derechos sociales y políticos, siendo enfrentados por movimientos de reivindicación que buscan la aceptación de la diferencia y la construcción de la ciudadanía (Zarco, 2019).

La homofobia, junto con el racismo y la misoginia, constituye barreras significativas para el pleno ejercicio de los derechos humanos que deben garantizarse a todos los ciudadanos. Incluso entre los jóvenes universitarios, se observan niveles elevados de discriminación, desafiando la percepción de que la educación superior fomente la tolerancia hacia la diversidad sexual (Toro-Alfonso, 2012a).

En la mayoría de los casos la discriminación y *Bullying* en la comunidad LGBTQTTTI inicia desde la educación básica, repercutiendo durante toda su trayectoria académica, adolescencia y vida universitaria, lo que provoca diferentes acontecimientos psicológicos, emocionales y físicos.

Como Indica (López, 2019): desde la perspectiva de la identidad en la que se han concebido y diseñado los derechos humanos LGBT, se destacan cinco obligaciones específicas de los Estados para la protección de estos derechos:

1. Salvaguardar a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica.
2. Prevenir la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes de las personas LGBTI privadas de libertad, prohibiendo y sancionando tales actos y asegurando el apoyo a las víctimas.
3. Revocar de inmediato las leyes que penalizan la homosexualidad, incluyendo aquellas que prohíben las relaciones sexuales



consensuadas entre adultos del mismo sexo.

4. Prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
5. Garantizar la libertad de reunión, expresión y manifestación pacífica para las personas LGBTI.

La discriminación y el acoso laboral forman parte de la percepción de inconformidad con la heteronormatividad, así como las creencias sobre la figura femenina y masculina. Generando actos de homofobia, etiquetando a los hombres como “jotos” y a las mujeres como “marimachas” por sus cualidades y comportamientos habituales diferentes.

A pesar de la competencia laboral sin restricciones de las personas de la comunidad LGBTI, el estigma persiste (Beltrán y Poveda, 2020a). Para mantener la estabilidad laboral, implementan estrategias defensivas contra la discriminación, evitando así consecuencias adversas en su bienestar psicológico que podrían desencadenar la depresión.

La discriminación y los estigmas en el mercado laboral se define como el comportamiento despectivo hacia los empleados o profesionales, tratándolos de una manera arrogante, en específico a personas que integran un grupo especial, descalificando su trabajo y logros, y en algunos momentos tratando de estropear sus labores. La mayoría de estas acciones se deben a prejuicios o ideas subjetivas y decrepitas

La discriminación laboral continuará y será siendo un tema de estudio multifactorial, desde un punto analítico de la orientación sexual, genero, económico, social y racista. Conectándolos siempre con una identidad biológica, construcción social y manifestaciones físicas. En el mercado laboral la estigmatización, siempre será vista como un problema social contemporáneo por la falta de desconocimiento, aceptación, inclusión e interculturalidad, degradando la calidad de vida de los trabajadores



pertenecientes a esta comunidad.

El estudio de Beltrán y Poveda (2020b): revela que la población LGBTI enfrenta riesgos significativos de problemas de salud mental, siendo la discriminación laboral un factor clave. Los comentarios despectivos, burlas y agresiones en el entorno laboral generan consecuencias físicas y psicológicas severas, creando un ambiente hostil y amenazante para la salud mental.

El pavor por ser aceptados en la sociedad en la que viven muchos trabajadores hace que no sociabilicen y den a conocer públicamente su orientación sexual, estando bajo la zozobra y angustia por no ser despedido, ya que, a través de este, para muchos de ellos es una forma de subsistir y solventar la economía familiar.

Las organizaciones internacionales de salud pública consideran la violencia como un impedimento para el desarrollo y una amenaza para la salud pública. Según el estudio de Scialpi (2002): en la administración pública, se revela que la conducta violenta, perpetrada por quienes tienen la responsabilidad de proteger a los ciudadanos en democracia, está relacionada con la violencia político-burocrática. Esta violencia afecta la salud física y mental de los agentes públicos, impacta en los resultados de la gestión pública, fomenta la corrupción y socava el sistema democrático y el Estado de Derecho.

Para (Toro-Alfonso, 2012b): en la medida en que el mundo se ha globalizado y las fronteras son cada vez más difusas, la violencia física y psicológica por la orientación sexual, ha alcanzado dimensiones mundiales, iniciando por el rechazo familiar y culminando con una acentuada distinción de la sociedad, contando que muchas personas creen que la homosexualidad es una enfermedad.

Las personas de esta comunidad se encuentran vulnerables en el mercado laboral, expuestos a todo tipo de agresión, incluyendo algún ataque a su propia integridad, independientemente de su nivel de conocimiento,



grados y cualidades profesionales.

Y es que todo indica que pesar de la protección a nivel legislativo que se les ha otorgado, protestas e incremento de organizaciones que acogen a las personas con diversidad sexual, a México y a Chiapas, aun les hace falta trabajar proyectos de no discriminación en el sector privado y público, contrarrestando la violencia y favoreciendo la tolerancia. Así como reforzar las leyes que protejan a las y los trabajadores que pertenecen a la comunidad LGBTTTTI.

Por último, es más que contundente que existe una problemática, realizando un análisis de lo general a lo particular, en este sentido tomando como muestra a diversos empleados de un municipio, que a través de esta investigación expresan su identidad, problemáticas y estigmatización a la que se enfrentan a en su vida laboral, por tener una preferencia sexual diferente y no perder lo que para ellos es de suma importancia “su trabajo”.

## 2. Metodología

En este estudio de caso es de carácter exploratorio mixto, tomando como muestra representativa a 35 personas del municipio, pertenecientes a la comunidad LGBTTTTI (ambos géneros), elegidas a través de un procedimiento no probabilístico con un rango de edad de entre 24 a 28 de edad, por lo que la muestra se conformó de la siguiente manera, 21 personas son el 60% empleados en el sector privado y 14 personas que conforman el 40% restante pertenecientes al sector público.

Las entrevistas fueron realizadas a profundidad con el apoyo de preguntas estructuradas, mediante diversos encuentros con las personas, brindándoles un alto nivel de confianza, para comprender diferentes situaciones, perspectivas y experiencias, de tal forma que nos permitiera aun dar a mayor profundidad sobre el tema, y obtener información sobre el estigma, discriminación y violencia laboral a la que se enfrentan en la localidad



de Tonalá, Chiapas.

El proceso de investigación se realizó en conjunto con la aplicación de la herramienta durante los primeros seis meses del año 2022, mencionando a los entrevistados la importancia a la sociedad del proyecto, en un trabajo colegiado con otros investigadores y expresando el respeto hacia su integridad.

### 3. Resultados y Discusión

Los datos obtenidos son presentados bajo la estructuración del programa *IBM SPSS Statistics*. Las preguntas se enfocan a punto de vista muy clara hacia la violencia, discriminación y estigmatización de las y los entrevistados, obteniendo un resultado de 0.875 del alfa de Cronbach, el cual se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1.** Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.829	.875	9

**Fuente:** Los Autores (2023).

Se ha comprobado que la violencia es un acto dirigido a personas o aun grupo personas vulnerables, a través del poder. Siendo parte de los resultados obtenidos a través de las entrevistas ya que el 100% refiere a que ha sido violentado por su orientación sexual, por el personal con el que laboran.

**Tabla 2.** Datos Sociodemográficos.

Características sociodemográficas	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	25	71.43
Mujer	10	28.57
Total	35	100
<b>Orientación sexual</b>		
Homosexual	35	100
<b>Estado civil</b>		
Soltero (a)	35	100
<b>Nivel de educación</b>		
Licenciatura	10	28.58
Media superior	25	71.42

**Fuente:** Los Autores (2023).



Artículo Original / Original Article

Los datos sociodemográficos en la tabla 2, muestran que de los 35 entrevistados, el 71.43% son hombres, el 28.57% son mujeres. Todos se identifican como homosexuales (100%). También, todos son solteros (100%). En cuanto al nivel educativo, el 28.58% tiene licenciatura, mientras que el 71.42% tiene educación media superior. Los participantes, en su totalidad, son jóvenes inmersos en el campo laboral, pero un porcentaje significativo no pudo completar sus estudios universitarios debido a la falta de apoyo económico-familiar, retirado al revelar su homosexualidad.

**Tabla 3.** Empleabilidad.

Actualmente en que área se encuentra laborando	Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	Hombres	10	28.58
	Mujeres	3	8.57
Salud	Hombres	3	8.57
	Mujeres	1	2.85
Comercio	Hombres	8	22.85
	Mujeres	2	5.72
Servicios generales	Hombres	4	11.42
	Mujeres	2	5.72
Vigilancia	Hombres	0	0
	Mujeres	2	5.72
Total		35	100%

**Fuente:** Los Autores (2023).

En la tabla 3, el 100% de las personas entrevistadas actualmente se encuentran laborando en diferentes sectores por contrato determinado o temporal, lo que permite tener diferentes opiniones desde el puesto en el que desempeñan, el 5.72% de las mujeres se encuentra laborando con empresas de vigilancia, las cuales son asignadas en diferentes Instituciones, al hablar de servicios generales nos referimos a personal de limpieza o intendencia, quienes se encuentran en instituciones públicas y privadas al igual que el resto.

Con respecto a estos dos tipos de empleos, enfatizan que ser personal de limpieza no es bien visto para la sociedad en general y que incluso los hombres que realizan esta actividad son mal vistos, por lo consiguiente, las



mujeres contradas como personal de vigilancia son criticadas por su aspecto físico o por las características generales del puesto, ya que normalmente son hombres quienes ejercen esta labor.

**Tabla 4.** Desempleabilidad por orientación sexual.

¿Tu orientación sexual ha sido impedimento para ser contratado?	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	82.85
No	6	17.15
Total	35	100%

**Fuente:** Los Autores (2023).

Para la tabla 4, el 82.85% ha pasado por diversos cargos, y con ello situaciones discriminatorias al momento de solicitar un empleo, incluso este mismo porcentaje indica que la mayoría por los cargos en los que se han desempeñado no es de su perfil o lo que buscan, sin embargo, derivado al rechazo que han tenido en otras empresas, se ven en la necesidad de tomar la oferta de trabajo en donde sean aceptados tal y como son.

**Tabla 5.** Inseguridad a causa de la discriminación laboral.

Te has sentido inseguro (a) al postularte para algún cargo	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	85.71
No	5	14.29
Total	35	100%

**Fuente:** Los Autores (2023).

En la tabla 5, el 85.71% atribuye a sentir falta de confianza en sí mismo y miedo al solicitar empleo, derivado a la discriminación por lo que han pasado en otras empresas, provocándoles algún trauma, ya que han sido víctimas de arbitrariedades al no pasar algún filtro o por su inclinación sexual se piensa que no tendrán la capacidad para enfrentarse a la realización de alguna tarea o actividad concreta, generándoles problemas emocionales.

**Tabla 6.** Porcentaje de personas de la comunidad LGBTTI que han pasado por diferentes circunstancias en el mercado laboral.

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Han solicitado ayuda a algún colectivo LGBTTTIQA+ por violencia laboral	Hombres	2	5.71
	Mujeres	0	0
Ha sido cuestionado por su orientación sexual en el trabajo	Hombres	15	42.85
	Mujeres	3	8.57
Ha sido despedido por su orientación sexual	Hombres	11	31.42
	Mujeres	5	14.28
Ha abandonado su empleo por actos discriminatorios	Hombres	20	57.14
	Mujeres	5	14.28

**Fuente:** Los Autores (2023).

El desconocimiento sobre los colectivos de ayuda para este grupo de personas es evidente y ausente en el municipio, los habitantes tienen ideales ambiguos y conservadores sobre la comunidad, la intriga por saber su orientación sexual, de parte de los compañeros de trabajo, hace que se sientan incomodos y acosados, en algunos momentos intimidados con algunos comentarios y actitudes hacia terceros, mediante sobre nombres despectivos entre ellos como el de “mampo” o “gay”, refiriéndose de esta forma al gusto por el mismo sexo en específico al de otro hombre.

El porcentaje que ha sido despedido por su orientación sexual es de 11 hombres y 5 mujeres (54.27%), un número representativo, sin embargo, el mayor porcentaje ha decidido abandonar su empleo, mencionando en repetidas ocasiones que la causas han sido por ser discriminado, hostigado y violentado por su preferencia sexual, provocando estrés, humillación, miedo y daño psicológico.

**Tabla 7.** Temor a ser violentado.

Han tenido que ocultar tu orientación sexual por temor a ser violentado(a)	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	22	62.85
Mujeres	4	11.42

**Fuente:** Los Autores (2023).

La tabla 7, presenta datos sobre el temor a ser violentado(a) y la

necesidad de ocultar la orientación sexual por parte de la comunidad LGBTTI en el ámbito laboral. Hombres: El 62.85% ha tenido que ocultar su orientación sexual por temor a ser violentado. Mujeres: El 11.42% ha experimentado la necesidad de ocultar su orientación sexual por temor a la violencia.

Los resultados reflejan la angustia y el miedo de la comunidad LGBTTI al enfrentarse al proceso de búsqueda de empleo. Aunque la necesidad económica impulsa la búsqueda de empleo, el temor a la violencia y la discriminación prevalece, evidenciando la importancia de abordar estos problemas en el entorno laboral para lograr inclusión y respeto.

**Tabla 8.** Discriminación durante el proceso de contratación.

Presentaron actos discriminatorios al momento de su contratación	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	19	54.28
Mujeres	6	17.14

**Fuente:** Los Autores (2023).

En la tabla 8 se presenta la discriminación durante el proceso de contratación experimentada por personas de la comunidad LGBTTI en el sector privado, desglosada por género. Hombres: 19 (54.28%); Mujeres: 6 (17.14%). Esto significa que el 54.28% de los hombres y el 17.14% de las mujeres que fueron entrevistados informaron haber experimentado actos discriminatorios durante el proceso de contratación en el sector privado.

Esta discriminación se manifestó a través de preguntas inapropiadas relacionadas con su orientación sexual, apariencia personal (vestimenta, color o corte de cabello), presencia de tatuajes y la forma en que se expresan. Además, se menciona que se les solicitaron estudios de Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH).

Desde el inicio, les indicaron que estaban a prueba y que, de no cumplir con las expectativas, serían rescindidos de su cargo. Se destaca que, para muchas empresas privadas, la imagen juega un papel crucial, y desde la

entrevista laboral, sienten el rechazo, lo que genera dudas sobre su desempeño en el cargo al que aspiran.

**Tabla 9.** Actitudes discriminatorias.

Actos discriminatorios que han recibido	Frecuencia	Porcentaje
Miradas intimidatorias	15	42.85
Comentarios sarcásticos	17	48.57
Amedrentamientos	19	54.28
Gritos	22	62.85
Exclusión social	20	57.14

**Fuente:** Los Autores (2023).

En la tabla 9 se detallan las actitudes discriminatorias experimentadas por personas de la comunidad LGBTTI en el ámbito laboral, desglosadas por tipo de acto y su frecuencia. Miradas intimidatorias (42.85%); Comentarios sarcásticos (48.57%); Amedrentamientos (54.28%); Gritos (62.85%); Exclusión social (57.14%). Estos datos revelan que, en el entorno laboral de Tonalá, Chiapas, las pequeñas y medianas empresas no priorizan la inclusión ni el establecimiento de un clima laboral favorable para los empleados de la comunidad LGBTTI.

Las actitudes discriminatorias son frecuentes y afectan negativamente a los empleados, destacándose la exclusión social como uno de los problemas más preocupantes. La exclusión impide que los empleados contribuyan al mejoramiento de los procesos laborales, afectando el trabajo colaborativo y generando un ambiente hostil y menospreciante hacia la comunidad LBTTTI.

**Tabla 10.** Nivel de frecuencia que han sido violentados.

Durante el año ¿Cuántas ocasiones ha sido violentado (a) en tu trabajo	Número de has sido que	Frecuencia	Porcentaje
Mas de 10		18	51.42
De 6 a 9		8	22.85
De 1 a 5		9	25.73
Total		35	100%

**Fuente:** Los Autores (2023).

De acuerdo con la tabla 10, el 100% de los entrevistados ha recibido



Artículo Original / Original Article

Jorge Alberto Esponda Pérez; Julia María Marroquín Figueroa. Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGBTTTIQ+. *Adversities and discriminatory vestiges in the workplace, in the LGBTTTIQ+ community.*

algún tipo de violencia en su entorno laboral, derivado al rechazo por tener preferencias sexuales diferentes, existe un alto riesgo de que las personas vulnerables de esta comunidad se vean expuestas y afectadas a un daño físico o psicológico, sumándole el acoso y estrés profesional, sintiéndose desprotegidos por las empresas en la que trabajan.

**Tabla 11.** Problemáticas por discriminación laboral.

Problemáticas por discriminación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Depresión	33	94.28
Económicos	30	85.71
Ansiedad	24	68.57
Problemas psicológicos	28	79.99%

**Fuente:** Los Autores (2023).

La tabla 11, presenta las problemáticas derivadas de la discriminación laboral experimentada por la comunidad LGBTTI en el ámbito laboral, detallando las frecuencias y porcentajes de diversas dificultades. Depresión (94.28%); Problemas económicos (85.71%); Ansiedad (68.57%); Problemas psicológicos (79.99%).

Los datos revelan que la discriminación laboral tiene un impacto significativo en la salud mental y emocional de los individuos de la comunidad LGBTTI. La depresión es la problemática más prevalente, afectando a casi la totalidad de los entrevistados.

Asimismo, los problemas económicos, la ansiedad y otros problemas psicológicos son consecuencias frecuentes de la discriminación sufrida en el entorno laboral. Además, los testimonios indican que estos desafíos no solo provienen del ámbito laboral, sino también de la familia y la sociedad en general, generando incluso pensamientos de suicidio en algunos casos. La discriminación también se asocia con limitaciones en el crecimiento profesional, especialmente para aquellos con algún grado académico, y con estancamiento en el mercado laboral local para aquellos sin dichos grados.

Revista Científica - Artículo Arbitrado - Registro n.º: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 8, N.º 29 - Agosto-Octubre 2023 - pág. 79/100  
e-ISSN: 2542-2987 - ISNI: 0000 0004 6045 0361



#### 4. Conclusiones

Las adversidades a las que se enfrenta la sociedad en general, por discriminación laboral, en específico las personas con sexualidades diferentes como lo son los integrantes de la comunidad LGBTTTTI, han aumentado en los últimos años. Y es que la protección que se les ha dado en el país no ha sido suficiente, para evitar conductas de disociación.

Durante el desarrollo de investigación se observó, que Chiapas aun no está diversificado con temas relacionados a la diversidad sexual, derivado a que los resultados indican que las personas de la comunidad no son aceptados y aceptadas por la sociedad, por ser un municipio pequeño, ideas conservadoras, machismo y creencias religiosas.

Tonalá es un municipio con un nivel económico y empleabilidad bajo, la zona es conocida por sus playas aledañas, ya que gran parte de sus habitantes se sostiene del turismo. Cabe mencionar que por todo lo anteriormente señalado, que los temas de inclusión y defensa a través de asociaciones civiles son completamente ensimismados.

Los abusos y la violencia son visiblemente notorios y nada alentadores, pues se puede observar una problemática social y de vulnerabilidad de las personas, situación que ha afecta a los derechos individuales.

Por lo que es importante implementar y reforzar de lo general a lo particular, hablando de los municipios, departamentos que se enfoquen a los temas de derechos humanos y género, contrarrestando a través de las políticas públicas, los actos discriminatorios en las prácticas laborales, de los sectores públicos y privados.

#### 5. Referencias

Aengus, C., & Lucas, M. (2017). **Homofobia de Estado: estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento**. 12<sup>a</sup> Edición. Ginebra, Suiza: Asociación



- Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA).
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). **Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia.** *Borradores de investigación*, (8), 1-31, e-ISSN: 0124-4396. Recuperado de: [https://doi.org/10.48713/10336\\_10807](https://doi.org/10.48713/10336_10807)
- Bardado, P. (2004). **El acoso psicológico en el ámbito laboral (“mobbing”). Su tratamiento en la jurisprudencia española.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Lexis Nexis.
- Beltrán, A., & Poveda, K. (2020a,b). **Inserción laboral y depresión en miembros de la comunidad LGBTI. Santo Domingo De los Colorados, 2020.** Trabajo de Titulación. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- González, E. (2022). **Una mirada a la participación de la comunidad sexodiversa en el ámbito social.** *Dissertare*, 7(1), 1-15, e-ISSN: 2542-3177. Venezuela: Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”.
- González, N. (2002). **El principio de igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas.** *Derecho & Sociedad*, (18), 71-79, e-ISSN: 2521-599X. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, R., & Winton, A. (Coords.). (2018). **Diversidad sexual, discriminación y violencia: Desafíos para los derechos humanos.** Primera Edición, ISBN: 978-607-729-442-9. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. (2017). **Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia.** *Papeles de población*, 23(93), 231-267, e-ISSN: 2448-7147. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- López, E. (2019). **Los derechos humanos para las personas LGBT y sus**



**limitantes frente al modelo de la ciudadanía normativa.** *Revista rupturas*, 9(2), 1-22, e-ISSN: 2215-2466. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.22458/rr.v9i2.2520>

Molina, N., Guzmán, O., & Martínez-Guzmán, A. (2015). **Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: Una aproximación narrativa.** *Quaderns de Psicologia*, 17(3), 71-82, e-ISSN: 0211-3481. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Scialpi, D. (2002). **La violencia laboral en la administración pública argentina.** *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(18), 196-219, e-ISSN: 1315-9984. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29001803>

Toro-Alfonso, J. (2012a,b). **El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual.** *Terapia Psicológica*, 2(30), 71-76, e-ISSN: 0718-4808. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200007>

Zarco, E. (Coord.). (2019). **Cuerpo, género y juventudes: Análisis de los procesos culturales emergentes en Chiapas.** Primera, Edición, ISBN: 978-607-502-755-5. México: Universidad Veracruzana.

**Jorge Alberto Esponda Pérez**  
e-mail: [jorge.esponda@unicach.mx](mailto:jorge.esponda@unicach.mx)



Nacido en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, el 11 de julio del 1990. Licenciado en Gastronomía por la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH); Maestro en pedagogía; y Doctor en Alta Dirección y Negocios por la Universidad Pablo Guardado Chávez (UPGCH); acreditado como evaluador en el estándar de competencias laborales en preparación de alimentos y bebidas; diplomado en evaluación y diseño curricular; diplomado en evaluación y acreditación de programas educativos de tipo superior por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); diplomado en cocinas y cultura alimentaria en México, usos sociales, significados y contextos rituales por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH); Experiencia laboral de 10 años a nivel medio superior, superior y posgrado; Miembro del grupo de investigación: Patrimonio Gastronómico y Sociocultural de la Alimentación; Miembro y par evaluador del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES); Miembro de la red Latinoamérica de Investigadores en Contaduría y Administración; Miembro de la red de Investigadores Universitarios, A.C.; Autor y colaborador en libros, capítulos de libros y artículos indexados; Ponente e instructor en Congresos Nacionales e Internacionales; Director y revisor de tesis de Pregrado y Posgrado.

**Julia María Marroquín Figueroa**  
e-mail: [julia.marroquin@unicach.mx](mailto:julia.marroquin@unicach.mx)



Nacida en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, el 25 de junio del año 1969. Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNACH); Diplomado en Gestión Estratégica del Capital Humano por el Instituto Latinoamericano de Estudios de Posgrado (ILEP); Diplomado en Desarrollo de Competencias del Docente-Tutor por la UNACH; Diplomado en Educación Financiera por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF); Maestra en Mercadotecnia; y Doctor en Alta Dirección y Negocios por la Universidad Pablo Guardado Chávez (UPGCH); Experiencia laboral de 20 años a nivel Básico, Medio y Superior; Profesor de Medio Tiempo; Miembro de la red de Investigadores Universitarios, A.C.