



Eximia Journal
(ISSN 2784-0735)

Vol. 11

2023

Exclusion and discrimination of the LGBTTTIQ+ community, in the labor market of Tonalá, Chiapas

Jorge Alberto Esponda-Pérez¹, Julia María Marroquín Figueroa², Sergio Mario Galindo Ramírez³, Reyna Esperanza Zea Gordillo⁴

^{1 3 4}Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México D.F., ²Universidad Autónoma de Chiapas, Tonalá Chiapas, México D.F.

jorge.esponda@unicach.mx, julia.marroquin@unach.mx, sergio.galindo@unicach.mx, reyna.zea@unicach.mx

Abstract. Tonalá is a coastal municipality of Chiapas, with approximately 90,000 inhabitants, in which 49% are men and 51% women, recognized for its different business, commercial, restaurant and hotel activities, with conservative traditions, where people with different sexual attractions and inclinations known as the community (LGBTTTIQ+), are victims of discrimination, verbal and psychological aggression in the workplace. The main objective of this research is to determine the different problems that professionals have faced from the different work areas, hindering their standard of living, causing them moral damages due to the rejection they have faced. Generating the question: What level of exclusion and discrimination have they faced in the labor market for belonging to this community in the municipality of Tonalá? A case study was carried out in the local labor market, to graduates with an educational level of Bachelor's degree and who have or have had a formal job, all members of this community, based on structured interviews, in order to obtain direct and Detailed based on your work experience. The results have been surprising, since there is marked discrimination among professionals, from the moment they seek to enter the labor market and during development, since there are difficulties between acceptance of people with sexual diversity and respect for human rights and labor.

Keywords. sexual diversity; Discrimination in the work area; sexual inclination, workplace violence

Introducción

Las luchas a las que se han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, mujeres y jóvenes, por la igualdad, el cual no es un fenómeno reciente sino con mucho antecedente histórico. Imposible negar que existe discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia, lo cual se ha manifestado desde siempre y que aún falta mucho camino por recorrer.

Se habla de discriminación laboral cuando, dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero difieren de una característica personal, uno recibe un trato inferior, en cuanto a posibilidades de obtener empleo y condiciones de trabajo. (Baquero y otros, 2000)

La discriminación y exclusión laboral varía por hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénero, es decir, en esta función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. (Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo, & 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.

En el artículo de 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (González Martín, 2002)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y cuya firma se encuentra en varios tratados internacionales que expresamente a los Estados a trabajar, para la protección y la seguridad de las personas LGBTTTI, como Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las naciones unidas. (Aengus, 2016)

Un alto porcentaje de la población transgénero se encuentra desempleada, siendo rechazada abiertamente por su expresión de género, empleos con sueldos precarios, la discriminación por preferencia sexual se correlaciona con el nivel socioeconómico. Las ofertas de trabajo se ven afectadas por los prejuicios de los empleadores, al exigirles ocultar cualquier signo exterior relativo a su orientación sexual o identidad de género. (Molina Rodríguez, Guzmán Cervantes, & 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 LGBTTTI, 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 sentimientos de las personas con una sexualidad diferente.

Por lo que se hizo uso de un análisis cualitativo y descriptivo con el apoyo de las personas de la comunidad LGBTTTI, 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.

1.1 Descripción del problema

Las personas de la comunidad LGBTTTI 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 ha sido motivo de estudio por la preocupación y altas demandas que se han presentado en los últimos años, además de traer consigo problemáticas psicoemocionales. Países como Colombia han implementado una ley para proteger a las víctimas y sancionar a los victimarios. (García Narváez & Jiménez Vásquez)

El acoso moral se identifica como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona abandone su lugar de trabajo. (Bardado, 2004)

2. Justificación

En este proyecto de investigación se analizan diferentes problemáticas a las que se enfrentan hombres y mujeres con una preferencia sexual diversa, haciendo conciencia que tienen los mismos derechos para expresar sus deseos y que pueden desenvolverse no solo dentro de un marco heterosexual, si no también dentro de un ambiente de trabajo justo y equitativo. Por ello, se ha propuesto que es fundamental evaluar y determinar el nivel de violencia dirigida a sujetos con orientación sexual masculina o femenina dentro del ámbito laboral en Tonalá, Chiapas, identificando la mirada predominante. Es fundamental analizar los datos recopilados para establecer medidas y estrategias que se puedan implementar dentro de la organización.

3. Antecedentes

Las mujeres y los hombres homosexuales viven sus vidas bajo condiciones de violencia estructural que parte de un régimen heteronormativo vigente y monolítico. Esta violencia implícita la negociación de derechos humanos (DH), la insuficiencia del tema homosexual en políticas públicas y mantiene un clima homofóbico que se encuentra permeado en la vida social, política, laboral, educativa, cultural y gubernamental de la sociedad contemporánea. (Hernández Forcada & Wilton, 2018)

La discriminación hacia los empleados se refiere a la presencia de grupos mayoritarios, que también tienen prejuicios contra un grupo minoritario vulnerable, lo que hace que tengan rechazo hacia ellos (comunidad LGBTTTI). Esta situación laboral puede sustentarse y entenderse a través de la teoría de la segmentación del mercado laboral e internos. Lo anterior plantea la pregunta de si las causas de los altos índices de discriminación laboral contra la comunidad LGBTTTI tienen una relación cultural.

Existen sociedades que se promueven políticamente correctas, sin embargo, discriminan a aquellas personas que se ven de forma distinta. Aún existen retos y limitantes para el desarrollo y bienestar de la comunidad sexo diversa. Existen estudios que indican que la igualdad buscada por la comunidad no pretende tratos especiales o mediante retributivas al maltrato y la discriminación que han sufrido sus integrantes, si no, a un trato igualitario en todos los ámbitos de su vida, como en su desempeño laboral; situación que ha ido evolucionando a través del tiempo. (González Rojas, 2022)

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 esta atravesando.

4. Fundamentación teórica

En Chiapas, así como en sus diferentes municipios que conforman el Estado, como en el caso de Tonalá la comunidad LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Transgénero, Bisexuales y con otras orientaciones sexuales) se enfrentan día a día a todo tipo de discriminación, suspicacia y desestimación social. En la actualidad los procesos de exclusión influyen en la definición de derechos sociales y políticos de los actores que confluyen en un espacio social determinado, definidos desde la desigualdad, la pertenencia y sus relaciones sociales, que a través de movimientos de reivindicación hacen frente a la exclusión, normalización y la dominación, con el objetivo de reclamar derechos a través de la aceptación de la diferencia y la construcción de la ciudadanía. (Zarco Ruiz, 2019)

La homofobia, como el racismo y la misoginia representan los obstáculos mayores para el pleno disfrute de los derechos humanos que toda persona ciudadana debe tener garantizados. Incluso en jóvenes universitarios se pueden altos niveles de discriminación, lo que pudiese contradecir la percepción de que la juventud educada es más tolerante a la diferencia y a la diversidad sexual. (Toro-Alfonso, 2012)

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

Indica (López Sánchez, 2019) desde el enfoque de identidad que los derechos humanos LGBT se han pensado y diseñado, por ejemplo, cuando se definen las obligaciones de los Estados con respecto a la protección de los derechos humanos de las personas LGBT, se señalan cinco de forma muy concreta:

- 1.- Protege a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica
- 2.-Prevenir la tortura, así como los tratos crueles, inhumanos, y degradantes de las personas LGBTI privadas de libertad, prohibiendo y sancionando tales actos y garantizando que las victimas reciban una preparación.
- 3.-Derogar inmediatamente las leyes que penalizan la homosexualidad, incluyendo todas las leyes que prohíben las relaciones sexuales con consentimiento entre adultos del mismo sexo.
- 4.-Prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- 5.- Preservar la libertad de reunión, expresión y apreciación 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.

Por lo que este tipo de estigmatismo mencionan (Beltrán Anaguano & Poveda Gavilánez, 2021) que a pesar de que la comunidad LGBTI está conformado por personas sin

impedimentos para desempeñarse eficientemente en un empleo, se ven obligados a implementar estrategias para proteger su estabilidad laboral y crear defensas para no ser discriminados, para que a la larga no tengan consecuencias negativas en el bienestar psicológico, pudiendo desencadenar 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 realizado por (Beltrán Anaguano & Poveda Gavilánez, 2021) indican en los resultados, que la población LGBTI es propensa a padecer problemas de salud mental los cuales pueden estar relacionados a diferentes factores, sin embargo, existe un alto porcentaje de discriminación laboral, por lo que indican que pueden causar consecuencias severas a nivel físico y psicológico. Todo esto derivado a comentarios soeces, incómodos, burlas, rechazo y hasta agresión provocando un entorno 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.

Los organismos internacionales de la salud pública reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública. Este estudio realizado en la administración pública por (Scialpi, 2002) indica que la conducta violenta es perpetrada, en democracia y en las instituciones estatales, por quienes tienen la responsabilidad de proteger a todos los ciudadanos. Por otro lado, existe una íntima relación entre violencia político-burocrática, sufrimiento personal (impacto en la salud física y psíquica de los agentes públicos) resultados de la gestión pública, corrupción y resquebrajamiento del sistema democrático y el Estado de Derecho.

(Toro-Alfonso, 2012) Refiere a que 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 LGBTTTI.

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”.

Metodología

En este estudio de caso es de carácter exploratorio mixto, tomando como muestra representativa a 35 personas del municipio, pertenecientes a la comunidad LGTBTTI (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.

Resultados y discusión

Los datos obtenidos son presentados bajo la estructuración del programa SPSS versión 19. 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 indica en la tabla.

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad

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

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
Orientación sexual		
Homosexual	35	100
Estado civil		
Soltero (a)	35	100
Nivel de educación		
Licenciatura	10	28.58
Media superior	25	71.42

De los entrevistados el 100% son jóvenes que tienen clara su fijación sexual y que argumentan que pasaron por diferentes procesos para poder aceptarse así mismo, todos se encuentran inmersos en el campo laboral, sin embargo, un porcentaje significativo no logro ingresar o culminar sus estudios universitarios, argumentando que ha sido por falta de apoyo económico-familiar, ya que este fue retirado al dar a conocer su homosexualidad, lo que los orillo a abandonar sus estudios, en las entrevistas se detectó que el 4% se encuentran trabajando y al mismo tiempo estudiando, ya que argumentan que a pesar de las circunstancias desean culminar sus estudios de Licenciatura.

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%

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 contratadas 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%

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%

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 LGBTTTTIQA+ 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
	Hombres	11	31.42

Ha sido despedido por su orientación sexual	Mujeres	5	14.28
Ha abandonado su empleo por actos discriminatorios	Hombres	20	57.14
	Mujeres	5	14.28

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 incómodos 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 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

La necesidad económica es un factor determinante para buscar un empleo, pero el temor a ser violentado desde que se busca un ingreso económico es mucho más angustiante, es el caso de las personas que integran esta comunidad, pues muchos de ellos, han sido violentados desde muy pequeños, en lo educativo, familiar y laboral, pues todos los entrevistados han pasado por diferentes problemáticas por su orientación sexual en sus trabajos anteriores, no tienen miedo a poder desarrollarse en algún puesto, si no al rechazo y a la discriminación que pueden enfrentarse al solicitar trabajo.

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

El 71.42% que corresponde al número de personas empleadas en el sector privado, son quienes indicaron en la entrevista, que han sido discriminados durante el proceso de contratación, ya sea por el gerente general, la encargada o encargo de recursos humanos o el dueño de la empresa, realizándoles preguntas enfocadas a su orientación sexual, sobre su vestimenta, color

o corte de cabello, por tener algún tipo de tatuaje o simple y sencillamente por la forma de expresarse, además de solicitarles estudios de VIH.

Desde un inicio les indican que están a prueba y de no cumplir con las expectativas, serán rescindidos de su cargo, sin embargo, para la mayoría de las empresas privadas lo que buscan es imagen, por lo que refieren que, desde el momento de la entrevista laboral, sienten el rechazo a su persona e incluso dudan de 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

La inclusión y el clima laboral no son prioridad para la mejora de las pequeñas y medianas empresas en Tonalá, Chiapas, según los empleados entrevistados, las actitudes discriminatorias permean contantemente hacia su persona, uno de los temas más preocupantes es la exclusión, impidiéndoles contribuir a la mejora de los procesos, dejando de lado el trabajo colaborativo, y con ello el hostigamiento colectivo hacia la comunidad LBTTTI con actos hostiles y menospreciantes.

Tabla 10 Nivel de frecuencia que han sido violentados

Durante el año ¿Cuántas ocasiones Número de has sido que há sido violentado (a) en tu trabajo	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%

El 100% de los entrevistados ha recibido 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%

Todos los involucrados en esta investigación han pasado por diferentes problemas emocionales al ser discriminados y demeritados por su inclinación sexual. Durante los espacios de conversaciones, comentaron que algún momento han pensado en el suicidio, ya que la discriminación no solo ha sido de parte de las empresas y los compañeros de trabajo, sino también de la familia y sociedad en general.

Consideran que la discriminación, la inseguridad personal y las diversas problemáticas a las que se han enfrentado por ser homosexuales, para aquellos que cuentan con algún grado académico no les ha permitido tener mayor crecimiento profesional y para los que no, es quedarse estancados en lo mínimo que el mercado laboral, del municipio les puede ofrecer.

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 LGTBTTI, 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.

Referencias

- Aengus, C. (2016). Homofobia de Estado: estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Borradores de investigación*.
- Bardado, P. (2004). El acoso psicológico en el ámbito laboral (“mobbing”). Su tratamiento en la jurisprudencia española. *Revista jurisprudencia Argentina*. doi:www.lexisnexis.com.ar
- Beltrán Anaguano, A. D., & Poveda Gavilánez, K. A. (2021). *inserción laboral y depresión en miembros de la comunidad LGBTI. Santo Domingo De los Colorados, 2020*. Riobamba-Ecuador: Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo.
- García Narváez, M., & Jiménez Vásquez, A. M. (s.f.). Acoso laboral: perspectiva jurídica 1.
- González Martín, N. (2002). El principio de igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas. *Derecho & Sociedad*(18), 71-79.

- González Rojas, E. V. (2022). Una mirada a la participación de la comunidad sexodiversa en el ámbito social. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 7(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6617532>
- Hernández Forcada, R., & Wilton, A. (2018). *Diversidad sexual, discriminación y violencia*. México D.F.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. D. (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. doi:<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- López Sánchez, 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. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/rr.v9i2.2520>
- Molina Rodríguez, N. E., Guzmán Cervantes, O. O., & Martínez-Guzmán, A. (2015). Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: Una aproximación narrativa. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 17(3), 71-82. doi:<https://raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/303190>.
- Scialpi, D. (2002). La violencia laboral en la administración pública argentina. *Revista venezolana de gerencia*, 7(18), 196-219.
- Toro-Alfonso, J. (2012). El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual. *Terapia psicológica*, 2(30), 71-76. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200007>
- Zarco Ruiz, E. A. (2019). *Cuerpo, género y juventudes. Análisis de los procesos culturales emergentes en Chiapas*. Xalapa, Veracruz : Universidad Veracruzana.