

Martín Alberto Sosa Zumárraga

Universidad Autónoma de Campeche - México

Campeche, México

marasosa@uacam.mx

María del Rosario Espinoza Sánchez

Universidad Autónoma de Campeche - México

Campeche, México

mrespino@uacam.mx

Ana Rosa Can Valle

Universidad Autónoma de Campeche - México

Campeche, México

anarocan@uacam.mx

Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche

Discrimination and stigma in the Campeche city labor field

Contenido

RESUMEN	324
ABSTRACT	324
1. INTRODUCCIÓN	325
1.1 Descripción del problema	326
1.2 Justificación	326
1.3 Antecedentes	326
1.4 Fundamentación Teórica	326
2. METODOLOGÍA	328
3. RESULTADOS	328
4. DISCUSIÓN	333
5. CONCLUSIÓN	333
REFERENCIAS	334
AUTORES	335
CONFLICTO DE INTERESES	335

Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche

Discrimination and stigma in the Campeche city labor field

 **Martín Alberto Sosa Zumárraga**
Universidad Autónoma de Campeche - México
Campeche, México
marasosa@uacam.mx

 **María del Rosario Espinoza Sánchez**
Universidad Autónoma de Campeche - México
Campeche, México
mrespino@uacam.mx

 **Ana Rosa Can Valle**
Universidad Autónoma de Campeche - México
Campeche, México
anarocan@uacam.mx

RESUMEN

La ciudad Campeche, entidad mexicana con poco más de 250 mil personas y con una actividad económica basada principalmente en actividades de minería (petróleo), construcción, manufacturas, y un sector de servicios, es una ciudad de tipo tradicional y conservadora, donde las personas pertenecientes a grupos del colectivo lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI) reciben constantemente actitudes de discriminación y segregación en el ámbito laboral. Esta investigación tiene como objetivo determinar porqué que algunos ambientes laborales, los cuales reducen en muchos sentidos la posibilidad de contar con espacios seguros y la oportunidad de un mejor nivel de vida, son cada vez más hostiles para personas con una sexualidad diversa. Para dar respuesta a esta inquietud latente en muchos contextos, surge una interrogante: ¿Qué nivel de discriminación o estigmatización existe en los ambientes laborales de la ciudad de Campeche? Para ello se realizó un estudio de caso en el mercado laboral local, tanto en ámbitos formales como informales, con integrantes de la comunidad LGBTTTI, utilizando una metodología basada en una entrevista estructurada, la cual nos permitió obtener información directa y detallada de sus experiencias y realidad laboral. Los resultados sorprenden a pesar de la frecuente promoción de temas relacionados con equidad de género, pues existe una marcada contrariedad entre la aceptación a personas con diversidad sexual y el respeto a los derechos humanos y laborales.

Palabras clave: discriminación laboral; preferencias sexuales; diversidad; LGBTTTI; ambientes laborales; México.

ABSTRACT

Campeche City, a Mexican urban area with little more than 250 thousand people and with an economy based on mining (oil extraction), construction, manufacturing, and a service sector, is a traditional and conservative city, where people belonging to lesbian, gay, bisexual, transsexual, transgender, transvestite an intersex (LGBTTTI) collectives constantly undergo attitudes of discrimination and segregation in their workplace. This research aims to determine why some work environments, which reduce in many ways both the possibility of having safe spaces and the opportunity for a better standard of living, are increasingly hostile to people with a diverse. To respond to this latent concern in many contexts, this question arises: What level of discrimination or stigmatization exist in works environments in Campeche City? to provide an answer, carried out an analysis on the local labor market, in both formal and informal settings, with members of the LGBTTTI community, using a methodology based on the implementation of structured interviews, which allowed us to obtain direct and detailed information on their own experiences and work reality. The results are surprising because, although the promotion of issues related to gender and equality is frequent, there is a marked contradiction between the acceptance of people with sexual diversity and the respect of their human and labor rights.

Keywords: employment discrimination; sexual preferences; diversity; LGBTTTI; work environments; Mexico.

1. INTRODUCCIÓN

En muchos de los mercados laborales en México existen situaciones acompañadas de mecanismos que no sólo restringen la estructura productiva y las oportunidades para generar nuevos espacios laborales, sino que también están acompañadas de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad, sin importar las capacidades y potencialidades de sus miembros; limitando sus derechos de acceso a diversos grupos sociales (Vela, 2017); tal es el caso de la situación laboral a la que se enfrenta la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI). En este sentido, Horbath (2016) hace referencia al trato diferenciado que existe hacia algunos individuos cuando se ven inmersos dentro de un proceso de reclutamiento, desempeño y promoción dentro de la actividad laboral.

Son muchas las situaciones de discriminación y violencia a las que se enfrentan a diario las personas que abiertamente han expresado su diversidad o preferencia sexual en el entorno tradicional y conservador campechano, ya sea en el aspecto social, familiar, escolar y laboral.

A pesar de que en México ya se cuenta con un marco jurídico e institucional a favor de la igualdad y el combate a la violencia y discriminación en el ámbito laboral, poco se ha estudiado del tema, pues, aunque existen algunos indicadores que han sido objeto de análisis, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2010), la información al respecto es escasa y, por lo tanto, observar la evolución de los entornos urbanos resulta difícil.

Se han presentado grandes avances en materia legislativa y de tratados internacionales para la protección de los derechos humanos, sentando con ello las bases para el respeto, protección, promoción y garantía del ejercicio de los derechos humanos para todas las personas dentro del territorio nacional (Vela, 2017); sin embargo, aún prevalecen actos que violentan o transgreden al trabajador, acciones que van desde la poca oportunidad de ser contratados para evitar exponer una imagen poco conveniente a la empresa hasta acceder a mejores puestos de trabajo; y, en otro sentido, este tipo de discriminación también reduce las posibilidades de emplear al personal calificado o adecuado para desempeñar el puesto.

Vela (2017) expone que, “según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la violencia y discriminación que viven las mujeres trans son particularmente brutales”, pues prevalecen prejuicios, violencia y discriminación, tanto de la sociedad en general como al interior de la familia, adicional a que “disminuyen las posibilidades de las mujeres trans de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y mercado laboral formal” debido a “la falta de reconocimiento de su identidad de género”.

Esto es, en todo sentido, una clara marginación y falta de oportunidades para las personas con una preferencia sexual diversa o que pertenecen a grupos y colectivos LGBTTTI, a pesar de que actualmente vivimos en un contexto globalizado y con la oportunidad inmediata de informarnos acerca de los sucesos, manifestaciones y movimientos sociales alrededor del mundo.

Campeche, es una pequeña ciudad ubicada en el sureste de México, frente al Golfo de México, conformada por cerca de 300 mil habitantes, mientras que la población total del estado se aproxima casi a los 900 mil habitantes. Los lugares donde se concentra la mayor parte de la población son la capital, Campeche, y Ciudad del Carmen, en esta última dicha concentración es consecuencia de la explotación petrolera, pues su actividad principal se relaciona directamente con dependencias de la paraestatal. Sin embargo, por la diversidad de la actividad económica del estado y para efectos de la presente investigación, es en Campeche donde se realizó el estudio de caso.

En los grupos y colectivos vinculados a la comunidad LGBTTTI siempre se habla de discriminación, exclusión, falta a los derechos humanos e individuales de estos individuos, razón por la que surge el siguiente cuestionamiento: ¿Qué nivel de discriminación o estigmatización existe en los ambientes laborales de la ciudad de Campeche?

El propósito del presente estudio es buscar y determinar los niveles de incidencia y actitudes discriminatorias que existen en los ambientes laborales en la ciudad de Campeche; para ello se utilizó una herramienta diseñada bajo la escala de Lickert, la cual consiste en un esquema de preguntas cerradas, donde la variables a tratar son la discriminación y la exclusión que perciben las personas con una sexualidad diversa o que pertenecen a colectivos LGBTTTI.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se llevó a cabo un análisis cualitativo y descriptivo del mercado laboral en la ciudad de Campeche y con integrantes de la comunidad LGBTTTI, donde se implementaron, como parte de la misma metodología, entrevistas estructuradas mediante una serie de preguntas cerradas, de las cuales se obtuvo información directa y detallada, así como una aproximación

de la realidad.

1.1 Descripción del problema

Actualmente, la situación que viven algunas personas que pertenecen a colectivos de la comunidad LGBTTTI y que se desempeñan en distintas actividades del ámbito laboral, ha desencadenado una serie de cuestionamientos e incógnitas acerca del entorno y el trato que predomina dentro y fuera de las instalaciones de un centro de trabajo.

Al respecto, el término *mobbing* hace alusión a un comportamiento hostil, de acoso, atropello, ataque o de perjudicar la integridad física de alguien (Rojas, 2019), es un término aplicado al ámbito laboral que describe situaciones en las que un sujeto se convierte en el blanco o centro de ataque por parte de otros integrantes del mismo grupo donde se desempeña laboralmente, siendo sometido en distintas ocasiones por uno o por varios de los miembros; siempre con el consentimiento de los otros sujetos, o también es víctima de una persecución que, en muchas ocasiones, causa trastornos a su salud física o psíquica, situación que requiere asistencia médica y psicológica.

1.2 Justificación

Dentro de este trabajo, se pretende analizar distintas situaciones por las atraviesan tanto hombres como mujeres que manifiestan tener una preferencia sexual diversa, para que estén conscientes de que cuentan con los mismos derechos para expresar sus deseos y de que pueden desenvolverse no sólo dentro de un plano sexual íntegro, sino también dentro de un ambiente laboral justo y equitativo. Para ello se ha planteado que resulta de gran importancia evaluar y determinar el grado de violencia ejercida hacia los sujetos con una postura relacionada con la diversidad sexual masculina y femenina dentro del ámbito laboral en Campeche, identificando cuál es la opinión que prevalece. Para ello resulta importante analizar la información recabada, pues permitirá establecer medidas y estrategias que pudiesen aplicarse dentro del ambiente laboral.

1.3 Antecedentes

Los procesos de discriminación contra un grupo social pertenecientes a la comunidad LGBTTTI ocasionan que las relaciones sociales de la misma se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales donde, de manera muy particular, afectan la vida de éstos; circunstancias que desencadenan el no reconocimiento de dichos individuos, como laborales y distintos a dicha población.

La discriminación por parte de los empleados hace alusión a la presencia de grupos mayoritarios, quienes también tienen prejuicios contra un grupo minoritario y vulnerable, que a la vez les causa desagrado el convivir con ellos (comunidad LGBTTTI). Dicha situación laboral puede ser sustentada y comprendida mediante la teoría de segmentación del mercado de trabajo y los mercados internos. Lo anterior provoca que nos cuestionemos si las causas de los altos índices de discriminación laboral hacia la comunidad LGBTTTI están relacionadas con un contexto cultural.

En muchos sentidos, existe una segregación dirigida hacia grupos “minoritarios”, la cual parece estar muy distante de desaparecer, sobre todo el rechazo hacia los miembros de la comunidad LGBTTTI, quienes en ningún momento cuentan con la seguridad o garantía del respeto a sus derechos humanos para que garanticen su dignidad como sucedería con cualquier otra individuo (Moreno et al., 2015)

La población mexicana tradicional ha crecido bajo un amplio sistema machista, donde la vigorosidad, la gallardía y el poder determinan el rol a ejercer dentro de la sociedad donde se desenvuelve el sujeto. Este hecho se traslada a los espacios de trabajo en México. De esta forma, nos cuestionamos si es necesario modificar gradualmente los procesos educativos del país con la finalidad de erradicar el exceso de acoso verbal y físico dentro de la comunidad LGBTTTI, teniendo muy en claro que los temas sobre diversidad sexual resultan demasiado polémicos y evitando en todo momento la intervención religiosa, pues está bastante arraigada en la identidad cultural de los mexicanos.

El rechazo, discriminación y violencia laboral que viven los miembros de la comunidad LGBTTTI, es un tema que tiene una repercusión mundial. Nuestro país es una pieza más en el rompecabezas que conforma esta red de violencia, donde en algunas partes de éste, el índice es demasiado alto, por lo que lleva a cuestionarse la situación real que se vive en México.

1.4 Fundamentación Teórica

En Campeche, así como otras partes del mundo, la comunidad LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Transgénero, Bisexuales y demás orientaciones sexuales), son víctimas de discriminación, prejuicio y rechazo social. Incluso e independientemente de los eventos históricos protagonizados por miembros de este mismo colectivo, en búsqueda de equidad, la heterosexualidad y la identidad de género relacionada con el sexo biológico continúan siendo vistas como las formas o roles sociales y culturales normalmente establecidas (CIDE, 2012). Esto debido a una causante de la valoración negativa convertida en prejuicio en referencia a la orientación sexual de la persona.

La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización (Trucco, 2017), enfrentando distintos tipos y magnitud de violencia, que afecta negativamente los procesos de aprendizaje y repercute potencialmente en el desarrollo, en la salud física y emocional, e incluso, en el desempeño escolar (UNICEF, 2017), siendo ésta una de las causas de abandono o la conclusión de estudios; posteriormente los hechos discriminatorios continúan en el acceso al empleo formal y en todo el ciclo mismo del ámbito laboral (CDHDF, 2016), dándose casos extremos hacia los trabajadores y las trabajadoras de la comunidad LGBTTTI, donde sufren en todo momento acoso, violencia, abuso sexual e incluso maltrato psicológico.

Albán (2013), haciendo referencia a Theo Van Boven, relator de Naciones Unidas acerca del derecho a la reparación de las víctimas de graves violaciones a los derechos humanos, identificó conductas flagrantes de los derechos humanos y las libertades fundamentales, prácticas que van desde el genocidio, esclavitud, tortura y penas o tratos crueles; desaparición forzada; detención arbitraria y prolongada; la deportación o traslado forzoso de poblaciones; y la discriminación sistemática, en particular por motivos de raza o sexo y las califica como graves violaciones a los derechos humanos.

La causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Dándose con frecuencia casos de burla y acoso, cuando una mujer es percibida como “masculina” o un hombre como “afeminado” dentro de su comportamiento habitual.

De acuerdo con Camacho (2017), citado por Gómez, Hernández y Méndez (2014), nos menciona que estos comportamientos son considerados como daños o riesgos psicosociales laborales que pueden reflejarse de manera inmediata o en mediano plazo y que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, social o mentalmente.

Dentro de un contexto laboral se dice que una conducta puede ser considerada discriminatoria, cuando los empleados o profesionistas tienen un trato diferente hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato normalmente está fundamentado con base en distintos criterios, y no a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de actitudes llenas de prejuicios, ideas y estigmas aplicados a ciertos grupos y colectivos sociales, los cuales pueden ser cuantificados en resultados observados en el mercado laboral.

Los actos discriminatorios y de exclusión dentro de cualquier ámbito laboral siempre van a depender de la orientación sexual de: los hombres homosexuales, transgénero, travestis; de las mujeres lesbianas, de los bisexuales, entre muchos otros tipos de diversidad sexual. Siempre relacionándolos en función a una identidad biológica, de construcción social y de las manifestaciones corporales. En los vínculos laborales, esta se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contraponen con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos, enfatizando parámetros de desigualdad y afectando la calidad de vida de éstos; lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales y diversos a dicha población.

El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos de los trabajadores y trabajadoras a mantener en secreto su orientación sexual y evitar hablar de su vida personal o privada. Normalmente este tipo de situación conlleva a provocar una angustia considerable y por consiguiente dañar la productividad dentro de la empresa o, en el último de los casos, abandonar el puesto de trabajo.

En otro contexto y de acuerdo con algunos estudios presentados, relacionados con la violencia laboral y la salud pública, Frías (2002) afirma que los términos de salud y enfermedad carecen de significado, a menos que éstos relacionen a las personas con situaciones dentro de un ambiente social y físico determinado. De igual manera, Caba (1990), citado en Ayala y Pareja (2009), argumenta que la salud y la enfermedad no deben concebirse como conceptos estrictamente biológicos e individuales, sino que deben formularse como procesos condicionados por determinadas circunstancias sociales y económicas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) menciona dentro de sus informes, que la violencia física o psicológica dentro del ambiente de trabajo ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos y grupos profesionales, convirtiéndose en algunos casos de alto riesgo y dentro de los cuales se recomienda adoptar políticas que promuevan el dialogo o tácticas de iniciativa para prevenirlas o erradicarlas.

En estos ambientes se incurren de manera frecuente acciones realmente fuera de lo común puesto que el homicidio, la violación, patadas, golpes, mordidas, entre muchas otras acciones son muestras de actitudes poco tolerables dentro de los ambientes laborales, sin importar los nivel o actividades específicas u oficios. Sin embargo, el informe también menciona el nivel de riesgo en el que pueden estar algunas personas, sobre todo las más vulnerables, es decir, aquellas que ostentan modalidades de trabajo en solitario, por cuenta propia o en organismos u organizaciones pequeñas, las cuales pueden ser blanco fácil de agresores.

De la misma manera, en el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresado en la Conferencia Internacional del Trabajo, se menciona que:

...es un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes. Surge indistintamente en los lugares de trabajo del sector formal e informal ...puede ser directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico (OIT, 2007, p. 7).

En muchos países, hablando en términos actuales, las relaciones de parejas del mismo sexo están tipificadas como delito, y en la gran mayoría de los estados miembros de la OIT, no hay leyes que protejan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que pertenecen a la comunidad LGBTTTI. La legislación laboral incluye específicamente a la orientación sexual y la identidad de género como motivos de discriminación prohibidos y existe una jurisprudencia que extiende los principios establecidos en la legislación general sobre no-discriminación a la comunidad LGBTTTI.

Es claro que existe una gran problemática en la que de manera directa resulta afectado un determinado grupo social, que lo único que busca es poder expresar libremente su identidad, pero constantemente ve frustrada esa intención gracias a otros grupos de nuestra sociedad, aquellos que se autodenominan “normales”.

2. METODOLOGÍA

Este estudio de caso es de carácter exploratorio mixto, en el cual participó una muestra representativa de la comunidad LGBTTTI de 67 personas, elegidas bajo un procedimiento no probabilístico, con una edad promedio de 28 años y empleados dentro de los sectores públicos y privados; la muestra quedó conformada de la siguiente manera: 20 personas (30%) se desempeñan en un empleo formal, mientras que el resto, 47 personas (70%), trabajan en la informalidad.

Para la recolección de los datos se utilizó una herramienta compuesta con 15 ítems, basada en un diseño de la técnica de Lickert y bajo un esquema de preguntas cerradas con cinco puntos de respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo; se centró en variables enfocadas en la discriminación y el estigma, así como en la percepción de la violencia hacia individuos que pertenecen a la comunidad LGBTTTI. El test está dirigido a personas de ambos géneros (sin especificar), excluyendo la edad (jóvenes y adultos) y de distintos sectores laborales de la sociedad en Campeche.

La herramienta fue aplicada durante septiembre y octubre del 2019, y suministrada por un equipo de estudiantes colaboradores adjuntos, con las instrucciones siguientes: “A continuación va a encontrar una serie de enunciados o afirmaciones relacionados con situaciones, acontecimientos e interpretaciones que pudieran provocar inquietud, indique en qué medida está usted o no de acuerdo”.

3. RESULTADOS

En primera instancia y como parte de los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, tenemos la validación y confiabilidad de los datos procedentes del cuestionario, misma que fue analizada con el paquete estadístico SPSS© versión 23 para Windows y del cual se obtuvo un resultado de 0.972 del

Alfa de Cronbach, tal y como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad

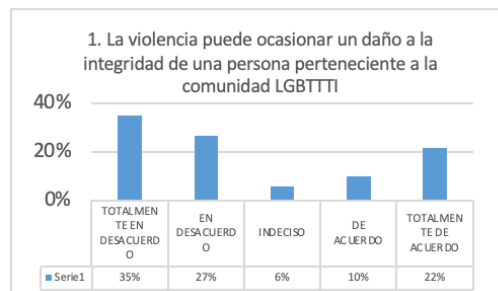
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	No. de elementos
.972	.970	15

De igual forma, se identificó que 6 de los 15 los ítems manejados en el cuestionario apuntan con una vertiente muy clara hacia la violencia, mientras que los 9 restantes hacen clara referencia hacia la discriminación o estigmatización de las personas dentro de los ambientes laborales.

Se ha mencionado que la violencia es un acto que, de manera comprobada, va dirigida hacia las personas o grupos de personas que resultan vulnerables ante otras cuyo dominio está basado en el poder que puede ejercer hacia otro u otros individuos. Esto es parte de lo que se pudo percibir al momento de analizar los ítems del cuestionario aplicado, en el cual los entrevistados manifiestan estar conscientes de lo que puede causar un acto de violencia (30%), pero sólo un 6% reconoce haber sido víctima de agresiones y al menos un 30% ha presenciado esos actos de violencia hacia otras por su orientación. Otro dato importante que vale la pena resaltar es que casi un 20 por ciento de los entrevistados consideran importante saber la orientación sexual de las personas con las que trabajan.

Entre las preguntas que se integraron en el cuestionario, se consultó si la violencia puede ocasionar un daño a la integridad de una persona que forma parte de la comunidad LGBTTTTI, a lo que un 62% de los entrevistados respondió que no lo considera de esa manera; sin embargo, aunque hubo quienes se mostraron indecisos (4%), más un 32% dice estar de acuerdo o compartir esa opinión (Gráfico 1).

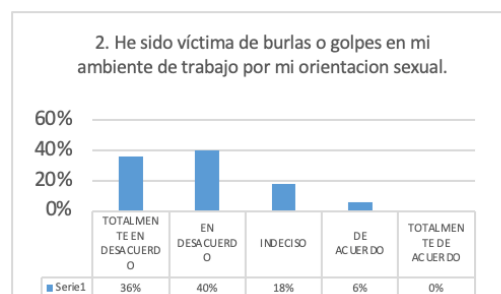
Gráfico 1. Daño a la integridad



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTTI

De igual forma, y como parte del estudio exploratorio, se indagó si habían sido víctima de burlas o golpes en su ambiente laboral debido a su orientación sexual, teniendo que un 76% contestó entre un total desacuerdo y desacuerdo al cuestionamiento; sin embargo, hubo personas que manifestaron indecisión, misma que se conjuntaría con la respuesta de aquellos que están de acuerdo o totalmente de acuerdo. Bajo este contexto tenemos que, dentro de los ambientes laborales, existen indicativos de violencia a personas que abiertamente manifiestan su preferencia sexual (Gráfico 2).

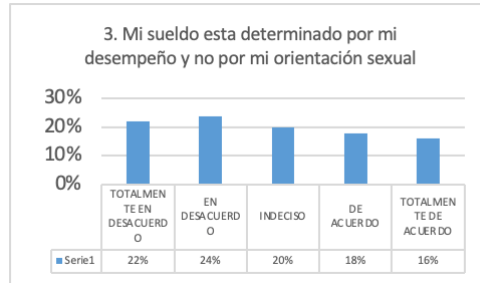
Gráfico 2. Víctima de violencia por orientación sexual



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTTI

Asimismo, el Gráfico 3 nos muestra que el 46% de las personas entrevistadas dicen estar en desacuerdo y en completo desacuerdo con que el sueldo pueda estar determinado por su desempeño, sino que más bien es de acuerdo a su orientación sexual, mientras que sólo el 34% de los entrevistados opina que sí está condicionado por su desempeño; adicional a ello, el 20% de las personas que están indecisos, parecen no saber que tanto influye la orientación sexual en su percepción económica.

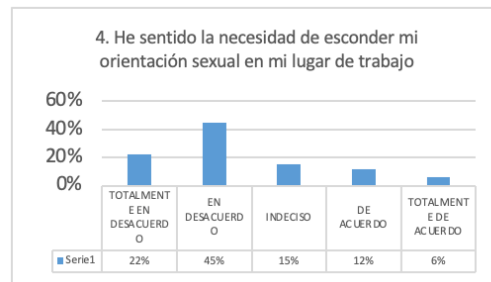
Gráfico 3. Relación sueldo-orientación sexual



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

En el Gráfico 4, un 18% de los entrevistados exponen que no han tenido la necesidad de ocultar o esconder su orientación sexual, aunque resulta pertinente recalcar que no se les solicitó abiertamente exponer el género o rol sexual al que se puedan sentir orientados, pero podría ser muy significativo que el 15% se dijera indeciso.

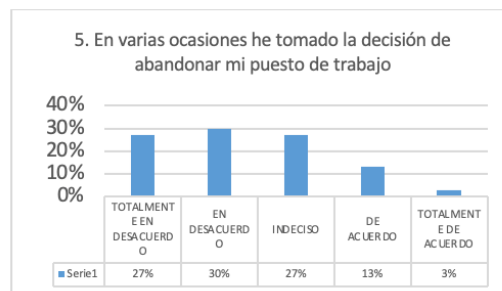
Gráfico 4. Orientación sexual y lugar de empleo



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

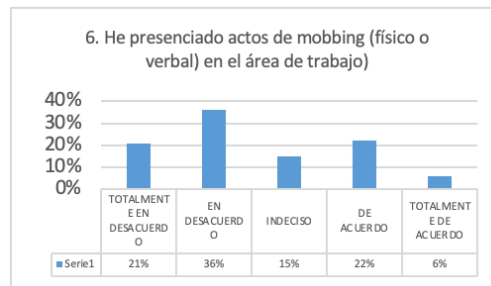
Los actos constantes de violencia y de acoso psicológico (*mobbing*) pueden ser algo frecuente en los ambientes laborales, sobre todo cuando se es parte de una comunidad pequeña y con estilos muy conservadores, por lo que el abandono de los puestos de trabajo, aunque sea baja la incidencia, resulta bastante significativo; tomando en consideración que los actos o tratos vejatorios y hostiles hacia personas con una diversidad o preferencia sexual suelen ser de forma sistémica, causando daños emocionales y físicos. Por lo que el 16% de las personas entrevistadas consideraron en algún momento abandonar sus puestos de trabajo, mientras que el 27% dijo sentirse indeciso (Gráfico 5), y en relación con lo que se muestra en el Gráfico 6, casi un 30% ha presenciado actos de *mobbing* dentro del área de trabajo.

Gráfico 5. Abandono de empleo.



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

Gráfico 6. Actos de mobbing

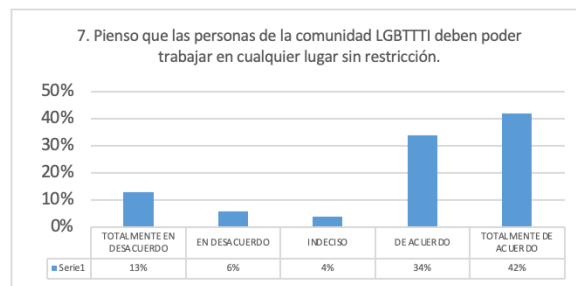


Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

Muchas de las actitudes hostiles o de vejación (violencia) basadas en insultos o palabras ofensivas, pueden ya considerarse actitudes normalizadas dentro de algunos grupos sociales, por lo que el 15% de las personas indecisas recaen en este rubro.

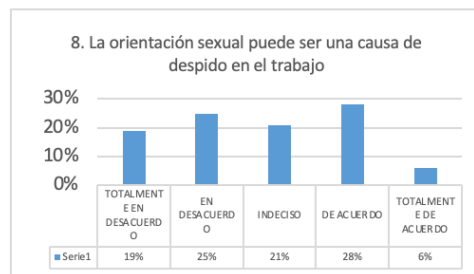
El adecuado desempeño profesional en el ámbito laboral (Gráfico 7), es algo que cualquier persona responsable puede hacer, sin importar el credo religioso, los orígenes étnicos y su género, por lo que así lo expresó el 76% de los entrevistados, aunque un 20% opinó lo contrario; sin embargo, cuando les preguntó si la orientación sexual puede ser causa de despido en el trabajo (Gráfico 8), el 44% de los entrevistados dijo estar en desacuerdo, lo cual no resulta del todo extraño, y aunque el 34% piense que sí es un motivo de despido, en este cuestionamiento también se registran respuestas indecisas con el 21%, por lo que en cualquiera de los casos puede ser determinante analizar la situación con un poco más de detenimiento.

Gráfico 7. Lugares de trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

Gráfico 8. Orientación sexual y despido.



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTI

Dentro de la misma secuencia de preguntas, se cuestionó si en algún momento consideraron que su sexualidad influía en el desempeño de sus actividades laborales, y aunque el 76% no lo consideró de esa manera o dijo estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 24% consideró lo contrario, es decir, que las personas que dentro de una empresa manifiestan su sexualidad, obstaculizan su desempeño laboral; motivo por el cual algunas personas de la comunidad LGBTTTI consideran difícil obtener un empleo, casi un 20% de los encuestados.

Adicional a ello, un 23% considera que deben existir trabajos específicos para ellos, como parte de una comunidad LGBTTTTI o por su orientación sexual (Gráfico 9), y de manera sorprendente, el 50% de los entrevistados consideran no tener los mismos derechos en el trabajo, tal y como se muestra en el Gráfico 10.

Gráfico 9. Trabajo específico

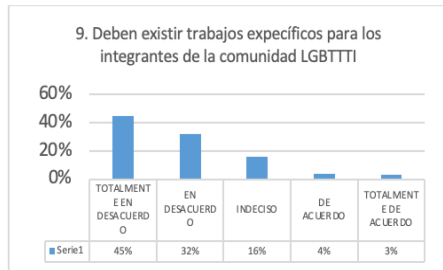
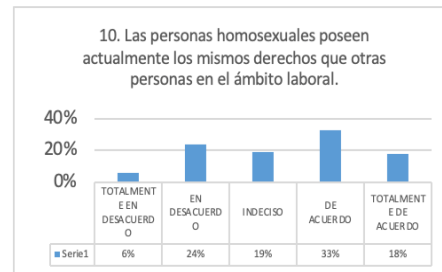


Gráfico 10. Derechos



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTTI

Cuando se les cuestionó si creen que se les haya negado un ascenso en el trabajo por su orientación sexual distinta (Gráfico 11), casi un 20% de los entrevistados manifestó estar de acuerdo, aunque un 15% de las personas se mostró indecisa, y un 20% consideró que la orientación sexual es importante al momento de elegir a un empleado dentro de una empresa (Gráfico 12).

Reflexionando la información recabada en los cuadros anteriores y los resultados de la aplicación del cuestionario, se puede suponer que existen los elementos necesarios para afirmar que hay discriminación hacia las personas con una orientación sexual distinta y pertenecientes a la comunidad LGBTTTTI; ya que al mismo tiempo se les considera como no calificados o aptos para algún puesto, adicional a ello, enfrentan dificultades al momento de solicitar un empleo, puesto que debe existir trabajos específicos para personas homosexuales o con una diversidad sexual distinta a la establecida como norma social, aunque no se considere importante saber su preferencia sexual (Gráfico 13).

Gráfico 11. Ascenso

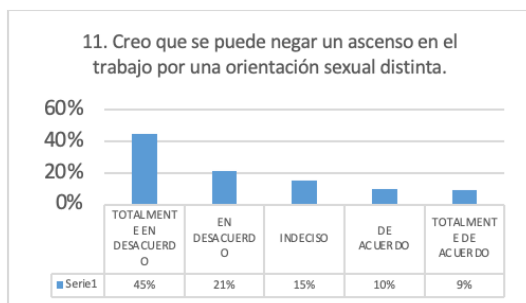
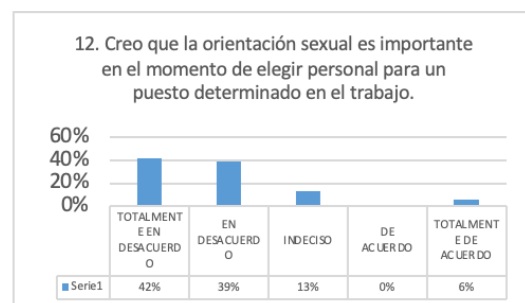
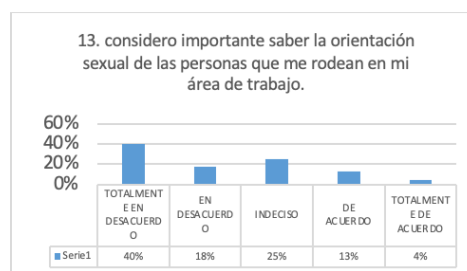


Gráfico 12. Elección de personal



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTTI

Gráfico 13. Orientación sexual



Fuente: Cuestionario aplicado a miembros de un colectivo LGBTTTTI

4. DISCUSIÓN

En muchos de los estudios que se han realizado y analizado para este proyecto se coincide y confirma que el común denominador en la discriminación por causa de su identidad de género y orientación sexual, sobre todo basado en patrones claramente establecidos por norma social hacia comportamientos que deben tener un hombre y una mujer.

Existen grandes aportes y estudios en la materia hechas por organismos internacionales, como los realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, incluso hay informes de trabajos o estudios de investigación hechos por personas interesadas en el tema, intelectuales, profesores, entre muchos otros, siempre basados en hechos duros y reales; sin embargo, la situación dista mucho de una disminución, y bueno, ni hablar de una desaparición, tal y como se reflejó en la opinión de los participantes, quienes piensan que la orientación sexual es causa de despido.

El tema de por sí resulta controversial en muchos sentidos, debido a la imagen que puede presentarse ante la opinión pública de una empresa, esto en el caso de los empleadores. Lo mismo sucede cuando hablamos de cualquier entorno social, ya sea educativo, de amigos o político, sin tocar lo religioso o familiar, pues difícilmente un individuo quiere ser reconocido o etiquetado como discriminador, intolerante u homofóbico.

Resulta alarmante saber que, de acuerdo con uno de los estudios de la UNICEF, desde una etapa escolar de educación básica, como lo es la primaria, el infante empieza a vivir con violencia o a actuar con violencia hacia otras personas.

El trabajo da pautas para reflexionar acerca del comportamiento social que se tiene hacia una diversidad y también del grado de inclusión que nuestra sociedad o nuestros entornos sociales (universitario, familiar, laboral) permiten, aunado a los constantes mensajes inclusivos, de equidad y de la defensa de los derechos humanos.

La contrariedad marcada en pautas referidas a la orientación sexual y vinculadas con el desempeño y el ambiente laboral, muestran de manera muy clara la constante violencia a la que se enfrentan personas que abiertamente expresan su preferencia sexual, y la poca oportunidad que tienen para obtener un ascenso o incluso un simple puesto de trabajo. El claro temor a ser víctimas de una segregación o discriminación y violencia es una constante que las personas dentro de una empresa, en cualquier nivel, evitan en muchos sentidos.

De igual manera, se observa la forma en cómo pierden el derecho a tener una fuente de empleo como cualquier ciudadano, perteneciente a una sociedad demasiado conservadora con relación a los géneros socialmente establecidos en pequeñas ciudades, como Campeche. Razón por la cual algunas personas prefieren mantener oculta su sexualidad y no enfrentar constantes situaciones de *mobbing* o de violencia laboral.

5. CONCLUSIÓN

Son muchas las situaciones a las que se enfrentan las personas con una sexualidad diversa, pertenecientes o no a un grupo social o colectivo LGBTTTI, no sólo en el ámbito familiar o con un grupo de amigos, sino que también deben hacer frente a las dimensiones muy marcadas en los roles de género, establecidas por la misma sociedad y en las que se es participe dentro del sector laboral, además de las actitudes de segregación con plenas características observables.

Cuando en un inicio surgió el cuestionamiento de ¿cuál es el nivel de discriminación o segregación que existe hacia las personas con una marcada preferencia sexual diversa o que pertenecen a colectivos LGBTTTI en Campeche? Había que también tener consideraciones, tradicionalmente manejadas y aceptadas por la sociedad misma: ciudad pequeña, porteña y religiosa, donde los individuos se rigen bajo un rol de género machista y conservador.

La ciudad de Campeche, también es lugar donde el nivel económico es bajo y el sector laboral está basado principalmente en el ámbito público. Cabe destacar que tampoco es fuerte ni visible el activismo político por parte de los miembros de la comunidad LGBTTTI, reduciéndose a pequeñas agrupaciones, asociaciones o actos de voluntariado civil.

Los resultados no son nada halagüeños, se cometen abusos a los derechos humanos básicos, hay violencia y discriminación basados en el acoso y hostigamiento a dicho individuos, situación que, sin duda, afecta

en muchos sentidos: privarlos de sus derechos individuales, basados en la libertad de la formación y en la productividad.

Por lo que es muy importante realizar cambios en política pública con medidas antidiscriminatorias y redoblar esfuerzos para cambiar estereotipos de género en las prácticas laborales mediante la implementación de indicadores basados en el desempeño de los sectores públicos y privados.

REFERENCIAS

- Albán, J. (2013). Las graves violaciones a los derechos humanos como categoría jurídica. *Pro Homine*. <https://tny.im/VLqnZ>
- Ávila, M. (2014). Violencia: ética discursiva, representación social y saber. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 6(11), 336-361. <http://dx.doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.121>
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y valores*, 20(40), 159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Trucco, D. y Inostroza, P. (2017). Las violencias en el espacio escolar. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 117. <https://tny.im/JP589>
- CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos). (2017) *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Comisión de Derechos Humanos, 44. <https://tny.im/ZPAyv>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2010) *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. ENADIS 2010. Resultados sobre diversidad sexual*, 75. <https://tny.im/eJryT>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación-Centro de Investigación y Docencia Económicas. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México. Trabajo*, 119. <https://tny.im/zqmLz>
- Ferrer, V., Ramis, M., Bosch, E., Navarro, C. (2006). Definición de indicadores laborales asociados al principio de igualdad entre mujeres y hombres: el caso de España. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 24, 7-56. <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/840>
- Frías, S. (2014). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2), 329-365. <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/28678>
- Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. <https://doi.org/10.22136/est002014382>
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273-1290. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14226240814>
- Ibarra, L., Escalante, A., Mendizabal, G. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4(7). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950655001>
- Jiménez, J., Cardona, M., Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT un estudio en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población*. 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Kaplan, D., y Piras, C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: Comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Revista de economía mexicana. Anuario UNAM*, 4, 138-165. <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/04/04DavidKaplan-Claudia%20Piras.pdf>
- Klonoff, E., Landrine, H., Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 93-99. <https://doi.org/10.1111/2Fj.1471-6402.2000.tb01025.x>
- Moreno, N., Rincón, J., Villalobos, G. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia). *Revista Iter Ad Veritatem*, 13, 13-32. <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/iaveritatem/article/view/1203>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 96a. Reunión 2007*. <https://tny.im/iosld>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. <https://tny.im/iosld>
- Palomino, F. (2012). Acoso sexual en México: análisis y propuestas. *Revista EN-CLAVES del pensamiento*, 7(12), 133-157. <https://tny.im/yQryc>
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17, 1-26. <http://rciencificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1997>

- Rojas, J., García, B., Hernández, M. (2019). El mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-368. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF). (2019). Panorama estadístico de la violencia contra niñas, niños y adolescentes en México, 106. <https://tny.im/dtWXX>
- Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la Republica. <https://tny.im/tbCVx>
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. En S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behaviour. Investigations of actors and targets*, 237-270. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10893-010>

AUTORES

Martín Alberto Sosa Zumárraga. Maestro en Ciencias en Metodología de la Ciencia, actualmente está cursando el Doctorado en Educación Humanista. Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Campeche. Colabora como investigador adscrito a la Red de Estudios de Género de la Zona Sur-Sureste de la ANUIES y trabaja en la línea de investigación acerca de masculinidades y diversidad.

María del Rosario Espinoza Sánchez. Maestra en Estudios Humanísticos por el ITESM. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Campeche, es miembro de la Red de Estudios de Género de la Zona Sur-Sureste de la ANUIES y del Colegio de Psicólogos del estado de Campeche y Región Maya, su principal línea de investigación es la medición y evaluación psicológica.

Ana Rosa Can Valle. Doctora en Educación Humanista. Diplomada en Inteligencia Emocional en la actividad tutorial y profesora de tiempo completo en la Facultad de de Enfermería de la Universidad Autónoma de Campeche. Investigadora adscrita a la Red de Estudios de Género de la Zona Sur-Sureste de la ANUIES, donde su línea de investigación es acerca de masculinidades y diversidad; también es miembro de la Red de Investigación de Durango.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores del presente artículo manifiestan e informan no poseer ningún conflicto de intereses posibles.

FINANCIAMIENTO

No hay asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

AGRADECIMIENTOS

N/A