



# La inclusión como elemento determinante de la pobreza en personas del colectivo LGBTI+ en México

---

Vázquez Parra; José Carlos

La inclusión como elemento determinante de la pobreza en personas del colectivo LGBTI+ en México  
CIENCIA *ergo-sum*, vol. 29, núm. 2, julio-octubre 2022 | e157

Ciencias Sociales

Universidad Autónoma del Estado de México, México

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.



Vázquez Parra, J. C. (2022). La inclusión como elemento determinante de la pobreza en personas del colectivo LGBTI+ en México. *CIENCIA ergo-sum*, 29(2). <http://doi.org/10.30878/ces.v29n2a2>

# La inclusión como elemento determinante de la pobreza en personas del colectivo LGBTI+ en México

## Inclusion as a determinant of poverty in the LGBTI+ community in Mexico

José Carlos Vázquez Parra  
Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, México

jvazquezp@tec.mx

 <http://orcid.org/0000-0001-9197-7826>

Recepción: 4 de agosto de 2020  
Aprobación: 13 de enero de 2021

### RESUMEN

Se busca hacer una reflexión en torno a la pobreza y la inclusión económica en el colectivo LGBTI+. El análisis parte del índice de inclusión LGBTI, propuesta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Banco Mundial. Por medio de una reflexión teórica, así como de un estudio de campo en el Área Metropolitana de Guadalajara, se busca identificar el impacto que tiene la inclusión en la falta de oportunidades y la pobreza de este colectivo en edad productiva. Se confirma que la falta de inclusión es un factor que puede detonar la pobreza.

**PALABRAS CLAVE:** desempleo, desigualdad, discriminación, exclusión, Guadalajara.

### ABSTRACT

This paper seeks to reflect on poverty and economic inclusion in a specific sector; the LGBTI+ community. The analysis is based on the United Nations Development Programme and the World Bank's LGBTI Inclusion Index. By means of a theoretical reflection, as well as a field study in the Guadalajara Metropolitan Area, the aim is to identify the impact that inclusion can have on the lack of opportunities and poverty of this group in productive age. As a conclusion it is confirmed that the lack of inclusion is a factor that can detonate poverty in a population of this group.

**KEYWORDS:** Unemployment, inequality, discrimination, exclusion, Guadalajara.

### INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de pobreza, es muy fácil caer en nociones que no resultan ser erróneas, sino, más bien, muy limitadas. La pobreza suele relacionarse con la falta de ingresos; sin embargo, después de décadas de estudios relacionados, se ha identificado que esta problemática debe abordarse desde una perspectiva multidimensional donde se resalten todos los elementos que pueden impactar en el bienestar de las personas.

Así, se habla de pobreza económica, pobreza de capacidades, pobreza por falta de servicios, pobreza educativa e, incluso, tipos de pobreza relacionadas con características de grupos o sectores poblacionales. En este sentido, si algo tienen en común todas ellas, es la presencia de una situación de carencia desencadenada por diferentes factores de exclusión que pusieron a los individuos en un entorno desfavorable.

Aunque la sociedad en general muestra un claro rechazo ante la pobreza, y los gobiernos y organizaciones dedican mucho esfuerzo y recursos para combatirla, es necesario dar un paso atrás y reflexionar sobre estos factores primarios que detonaron y llevaron a las personas a este estado. Considerando que las realidades de cada individuo o grupo son variables, también debe ser el análisis de elementos y necesidades, ya que lo que pudiera haber detonado la pobreza en un sector poblacional posiblemente sea diferente en otro.

De esta forma, el objetivo del artículo es buscar argumentos que respalden la hipótesis de que la falta de inclusión es un factor que puede detonar la pobreza en una muestra de personas de la comunidad LGBTI+ en edad productiva. Para lograrlo, se hace una reflexión desde el marco de referencia de los indicadores propuestos por el índice de inclusión LGBTI, así como con un estudio cuantitativo que permita sostener la hipótesis.

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1. 1. La realidad del colectivo LGBTI+ en Latinoamérica

Una de las obligaciones centrales del Estado es garantizar el desarrollo y el bienestar económico de su población. Esto implica la necesidad de establecer parámetros y normativas que no únicamente castiguen la exclusión social, sino que al mismo tiempo fomenten entornos seguros para la formación, el trabajo y el emprendimiento (Negroni, 2004). De manera concreta, en el caso de la población LGBTI+, el actuar del Estado también debe incluir la protección ante cualquier acto discriminatorio, lo cual consideraría todos los ámbitos en los que el sujeto se desarrolla como los hogares, las escuelas y, desde luego, los centros de trabajo (Corrales, 2017).

### 1. 2. La discriminación como elemento de desigualdad de oportunidades

La discriminación, así como cualquier tipo de exclusión social, desencadena en situaciones que ponen a las personas ante una desigualdad de oportunidades, las cuales, según la etapa de su vida, resultan en diversas consecuencias como deserción escolar, falta de formación profesional, rechazo en procesos de contratación, acoso en el empleo, despidos injustificados, informalidad laboral y, por supuesto, bajas condiciones de vida. El rechazo de las minorías afecta claramente al acceso de oportunidades y servicios de desarrollo, como es la educación y el empleo (Subirats *et al.*, 2004).

Para el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) la situación social que viven las personas LGBTI+ continúa siendo caracterizada por la exclusión y el rechazo en la sociedad y los coloca en una situación grave de desigualdad social que se complica por la falta de compromiso por parte de los Estados y sus normativas. En el ámbito mundial, 72 países continúan penalizando la homosexualidad, lo cual argumenta legalmente la presencia aún arraigada, en algunas regiones del mundo, de prejuicios en contra de este grupo minoritario (Unesco, 2015). Con todo, aunque en el resto de las naciones estas leyes han sido abolidas, esto no significa que se promuevan medidas para reducir la discriminación o brindar mejores oportunidades de inclusión social.

### 1. 3. Discriminación escolar

En Latinoamérica, por ejemplo, entornos formativos como las escuelas de educación básica y media siguen siendo fuertemente excluyentes de este colectivo, lo que se manifiesta desde medidas discriminatorias por parte de las autoridades escolares y el cuerpo docente hasta el acoso homofóbico por parte de la comunidad estudiantil (Cáceres y Salazar, 2013). Según la Unesco (2015), el *bullying* homofóbico incluye violencia psicológica, verbal y física, que, en países como México, impacta hasta a un 67% de los estudiantes LGBTI+ en algún momento de su proceso educativo.

En un estudio realizado por Cáceres y Salazar en 2011 en adolescentes y jóvenes de entre 18 y 24 años en Latinoamérica, se reportaba que en México el 88% de los encuestados escuchó insultos homofóbicos en sus centros educativos, 59% utilizó expresiones homofóbicas y el 51% fue víctima de ellas (Cáceres y Salazar, 2011).

Según la Unesco (2015), este panorama lleva a que muchos estudiantes decidan dejar sus estudios por la fuerte presión social que viven, pues aunado a eso encuentran poco apoyo en sus hogares, donde suele existir una fuerte formación religiosa y de rechazo hacia la diversidad (Bullying Sin Fronteras, 2020). Esta situación se replica en las universidades, ya que los miembros del colectivo son menos propensos a graduarse, por lo que se ven afectadas sus posibilidades de tener mejores empleos y un mayor ingreso.

Según la Unesco (citado por García, 2018), en países como Brasil es tanto el rechazo que se da por parte de las familias hacia las personas LGBTI+, sobre todo hacia la comunidad trans, que en la mayoría de las ocasiones terminan por salir del hogar. Este escenario limita su formación educativa y ocasiona que vivan en condiciones de miseria y exclusión.

#### 1. 4. Desigualdad laboral

Laboralmente hablando, la situación cambia poco. Según WPC (2020), las normas que se enfocan en prohibir la discriminación en espacios laborales, aunque son más usuales, continúan siendo un tema pendiente en algunas regiones del mundo, pues aún en varias naciones, este tipo de políticas siguen estando al criterio de las propias empresas u organizaciones. En el caso concreto de América Latina, el 80% de los países no cuenta con legislaciones relacionadas a la discriminación hacia el colectivo LGBTI+ y el otro 20%, aunque tiene normatividades, está enfocado a la orientación sexual y no a la identidad de género.

Es importante señalar que para WPC (2020), el que un país cuente con normas laborales que prohíban la discriminación en espacios laborales incluye a las prohibiciones o protecciones legislativas explícitas ante la discriminación relacionada con promociones, avances, aspectos disciplinarios, contrataciones, degradaciones y evaluación del desempeño laboral.

Por todo lo anterior, la tasa de pobreza, la falta de vivienda y la inseguridad alimentaria tienden a ser más altas entre las personas de la comunidad LGBTI+. Este escenario cuestiona en su totalidad el lema de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la ONU: “No dejar a nadie atrás” (Smale, 2019). En México, se calcula que el 25.48% de las personas trans cuenta con un empleo asalariado, el 19.6% está en desempleo y el 54.8% se autoemplea por la falta de oportunidades (*El Universal*, 2019). Como consecuencia, la mayoría no cuenta con prestaciones sociales y, ante la falta de alternativas, terminan dedicándose a giros laborales informales en los que sufren abusos como el entretenimiento nocturno, el tráfico de drogas y la explotación sexual (OTD, 2018).

Así, los hombres y mujeres LGBTI+ enfrentan claros desafíos para poder posicionarse en la pirámide económica, lo cual viene aparejado con el rechazo y la discriminación, o bien a la imposibilidad de vivir su sexualidad de manera abierta o plena. En México, cinco de cada diez personas LGBTI+ no hablan abiertamente de su identidad de género u orientación sexual en su lugar de trabajo según la Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México (ADIL, 2018). La mayoría toma esta decisión como un escudo contra el miedo a la no contratación, los despidos injustificados o el acoso laboral que se puede desatar tras informar sobre su orientación sexual.

## 2. EL ÍNDICE DE INCLUSIÓN LGBTI Y SU REALIDAD EN MÉXICO

Como un intento de responder ante esta situación de exclusión y rechazo, el PNUD, apegado a la agenda 2030, ha trabajado arduamente para precisar cuáles son las necesidades de la comunidad LGBTI+ para mejorar su calidad de vida. De esta forma, ha implementado programas regionales que promueven la inclusión, considerando las características propias de los países y su población (ONU, 2015).

Con base en lo anterior, el PNUD y el Banco Mundial (2019) diseñaron el índice de inclusión LGBTI, el cual se conforma de 51 indicadores separados en cinco aspectos de inclusión: educación, salud, participación civil y política, empoderamiento económico y seguridad y violencia. Estos aspectos buscan alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas con el propósito de medir el avance o atraso en temas de inclusión de los países y regiones que se hayan sumado a la agenda 2030.

De manera concreta, y para los fines del presente artículo, el apartado de Empoderamiento y Bienestar Económico se divide en nueve indicadores, que atienden cuatro aspectos de inclusión (acceso a puestos de trabajo, ingresos suficientes, seguridad social y clima para los negocios) relacionados con el empleo y el trabajo. Los indicadores son los siguientes:

- a) Leyes contra la discriminación en el empleo
- b) Implementación de leyes contra la discriminación en el empleo
- c) Experiencias de discriminación en el empleo
- d) Tasa de desempleo relativa
- e) Autonomía económica de las mujeres
- f) Tasa de pobreza relativa
- g) Ingresos individuales relativos
- h) Igualdad de beneficios de seguridad social
- i) Empresas pertenecientes a personas de la comunidad LGBTI+ o dirigidas por ellas.

Es relevante señalar que, por ser un índice de nueva creación, aún no se cuentan con resultados de implementación oficiales que midan la realidad de los países, aunque esto no impide que se pueda hacer una revisión no oficial de la realidad de cierta región o Estado.

En el caso del primer indicador, se puede señalar que México es un país que ha suscrito y ratificado decenas de instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos aplicables al derecho a la igualdad y a la no discriminación, tanto del sistema internacional de derechos humanos de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) como del sistema interamericano integrado por la OEA (Organización de los Estados Americanos). También, se ha reconocido la competencia de los órganos internacionales y regionales de orden jurisdiccional para valorar el nivel de cumplimiento del Estado, lo que hace parecer que, por lo menos internacionalmente, el marco normativo y las obligaciones en materia del derecho a la no discriminación son amplios y diversos (Conapred, 2020).

De manera interna, se cuenta con el artículo 1 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece el derecho a la no discriminación derivado de la prohibición expresa de este tipo de actos. Además, en el país, también se cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que es la encargada de regular el derecho a la no discriminación y estipula las bases para el establecimiento de una política nacional orientada a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, además de promover la igualdad de oportunidades y de trato. Por si fuera poco, gran parte de los Estados que conforman la nación cuentan con una cláusula no discriminatoria en su constitución, y en algunos casos se cuenta incluso con leyes para prevenirla (Conapred, 2020).

En cuanto al segundo indicador, relacionado con la puesta en marcha de esta normatividad, México tiene un organismo con presencia e incumbencia nacional, la CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos), así como agentes estatales que se encargan de atender todas las acusaciones de discriminación en general. En relación con el aspecto laboral, en el país existen juntas de conciliación y arbitraje, así como juzgados laborales que atienden, entre otros temas, todo lo relacionado a la discriminación en el empleo (Conapred, 2020).

De manera contrastante a esta estructura legal y organizacional del Estado Mexicano, y en cuanto al tercer indicador, el Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personas LGBTI en México (CEAV, 2019) mostró que el 60% de los encuestados consideraba que su orientación sexual era un obstáculo para acceder a un empleo, además de que el 25% de quienes ya cuentan con un trabajo percibe que el trato que reciben es malo o muy malo. Se calcula que un solicitante homosexual tiene 1.5 veces menos probabilidades de ser invitado a una entrevista de empleo en México que los solicitantes heterosexuales, cuando su orientación sexual se revela. Además, el 43% de los participantes indicó que vive hostigamiento y acoso laboral y el 78% señala que ha sufrido en algún momento discriminación que ha afectado su desarrollo profesional y laboral (CEAV y Fundación Arcoíris, 2019).

Según este diagnóstico, los comportamientos más usuales de discriminación que viven los mexicanos de la comunidad LGBTI+ por parte de sus empleadores son la solicitud de exámenes médicos innecesarios, rigurosidad desigual en el proceso de selección, salarios diferentes a otros empleados por puestos iguales, pocas oportunidades de desarrollo, intentos por indagar sus preferencias sexuales, así como agresiones físicas o verbales (CEAV, 2019).

Para empeorar la situación, se señala que, aunque el 38% decidió denunciar el acoso a sus líderes y el 17% poner

una queja ante las autoridades, el 45% terminó sin hacer nada al respecto o, incluso, prefirió renunciar a su trabajo en respuesta a un acto de discriminación (CEAV y Fundación Arcoíris, 2019).

En cuanto al séptimo indicador, el del promedio de ingresos en México, se calcula que el 63% de los participantes del diagnóstico hecho por CEAV y Fundación Arcoíris (2019) percibe un sueldo que no supera los 12 000 pesos mensuales (600 dólares americanos); sin embargo, cabe señalar que la mitad de ellos respondió que recibe la mitad de eso (300 dólares americanos). Aunque en ambos casos, se supera el salario mínimo nacional (3 690 pesos = 184 dólares americanos), queda abajo del ingreso por hogar que señala la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por INEGI (2020), que plantea la necesidad de tener ingresos mensuales superiores a los 15 429 pesos (771 dólares americanos) como parte de una noción de vida digna. Lógicamente, todos estos resultados impactan en el bienestar y situación social de las personas participantes en tal diagnóstico, los cuales, en la mayoría de los casos, perciben que viven en la carencia, la exclusión y la pobreza.

En cuanto al último indicador, en relación con la tasa de negocios o empresas con dueños o directivos del colectivo, no se cuenta con información oficial, pero es conveniente apuntar que en los últimos años ha habido mayor presencia de instituciones empresariales que reúnen a este tipo de organizaciones, como Pride Connection Mx y la Federación mexicana de Empresarios LGBT+ (Pride, 2018). Aunque en sus registros se pueden señalar más de doscientas empresas y corporativos, solamente algunos se catalogan como *Gay friendly*: implica que apoyan la causa del colectivo y no tanto así que sean propiedad o dirigidos por alguna persona LGBTI+ (Senderos, 2018).

De este modo, como ya se señaló, pese a que los indicadores que propone el PNUD no se han implementado, se cuenta con información suficiente para saber que existe un claro problema de desigualdad y discriminación hacia la comunidad LGBTI+ en temas económicos, cuestión que no se está atendiendo por las autoridades mexicanas y que, a pesar de tener leyes e instituciones que plantean una red de protección hacia la discriminación, la realidad del país sigue siendo altamente excluyente para esta población (Hossain *et al.*, 2019).

### 3. PERCEPCIÓN DE EXCLUSIÓN Y BIENESTAR DE VIDA EN LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

Una vez planteada la información que diversas fuentes han recopilado acerca de la situación económica y social de la comunidad LGBTI+ en Latinoamérica y México, se ha querido hacer un levantamiento adicional de datos en una de las ciudades más densamente pobladas del país, la Zona Metropolitana de Guadalajara. El objetivo de este sondeo es medir el grado de percepción de la situación económica de una muestra seleccionada con el fin de argumentar de manera directa la hipótesis de que la falta de inclusión es un factor que puede detonar la pobreza en una población en edad productiva.

#### 3. 1. Hipótesis

H1. La falta de inclusión es un factor que puede detonar la pobreza en una población en edad productiva.

#### 3. 2. Metodología

El estudio de este artículo se ha realizado por medio de una metodología de análisis cuantitativo de datos generados a partir de la aplicación de una encuesta de 15 reactivos mixtos, los cuales se dividen en tres secciones: datos personales, situación de ingresos y percepción de vida (tabla 1). La selección de una metodología cuantitativa responde a la posibilidad de contar con datos objetivos que se puedan apreciar con facilidad para su posterior análisis, así como por arrojar información confiable, datos estables y con la posibilidad de futuras comparaciones con otros grupos poblacionales. La generación de este instrumento se da a partir del análisis de literatura académica sobre el tema, así como algunos de los informes que se han mencionado en el marco teórico de este artículo.

TABLA 1  
Instrumento

Pregunta	Sección	Posible respuesta
Edad	Datos personales	18-24, 25-30, 31-36, 37-45, +45
Género	Datos personales	Masculino-Femenino-Otro
Colectivo LGBTI+	Datos personales	Homosexual-Lesbiana-Bisexual-Trans-Intersexual-Otro
Nivel de estudios terminados	Datos personales	Secundaria-Preparatoria-Universidad-Posgrado-Otro
Situación laboral	Situación de ingresos	Trabajo-No trabajo-Soy estudiante de tiempo completo
¿Con quién vives?	Situación de ingresos	Familia-Amistades-Solo
¿Dependes económicamente de alguien?	Situación de ingresos	Sí-No
Rango de sueldo (en pesos mexicanos)	Situación de ingresos	Nada o menos de 1 000, 1 001- 3 000, 3 001- 6 000, 6001-12 000+12 000
¿Percibes que tu sueldo te es suficiente para satisfacer tus gastos?	Percepción de vida	Altamente insuficiente, Medianamente insuficiente, Suficiente, Me sobra dinero.
¿Consideras que ser de la comunidad LGBTI+ impacta en tu situación económica?	Percepción de vida	Sí-No
¿Por qué?	Percepción de vida	Pregunta abierta
¿Has percibido alguna vez que has sido discriminado por ser LGBTI+?	Percepción de vida	Sí-No
¿Dónde?	Percepción de vida	
¿Te percibes como una persona pobre?	Percepción de vida	Sí-No
¿Por qué?	Percepción de vida	Pregunta abierta

Fuente: elaboración propia.

### 3. 3. Población y muestra

Por medio de redes de contacto con organizaciones civiles y grupos estudiantiles que trabajan con miembros de la comunidad LGBTI+ se pudo acceder a una población de 367 personas; sin embargo, y con la intención de apegarse al objetivo del estudio, se hizo una selección de una muestra, a partir de los siguientes criterios:

- a) Se reconocieran como parte del colectivo LGBTI+ (pregunta 3)
- b) No dependieran económicamente de alguien (pregunta 7)
- c) Se encontrarán en edad productiva (pregunta 1)
- d) Contestaron todos los reactivos de la encuesta

De esta forma, se redujo considerablemente el número de participantes y quedó una muestra de 216 individuos.

### 3. 4. Implementación

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo durante la segunda y tercera semana de febrero del 2020 (10-21 de febrero); el instrumento se digitalizó por medio de Google Forms. A los encuestados se les hizo llegar por correo electrónico, o bien por WhatsApp. La intención de que fuera de esta manera es contar con la mayor cantidad de encuestados; a su vez, se utilizó un modelo de bola de nieve o recomendación entre ellos mismos. Además,

el hecho de enviar la encuesta electrónicamente mejoraba la percepción de anonimato, que resulta ser un punto relevante al momento de hablar de cómo se percibe la discriminación.

#### 4. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados del proceso de implementación en la muestra (tabla 2), pero sólo se presentan de las preguntas cerradas. Las respuestas a las preguntas abiertas forman parte del análisis de resultados. Se han eliminado las preguntas 3 y 7, ya que forman parte de los criterios de inclusión de la muestra.

TABLA 2  
Resultados

Pregunta	Respuesta en número y porcentaje				
Edad	18-24 (16-7%)	25-30 (38-18%)	31-36 (63-29%)	37-45 (74-34%)	+45 (25-12%)
Género	Masculino (118-55%)	Femenino (96-44%)	Otro (2-1%)		
Nivel de estudios terminados	Secundaria (28-13%)	Preparatoria (98-45%)	Universidad (79-37%)	Posgrado (8-4%)	Otro (3-1%)
Situación laboral	Trabajo (197-91%)	No trabajo (19-9%)	Estudiante TC (0)		
¿Con quién vives?	Familia (69-32%)	Amistades (108-50%)	Solo (39-18%)		
Rango de sueldo (en pesos mexicanos)	Nada o menos de 1 000 (21-10%)	1 001-3 000 (43-20%)	3 001- 6 000 (38-18%)	6 001- 12 000 (61-27%)	+12 000 (53-25%)
¿Percibes que tu sueldo te es suficiente para satisfacer tus gastos?	Altamente insuficiente (65-30%)	Medianamente insuficiente (79-36%)	Suficiente (55-26%)	Me sobra dinero (17-8%)	
¿Consideras que ser de la comunidad LGBTI+ impacta en tu situación económica?	Sí (162-75%)	No (54-25%)			
¿Has percibido alguna vez que has sido discriminado por ser LGBTI+?	Sí (184-85%)	No (32-15%)			
¿Te percibes como una persona pobre?	Sí (92-43%)	No (124-57%)			

Fuente: elaboración propia.

##### 4. 1. Análisis de resultados

Uno de los puntos centrales de los resultados, enfocándose en la búsqueda de argumentos para corroborar o rechazar la hipótesis, es lo relacionado con el acceso a un trabajo que permita cubrir las necesidades del individuo, lo cual, como se puede apreciar, aunque se tiene una alta tasa de empleo, el rango de insuficiencia del salario es también alto. Prácticamente, sólo una tercera parte de los encuestados consideran que sus ingresos son suficientes para solventar sus necesidades, lo cual es proporcional a aquellas personas que contestaron tener sueldos mayores a los 12 000 pesos. Este marco se apega a lo que tanto INEGI como el Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personas LGBTI en México (CEAV, 2019) señalaban en el marco teórico.



En una revisión más profunda se encuentra que las personas que no trabajan son quienes más suelen vivir con sus familias y tener los promedios de ingresos más bajos. Es importante señalar que algunos mencionaron ser estudiantes, pero no se clasificaron como de tiempo completo, pues están en proceso de buscar empleo. Otra parte de la población que vive con sus familias suele hacerlo por tener ingresos bajos y una percepción de insuficiencia para satisfacer sus necesidades. La mayor parte de quienes respondieron que viven solos tiende a recibir sueldos más altos, pero de igual manera percibe que son suficientes. Un punto interesante es el hecho de que son las mujeres quienes en su mayoría viven con sus familias, además de que perciben sueldos bajos o nulos y muestran una insatisfacción hacia sus ingresos.

En cuanto a las preguntas de percepción, tres cuartas partes de la muestra consideran que su situación como LGBTI+ les impacta en sus circunstancias económicas. Entre las razones se encuentran respuestas como las siguientes:

R79: “Las personas gays siempre tenemos más las cosas más difíciles: desde la falta de apoyo de los papás hasta los ataques de los demás”

R123: “Cuando mi mamá se enteró que era trans he vivido sola”

R177: “Cuando tienes cierta edad y no estás casada la gente comienza a presionarte, y los *jefes* no te apoyan, porque al no tener hijos piensan que no necesitas el dinero”

Claramente, estas respuestas están relacionadas con la percepción de discriminación. A su vez se suman comentarios de algunas personas que, aunque consideran que el ser LGBTI+ no les ha impactado de forma negativa en sus oportunidades económicas, sí han tenido situaciones de discriminación. Esto es semejante a los resultados arrojados por CEAV y Fundación Arcoíris cuando señalan que cerca del 80% de los participantes del Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personas LGBTI en México expresa haber sufrido en algún momento discriminación (CEAV y Fundación Arcoíris, 2019).

Ahondando en esta respuesta, la mayor parte de los encuestados señalan que es primero en el ámbito escolar, segundo en el laboral y tercero en el hogar o casa en donde han percibido mayor discriminación; este resultado es acorde con lo descubierto por Cáceres y Salazar (2011) para una población de 18-24 años en Latinoamérica. Sin embargo, es importante señalar que este último ámbito por sí solo queda en tercer lugar, pero que si se considera que hay respuestas que lo mencionan junto con escuela y trabajo, el hogar se coloca como el lugar con mayor percepción de discriminación.

Por último, la percepción de pobreza es una respuesta que dio resultados confusos, ya que, aunque hay un mayor porcentaje de personas que se sienten insatisfechas con sus ingresos, no todos se perciben como pobres. Este panorama puede responder al rechazo estereotipado que se tiene en México hacia lo que significa ser pobre, lo cual sería la razón de esta contradicción.

De forma general, en vista de los resultados, se aprecian argumentos suficientes para comprobar la hipótesis en la muestra seleccionada, ya que efectivamente el hecho de pertenecer al colectivo LGBTI+ en México, en concreto en el Área Metropolitana de Guadalajara, influye a que se desarrolle una percepción donde hay menores oportunidades de crecimiento (nivel educativo), menor apoyo por parte de redes familiares (rechazo y discriminación) y, como consecuencia, oportunidades laborales limitadas que favorecen sueldos bajos. Así, se concluye que la falta de inclusión y el alto índice de discriminación pueden resultar ser factores detonantes de la pobreza en personas en edad productiva de la comunidad LGBTI+.

## CONCLUSIONES

Sin lugar a duda, como lo señalaba uno de los encuestados, la vida es complicada cuando se pertenece a un grupo o colectivo que ha sido rechazado y discriminado por siglos. Sobre todo, acontece en un país en el que,

a pesar de contar con toda una estructura que prohíbe la discriminación, hay poca disposición por parte de las autoridades y la población para hacer un verdadero cambio que impacte en la vida de las personas. El ideario y las creencias, influidas por un pasado fuertemente religioso, ocasiona que la comunidad LGBTI+ mexicana se encuentren en desventaja al momento de desarrollarse, ya que enfrenta no sólo barreras que limitan su crecimiento dentro de las organizaciones, sino, incluso, un camino formativo lleno de obstáculos que termina expulsándolos a medio proceso.

Como señala el PNUD, la inclusión es un elemento necesario para combatir la pobreza en las naciones, ya que es difícil atender las necesidades económicas cuando hay un rechazo institucionalizado hacia un grupo poblacional. La comunidad LGBTI+ exige ser tratada con igualdad de derechos que el resto de la población, por lo que garantizar la inclusión, no implica nada adicional, salvo el reconocimiento de sus legítimas demandas como ciudadanos que también merecen bienestar y una vida digna.

### ANÁLISIS PROSPECTIVO

Este artículo permite abrir espacio a nuevas investigaciones que hagan estudios a mayor profundidad enfocados en ampliar la muestra, aplicarla en otros entornos para identificar similitudes y diferencias, así como hacer aplicaciones en grupos concretos de la comunidad LGBTI+, y tomar en consideración que algunas partes de este colectivo, como la comunidad trans, suelen ser aún más discriminadas. Este estudio también invita a analizar situaciones de doble discriminación como en las mujeres LGBTI+ o en personas de comunidades indígenas o afrodescendientes.

### AGRADECIMIENTOS

Se agradece al equipo arbitral de la revista, quienes aportaron en el esclarecimiento teórico y la mejora de la estructura del artículo.

### REFERENCIAS

- ADIL. (2018). *Encuesta sobre diversidad y talento LGBT en México*. Ciudad de México: Nielsen & Heinrich Böll Stiftung.
- Bullying Sin Fronteras. (22 de enero de 2020). *Estadísticas mundiales de bullying 2017/2018*. Disponible en [https://bullyingsinfronteras.blogspot.com/2018/10/estadisticas-mundiales-de-bullying\\_29.html](https://bullyingsinfronteras.blogspot.com/2018/10/estadisticas-mundiales-de-bullying_29.html)
- Cáceres, C. y Salazar, X. (2011). *Estudio a través de internet sobre "bullying" y sus manifestaciones homofóbicas en las escuelas de Chile, Guatemala, México y Perú, y su impacto en la salud de jóvenes y varones entre 18 y 24 años*. Lima: Instituto de Estudios en Salud, Sexualidad y Desarrollo Humano, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Organización Panamericana de la Salud.
- CEAV. (2019). *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia las personas LGBTI en México*. Ciudad de México: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.
- CEAV y Fundación Arcoíris. (2019). *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia las personas LGBTI en México. Derecho al Trabajo*. Ciudad de México: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.
- Conapred. (24 de marzo de 2020). *Marco legal contra la discriminación*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Disponible en [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=160&id\\_opcion=170&cop=170](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=160&id_opcion=170&cop=170)
- Corrales, J. (2017). Understanding the uneven spread of LGBT rights in Latin America and the Caribbean. *Journal of Research in Gender Studies*, 7(1), 52-82.

- El Universal*. (2019). *Trans en América Latina*. Historias desde la diferencia. Disponible en <https://interactivo.eluniversal.com.mx/2019/transgenero-transfronterizo/>
- García, P. (2018). *Personas trans en Brasil: aproximación a la realidad transfoba*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2019). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms? *Journal of Business Ethics*, 157(4), 1-17.
- INEGI. (20 de febrero de 2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Negrón, M. (2004). From movement demands to legislation: Organizing in the LGBT community in Mexico City. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 16(3-4), 207-218.
- ONU. (agosto de 2015). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Disponible en <http://www.nu.org.bo/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods/>
- OTD (Organizando Trans Diversidades). (2018). *Costa Rica aprueba el cambio de nombre de personas trans en su cédula de identidad*. OTD. Organizando Trans Diversidades. Disponible en <https://otdchile.org/costa-rica-aprueba-el-cambio-de-nombre-de-personas-trans-en-su-cedula-de-identidad/>
- PNUD y Banco Mundial (2019). *Índice de inclusión LGBTI. Conjunto de indicadores propuestos para el índice de inclusión LGBTI*. New York: ONU.
- Pride. (2018). *Pride Connection MX*. Disponible en <https://www.prideconnectionmexico.com/>
- Senderos, M. (26 de junio de 2018). 10 datos curiosos del emprendimiento en México que debes saber. *Entrepreneur*. Disponible en <https://www.entrepreneur.com/article/292067>
- Smale, A. (abril de 2019). *Qué implican los ODS*. ONU. Disponible en <https://www.un.org/es/chronicle/article/que-implican-los-ods#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible,se%20deje%20a%20nadie%20atr%C3%A1s.&text=Los%2017%20Objetivos%20de%20Desarrollo,mapa%20del%20mundo%20que%20buscamos>
- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., & Rapoport, A. (2004). *Pobreza exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Unesco. (2015). *La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar. Hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina*. Chile: ONU.
- WPC (World Policy Center). (2020). *Rights, laws, policies, publications and resources*. Retrieved from <https://www.worldpolicycenter.org/policies/are-lgbt-workers-protected-from-discrimination-in-promotions-and-or-demotions>