

**DOBLE IDENTIDAD, DOBLE CONDENA:
UNA MIRADA A LA DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD
LABORAL DE LAS PERSONAS INDÍGENAS LGBT+
EN CUETZALAN DEL PROGRESO, PUEBLA***

DOUBLE IDENTITY, DOUBLE SENTENCE: A LOOK AT
DISCRIMINATION AND LABOR INEQUALITY OF INDIGENOUS
LGBT+ PEOPLE IN CUETZALAN DEL PROGRESO, PUEBLA

DOUBLE IDENTITÉ, DOUBLE PEINE : REGARD SUR LA
DISCRIMINATION ET INÉGALITÉS DE TRAVAIL DES
PERSONNES LGBT+ INDIGÈNES À CUETZALAN DEL
PROGRESO, PUEBLA

María del Pilar HERNÁNDEZ LIMONCHI**
Esteban David PÉREZ LÓPEZ***
Nancy Elizabeth WENCE PARTIDA****

RESUMEN: Las personas indígenas LGBT+ son parte de una sociedad donde persiste el racismo, el clasismo y la homofobia. Por lo tanto, el objetivo del presente artículo es comprender la discriminación y la desigualdad laboral hacia esta población para identificar posibles violaciones a sus derechos humanos. La investigación se realizó en la cabecera municipal.

* Recibido el 7 de noviembre de 2022 y aceptado para su publicación el 22 de marzo de 2023.

** Profesora investigadora de tiempo completo adscrita a la Universidad Intercultural del Estado de Puebla, miembro del núcleo académico de la Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje y responsable del Cuerpo Académico “Derechos humanos, derechos indígenas y globalización”. ORCID: 0000-0001-6432-7502.

*** Abogado, egresado de la licenciatura en derecho con enfoque intercultural. Universidad Intercultural del Estado de Puebla.

**** Profesora investigadora de tiempo completo adscrita a la Universidad Intercultural del Estado de Puebla, coordinadora de la Maestría en Ambientes Interculturales de Aprendizaje y miembro del Cuerpo Académico “Relaciones de poder en contextos de diversidad y estrategias plurales para la emancipación”. ORCID: 0000-0002-4096-8871.



pal de Cuetzalan del Progreso, Puebla, a través de entrevistas semiestructuradas, con enfoque sociojurídico y mediante la técnica bola de nieve.

Se realizaron seis entrevistas a hombres y mujeres que se identificaron como indígenas, pero también como gays o lesbianas, con un rango de edad de 27 a 31 años, quienes narraron prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, que los coloca en desventaja en relación con las personas mestizas heterosexuales. Entre los resultados destaca que se pone en duda su capacidad y se enfrentan a insultos, burlas, abusos, agresiones, hostigamiento sexual, violación y rechazo en la esfera laboral; se les dificulta conseguir empleo, se les niega o se les expulsa. Se concluye que se viola el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas indígenas LGBT+ en el ámbito laboral.

Palabras clave: derechos humanos, derecho al trabajo, indígenas LGBT+, discriminación, desigualdad de oportunidades.

ABSTRACT: LGBT+ indigenous people are part of a society where racism, classism and homophobia persist. Therefore, the objective of this article is to understand the discrimination and labor inequality towards this population to identify possible violations of their human rights. The research was carried out in the town of Cuetzalan del Progreso, Puebla, through semi-structured interviews, with a socio-legal approach and using the snowball technique.

Six interviews were conducted with men and women who identified themselves as indigenous, but also as gay or lesbian, with an age range of 27 to 31 years, who reported discriminatory practices in the workplace, which places them at a disadvantage in relation to the heterosexual mixed-race people. Among the results, it highlights that their capacity is questioned and they face insults, ridicule, abuse, aggression, sexual harassment, rape and rejection in the workplace; find it difficult to get a job, are denied or expelled. It is concluded that the right to equality and non-discrimination of LGBT+ indigenous people in the workplace is violated.

Keywords: human rights, right to work, indigenous LGBT+, discrimination, inequality of opportunities.

RÉSUMÉ: Les personnes autochtones LGBT+ font partie d'une société où le racisme, le classisme et l'homophobie persistent. Le présent article a donc pour objet de comprendre la discrimination et l'inégalité en matière d'emploi à l'égard de cette population afin d'identifier d'éventuelles

violations de ses droits fondamentaux. L'enquête a été menée dans le chef-lieu de Cuetzalan del Progreso, Puebla, à travers des entretiens semi-structurés, avec une approche socio-juridique et par la technique boule de neige.

Six entretiens ont été menés avec des hommes et des femmes qui se sont identifiés comme autochtones, mais aussi comme gays ou lesbiennes, âgés de 27 à 31 ans, et qui ont fait état de pratiques discriminatoires dans le domaine du travail, qui les désavantagent par rapport aux personnes métissées hétérosexuelles. Il en ressort que leurs capacités sont mises en doute et qu'ils sont victimes d'insultes, de moqueries, d'abus, d'agressions, de harcèlement sexuel, de viol et de rejet sur le lieu de travail; ils ont du mal à trouver un emploi, sont refusés ou expulsés. Il est conclu que le droit à l'égalité et à la non-discrimination des personnes autochtones LGBT+ au travail est violé.

Most clés: droits humains, droit au travail, autochtone LGBT+, discrimination, inégalité des chances.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Doble discriminación: indígena LGBT+*. III. *Derecho a la igualdad y no discriminación de las personas indígenas LGBT+*. IV. *Derechos laborales de las personas indígenas LGBT+*. V. *Metodología*. VI. *Resultados*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

En 2017 se realizó la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS),¹ donde se muestra la discriminación y desigualdad que enfrenta la población indígena en México. Entre los principales resultados se encuentra que cuatro de cada 10 personas opinan que los grupos indígenas son considerados poco trabajadores. Con respecto a las personas de la comunidad LGBT+ se han realizado varios “estudios y análisis económicos previos que han comprobado la existencia de segregación y discriminación laboral por sexo (hombre-mujer); sin embargo, estos trabajos no enfocan su análisis en el caso específico de la población LGBT+ o diversidad de género”.²

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), México, 2017.

² Jiménez-Castaño, Jorge, Cardona-Acevedo, Marleny y Sánchez-Muñoz, María del Pilar, “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la loca-

En relación con la discriminación de personas LGBT+, la primera encuesta de 2014 sobre homofobia laboral en México mostró cifras alarmantes donde “el 35% de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transgénero han sido víctimas de algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo”.³ Otra encuesta señaló que por la orientación sexual o la identidad de género, al 14% de los participantes les negaron un empleo, 10% fueron despedidos, 35% fueron discriminados por su superior o sus compañeros de trabajo y al 20% les preguntaron sobre su orientación sexual o identidad de género para obtener un empleo.⁴

Ahora bien, el concepto de indígena, según Stavenhagen, se refiere a “los descendientes de los pueblos que ocupaban un territorio dado cuando éste fue invadido, conquistado o colonizado”.⁵ Asimismo, cuando nos referimos a las personas LGBTTIQA (en adelante LGBT+) son las identidades no heterosexuales y disidentes del régimen de género binario, es decir, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales, intersexuales, queer y asexuales.

Se debe agregar que, en la mayoría de los pueblos originarios, como es el caso de Cuetzalan del Progreso, Puebla, algunas personas mestizas⁶ discriminan a las personas indígenas por su lengua, color de piel, vestimenta, condición económica o social, lo cual confirma que la discriminación consta de varias dimensiones, porque los grupos que son discriminados por su origen étnico, pueden ser objeto de otros actos de discriminación dado que no tienen acceso pleno a los servicios de educación, salud, ni a ciertos espacios laborales, entre otros. Por otra parte, las personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual son un grupo social expuesto a diversas violencias por transgredir el orden sexual hegemónico, orden que legitima discursos y prácticas regidos por la heterosexualidad como norma, la llamada heteronor-

alidad de chapinero, Bogotá Colombia”, *Papeles de población*, México, vol. 23, núm. 93, julio-septiembre de 2017, p. 233.

³ Adil Diversidad e Inclusión Laboral, *1ra. Encuesta sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México*, México, 2014.

⁴ *Idem*.

⁵ Stavenhagen, Rodolfo “Los derechos de los indígenas: algunos problemas conceptuales”, *Nueva Antropología*, vol. XIII, núm. 43, noviembre de 1992, p. 87.

⁶ Las personas nahuas las denominan *kojotl* que significa “no habla náhuatl” o no realizan prácticas de esta cultura. En la sierra también se les llama “gente de razón”.

matividad.⁷ Generalmente, la sociedad discrimina a las personas LGBT+ por las imposiciones del sistema heteronormativo.

Entonces, las personas indígenas LGBT+ enfrentan una doble discriminación por su doble identidad, tanto en el ámbito privado como en el público. En este caso, sólo se hace referencia a la discriminación en el ámbito laboral, la cual genera desigualdad de oportunidades y, por lo tanto, violaciones a los derechos humanos. Si bien es cierto que se han elaborado estudios sobre discriminación, pocos se han enfocado en lo que ocurre en el ámbito laboral de personas indígenas LGBT+. Por ello, este artículo es original y relevante para el estudio del derecho social y los derechos humanos desde un enfoque intercultural. De manera que el objetivo del presente artículo es comprender la discriminación y la desigualdad de oportunidades hacia las personas indígenas LGBT+ en el ámbito laboral en la cabecera municipal de Cuetzalan del Progreso, Puebla, para identificar posibles violaciones a los derechos humanos.

II. DOBLE DISCRIMINACIÓN: INDÍGENA LGBT+

En algunos pueblos indígenas, hablar sobre sexualidad y construcciones de género es un tabú, son temas que no se mencionan en la familia, ni fuera de ella. Suele ser complejo, pues si bien parten desde su cosmovisión, también intervienen prácticas y actividades bajo la lógica de la heterosexualidad como única forma de relación sexoafectiva aceptada. “La visión que se ha forjado en determinados contextos culturales sobre el deber ser en relación con el cuerpo de una persona influye en la sociedad al promover discursos que establecen principios normativos que marcan lo «normal» o «anormal» dentro de cada grupo social”.⁸

Según Rivera, “la práctica de la homosexualidad generalmente es considerada como una distorsión de lo que debe ser natural, pues una familia es la que

⁷ Gutiérrez, David y Evangelista, Angélica, “Violencia institucional hacia mujeres trans trabajadoras sexuales y su posicionamiento frente a la regulatización sanitaria”, en Hernández, Ricardo y Winton, Ailsa (coords.), *Diversidad sexual, discriminación y violencia. Desafío para los derechos humanos en México*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018, pp. 87-102.

⁸ Hernández-Silvano, Amadeo, Marcial-Zavala, Rogelio y Moreno-Muñoz, Manuel, Antsiwinik, “Expresarse como homosexual en una secundaria de contexto indígena”, *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, vol. XVIII, núm. 1, enero-junio de 2020, p. 130.

está constituida por un hombre y una mujer”.⁹ Cuando una persona se identifica como indígena LGBT+, la construcción de la identidad “se ve permeada por elementos que dificultan el desarrollo integral de manera libre y armónica”,¹⁰ lo que podría traducirse en acciones de maltrato, discriminación o violencia “para corregirlos” o “volverlos machitos” en el caso de los varones, e incluso se les expulsa de la comunidad, pues ante los señalamientos sociales, la familia es cómplice de la deshonra por la inadecuada educación del hijo o la hija.¹¹

A quienes viven libremente ambas identidades se les discrimina en varios espacios, como el familiar, escolar y laboral.

Los procesos de discriminación contra la población LGBT+ ocasionan que las relaciones sociales de dicha comunidad se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de los mismos, lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales.¹²

De acuerdo con Balbuena,¹³ en Latinoamérica y particularmente en México se considera “a los homosexuales como sujetos no bien recibidos en los ámbitos públicos”. Las políticas homofóbicas continúan manifestándose en nuestro país no sólo a través de las prácticas y los ritos, sino también en esas luchas por la supuesta defensa de un modelo de familia heteroparental. No obstante, dentro de los espacios laborales las personas homosexuales se enfrentan a prácticas discriminatorias y son señaladas como maricas, putos, desviados, jotos, machorras, marimachas, tortilleras, entre otras. Al respecto Balbuena considera que “estos prejuicios constituyen parte de una narrativa histórico-cultural que asigna posiciones de descrédito a los homosexuales, deshumanizándolos o subrayando una condición de pecadores y de perversos que no tiene más sustento que los repetitivos argumentos que esgrime la religión”.¹⁴

⁹ Rivera, José, “Juventudes emergentes: percepciones en torno a la familia, la escuela, el trabajo y el ocio en jóvenes en contextos rurales en San Luis Potosí”, *Cuicuilco*, México, núm. 53, enero-abril de 2012, p. 90.

¹⁰ Bautista, Enrique, “Reflexiones acerca de la diversidad sexual entre jóvenes indígenas en México”, *Revista de Estudios Sociales*, núm. 63, 2018, pp. 107 y 108.

¹¹ Fuente, Eduardo de la, “La homosexualidad en la familia”, *Tramas. Subjetividad y procesos sociales*, núm. 24, 2006.

¹² Jiménez-Castaño, Jorge, Cardona-Acevedo, Marleny y Sánchez-Muñoz, *op. cit.*, p. 233.

¹³ Balbuena, Raúl, “La construcción sociocultural de la homosexualidad. Enseñando a vivir en el anonimato”, *Culturales*, vol. VI, núm. 11, enero-junio de 2010, p. 78.

¹⁴ *Idem*, p. 74.

Derivado de ello, en las diferentes culturas que se rigen por sus normas internas, adoptan una específica en relación con la sexualidad y la identidad de género, donde lo aceptable es ser hombre o mujer, pero quienes salen de esta “normalidad” suelen vivir exclusión y violencia, tanto en su familia como en el espacio público, con la única finalidad de que la heterosexualidad conserve su posición en la jerarquía social.

Bajo esta lógica, la homosexualidad es vista como una violación al sistema impuesto por la norma sexista y evaluada como incompleta, perversa, patológica, criminal e inmoral. Esto provoca “odio, desprecio y rechazo pues, bajo los planteamientos esencialistas, contraviene aquello que se considera como natural, es decir, la existencia de hombres masculinos y mujeres femeninas destinados a establecer parejas heterosexuales con intenciones de reproducción”.¹⁵ En la historia de México, afirma Monsiváis,¹⁶ a los homosexuales se les ha quemado vivos, han sido objeto de linchamientos morales sistemáticos, expulsados de sus familias y de sus empleos, encarcelados, desterrados de sus lugares de origen, exhibidos sin compasión alguna, excomulgados, asesinados con saña por el solo “delito” de su orientación sexual.

Asimismo, para las personas indígenas homosexuales la lucha constante a la que se enfrentan día con día se convierte en una doble desventaja, por ser indígena y por ser LGBT+. Como bien lo señalan Rodríguez y De Keijser,¹⁷ “en México, comunidades rurales, indígenas y grupos marginados, sobre todo, basan su pensamiento y concepción en una arraigada lucha de lo moderno y lo tradicional, en las cuales el hombre y la mujer tienen definidos sus papeles y sus roles”, que al no cumplirlos se transgreden las normas establecidas. No obstante, cada comunidad indígena construye de manera diferente su cosmovisión ante la diversidad de género, porque atraviesa a individuos, aspectos culturales, materiales y geográficos, así como normas internas que guían a la implementación de determinados roles que se asumen a partir de las creencias aceptadas entre ser hombre o mujer.

Como bien menciona Castañeda, “los homosexuales gozan hoy de una aceptación frágil y superficial, sólo aparente, los grandes problemas de fondo, la discriminación real y la homofobia real, permanecen intactos”. Pese a que en la actualidad existen convenios, políticas y legislación contra la

¹⁵ Bautista, Enrique, *op. cit.*, p. 103.

¹⁶ Monsiváis, Carlos, *Que se abra esa puerta: crónicas y ensayos sobre la diversidad sexual*, México, Paidós, 2010.

¹⁷ Teutle, Alberto y List, Mauricio, *Húmedos placeres. Sexo entre varones en saunas de la ciudad de Puebla*, México, La Cifra-Universidad Autónoma Metropolitana, 2015, p. 130.

discriminación, “los cambios al respecto no han sido los esperados, pues se trata de percepciones con un arraigo social importante que van más allá del establecimiento de normatividades”.¹⁸

III. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS INDÍGENAS LGBTQ+

Existen normas jurídicas que regulan el derecho a la igualdad y no discriminación, tanto a nivel internacional, nacional y estatal, que representan la dignidad integral del ser humano y que se requieren para la inclusión de personas indígenas LGBTQ+ y otros grupos vulnerables. Este derecho es inherente a todo ser humano, sin importar el origen étnico, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la condición social o económica, la lengua, las preferencias sexuales, la identidad, entre otras condiciones.

México tiene una “composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas”,¹⁹ pero esta riqueza cultural no tiene una protección jurídica real, toda vez que históricamente y hasta la actualidad se discrimina y se trata de manera desigual a la población indígena. Según Foucault “una actividad legislativa permanente y ruidosa no debe engañarnos: son las formas que tornan aceptable un poder esencialmente normalizador”.²⁰

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que en el país “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse”.²¹ Opuesto a lo que señala el artículo 4o. constitucional, al garantizar exclusivamente la igualdad ante la ley para mujeres y hombres, como si se buscara mantener el orden heterosexual y dejar fuera a quienes no se identifican dentro de esta norma. En cambio, el

¹⁸ Castañeda, Marina, *La experiencia homosexual. Para comprender la homosexualidad desde dentro y desde fuera*, México, Paidós, 2011, p. 236.

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, artículo 2o.

²⁰ Foucault, Michel, *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*, México, Siglo Veintiuno Editores, 1998, p. 175.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1o.

artículo 2o. garantiza la igualdad de oportunidades y promueve la eliminación de prácticas discriminatorias hacia la población indígena.²²

Ahora bien, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a la igualdad real de oportunidades como “el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos”,²³ y a la discriminación como

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la lengua, las preferencias sexuales, la identidad, o cualquier otro motivo.²⁴

Entonces, se podría decir que tanto la discriminación como la desigualdad implican distinciones y diferencias entre personas y grupos sociales, por cuestiones sociales y de acceso a ciertos estilos de vida, o por fenómenos sociales que establecen jerarquías sociales. Para ello se crean las acciones afirmativas que son “medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades”,²⁵ para “favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas... en espacios... laborales”,²⁶ a personas pertenecientes a los pueblos indígenas. Nuevamente la legislación nacional no incluye a las personas LGBT+, quienes también son vulnerables. Por otra parte, el Código Penal Federal²⁷ tipifica a la discriminación como un delito contra la dignidad

²² *Ibidem*, artículo 2o.

²³ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 17 de mayo de 2022, artículo 1o., fracción VI.

²⁴ *Ibidem*, artículo 1o., fracción III.

²⁵ *Ibidem*, artículo 15 septimus.

²⁶ *Ibidem*, artículo 15 octavus.

²⁷ *Ibidem*, artículo 149 ter.

de las personas, en caso de que se nieguen o restrinjan, entre otros, derechos laborales en razón de género.

Cabe mencionar que la reforma constitucional de 2011 fue un avance en la legislación mexicana, al señalar las obligaciones del Estado para una adecuada tutela y garantía de los derechos humanos; de igual manera, para investigar, prevenir violaciones y sancionar con el fin de que no exista impunidad en la aplicación de los mismos. Por ello, la no discriminación es un derecho fundamental regulado en la Constitución y la discriminación es un delito que debe ser denunciado, con la finalidad de hacerla visible y de garantizar de manera oportuna y efectiva los derechos humanos de las víctimas en espacios laborales.

IV. DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS INDÍGENAS LGBT+

En 1961 México ratifica el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo u ocupación, definiéndola como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.²⁸ Asimismo, aclara que empleo y ocupación son términos que “incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.²⁹ En 1965 se aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que en materia laboral señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el goce del “derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”.³⁰

Con respecto al Convenio 169³¹ sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes, señala que “los gobiernos deberán hacer cuanto esté

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo u ocupación), entrada en vigor el 15 de junio de 1960, artículo 1, inciso 1, apartado a.

²⁹ *Ibidem*, artículo 1o., inciso 3.

³⁰ Naciones Unidas, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entrada en vigor el 4 de enero de 1969, artículo 5, apartado i.

³¹ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, entrada en vigor el 5 de septiembre de 1991, artículo 20, apartado 2.

en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en los relativo a: a) acceso al empleo [...] remuneración igual por trabajo de igual valor”. En este sentido, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas³² considera que “las personas indígenas tienen derecho a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo, entre otras cosas, empleo y salario”.

A nivel nacional, la Ley Federal del Trabajo³³ señala que el trabajo digno o decente es el que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, preferencias sexuales, entre otras. Asimismo, consideran que el “trabajo es un derecho y un deber social” y, por lo tanto, se deben respetar las libertades y dignidad de quienes lo prestan, eliminar condiciones que impliquen discriminación y reconocer las diferencias entre hombres y mujeres para obtener la igualdad ante la ley. De nuevo el sistema jurídico nacional impone la heteronormatividad.

En el estado de Puebla, el marco jurídico³⁴ establece la igualdad y no discriminación por etnia, género y preferencias sexuales, y coloca a los derechos humanos en un primer plano; también se han realizado acciones en favor de la igualdad y no discriminación, como las reformas al Código Civil relativas a los derechos de la comunidad LGBT+, el matrimonio igualitario y la llamada Ley Agnes, que reconoce el derecho a la identidad de género autopercebida de las personas. En derechos indígenas, la Ley de Derechos, Cultura y Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Puebla es un referente para combatir la discriminación de la población indígena. No obstante, en términos laborales no han implementado acciones a favor de los pueblos originarios y de las personas LGBT+, aunque la Ley Federal del Trabajo mencione que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.³⁵

³² Naciones Unidas, Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, adoptada el 13 de septiembre de 2007, artículo 17, apartado 3.

³³ Artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 18 de mayo de 2022.

³⁴ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, Orden Jurídico Poblano, última reforma publicada el 15 de diciembre de 2021; Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Libre y Soberano de Puebla, Orden Jurídico Poblano, última reforma publicado el 19 de abril de 2022.

³⁵ Artículo 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, *cit.*

En el ámbito laboral, la desigualdad impide que las personas tengan las mismas oportunidades e impide el ejercicio pleno de los derechos de las personas indígenas LGBT+, en comparación con las personas “de razón” y heterosexuales.

Cuando en el trabajo descubrieron su orientación sexual, se establecieron una serie de dispositivos de discriminación que llevaron a muchos de ellos a retirarse o a renunciar. Las burlas frecuentes entre compañeros, los chistes intencionados, los señalamientos constantes y, en ocasiones, las acciones de presión de los jefes, como eso de obligarlos a trabajar horas adicionales, otorgar responsabilidades no contempladas en la contratación, acoso sexual (sobre todo a las mujeres), entre otras, son actitudes y prácticas vividas en el campo laboral por las personas sexo/género diversas.³⁶

Finalmente, Prieto y Pérez indican que “el concepto de desigualdad... alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo”.³⁷ Cuando se refieren a la distancia se alude a la distinción de catalogar a una persona por su condición física, religiosa, sexual y de género, entre otras. Pero la desigualdad laboral no sólo implica catalogar la condición de una persona, sino también otros factores del mercado laboral, como el salario y el desarrollo profesional, porque en algunas ocasiones desacreditan las habilidades y aptitudes que tienen las personas indígenas LGBT+.

Si bien, a pesar de lo establecido en la legislación internacional, nacional y estatal, las cuales tienen un sentir humanista de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, falta mucho por hacer respecto al reconocimiento de los derechos de las personas indígenas LGBT+, así como de la investigación y sanción de las violaciones de aquéllos.

³⁶ Pérez, Alexander, Correa, Guillermo, Castañeda, Wilson y Plata, Edgar, *Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*, Colombia, Corporación Caribe Afirmativo, 2013, p. 41.

³⁷ Prieto, Carlos y Pérez de Guzmán, Sofía, “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 141, enero-marzo de 2013, p. 2.

V. METODOLOGÍA

La investigación fue de corte cualitativo, mediante entrevistas semiestructuradas con la finalidad de comprender la discriminación y la desigualdad de oportunidades hacia las personas indígenas LGBT+ en el ámbito laboral, para identificar posibles violaciones a los derechos humanos. Se empleó el enfoque sociojurídico para estudiar la realidad social y a su vez al derecho que intenta transformarla. Mediante el método etnográfico se estudió el comportamiento y las prácticas culturales, y a través del método hermenéutico se comprendieron los significados y se interpretó la realidad. Se utilizó la técnica bola de nieve, porque quienes participaron referían a otras personas que podían participar en la investigación.

Las entrevistas se realizaron en la cabecera municipal de Cuetzalan del Progreso, ubicada en la Sierra Nororiental de Puebla. Cuetzalan deriva de *quetzalli*, que significa junto a las aves preciosas llamadas quetzal.³⁸ El pueblo se fundó en el año 200 a. C., por los totonacos, quienes fueron sometidos por los mexicas. Durante la conquista, el poblado fue dominado en 1552. Por su importancia social y económica lo denominaron San Francisco Quetzalan. Su población se compone principalmente de nahuas o *masehuales*. Se cataloga como pueblo mágico, por los atractivos naturales que lo rodean, su singular arquitectura, el tianguis dominical y las manifestaciones culturales, una de ellas, es la danza de “Los voladores” asociada a la fertilidad, Patrimonio Cultural Inmaterial por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) desde 2009.³⁹

Se constituyó como municipio en 1895 y según el último censo de población cuenta con 49,864 habitantes, de los cuales 51.6% son mujeres y 49.4% hombres.⁴⁰ El 92.5% se autoadscriben como indígenas, entre los cuales el 60.3% se ocupa en trabajos asalariados en comparación con 39.2% que se emplea en trabajos no asalariados.⁴¹

³⁸ Ayuntamiento de Cuetzalan del Progreso 2021-2024, Toponomía, disponible en: https://www.cuetzalan.gob.mx/userfiles/cuetzalan_21/files/INFORMACION%20DE%20CUETZALAN.pdf.

³⁹ UNESCO, 2019, la ceremonia ritual de “Los voladores”, disponible en: <https://ich.unesco.org/es/RL/la-ceremonia-ritual-de-los-voladores-00175>.

⁴⁰ INEGI, Censo de Población Vivienda 2020, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/cpv/2020/>.

⁴¹ INEGI, Encuesta intercensal 2015, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>.

Se realizaron seis entrevistas a hombres y mujeres que se identificaron como indígenas, pero también como gays o lesbianas, con un rango de edad de 27 a 31 años. Los nombres de los colaboradores se modificaron para proteger la identidad.

- Carlos es abiertamente gay e indígena, trabaja en una cooperativa con mujeres artesanas. Él se considera privilegiado pues nunca ha sido víctima de discriminación en su espacio laboral porque trabaja con mujeres, quienes lo aceptan tal como es. No obstante, la sociedad lo cuestiona, critica y se burla de él, porque el trabajo que realiza es propio de las mujeres.
- Daniel es gay e indígena, pero ha tratado de ocultarlo. Sin embargo, sus compañeros de trabajo lo insultan y se burlan de él, por su forma de ser y actuar. Menciona otros aspectos que lo colocan en desventaja, como la diferencia salarial con el resto de los empleados, las barreras de acceso a la educación y a servicios básicos, y el desconocimiento de sus derechos humanos y laborales.
- Fernando es abiertamente indígena y gay, se siente orgulloso de pertenecer a un colectivo LGBT+. Ha sido víctima de discriminación en su espacio laboral por su forma de actuar. Considera que abusan de él porque sus patrones le han exigido jornadas laborales superiores a ocho horas, no pagadas.
- Luis es gay e indígena. Se le negó un trabajo por su orientación sexual al mencionarle que emplean hombres no amanerados. También se le ha discriminado por su forma de vestir.
- Jorge ha sido discriminado por ser gay e indígena, pero también fue víctima de acoso sexual y violación. No supo cómo actuar ante esta situación.
- Isabel ha sido discriminada por ser indígena y lesbiana; considera que solo quienes tienen un cargo superior son respetados, pero ella difícilmente podrá acceder a esos puestos porque se le da preferencia a las personas mestizas y heterosexuales, aunque tengan el mismo grado de estudios.

VI. RESULTADOS

Autodefinirse en muchas ocasiones suele ser difícil, pero ayuda a saber quiénes somos en realidad o qué podemos mejorar de nosotros mismos. Para los nahuas o *masebuales* de Cuetzalan autodefinirse desde su propia cosmovisión es meramente expresarse desde el *yolot*, es decir, desde su corazón. Las seis personas entrevistadas se identifican como indígenas, principalmente, por ser hablantes del náhuatl, que las enorgullece, caracteriza y vincula con su cultura. También se identifican como gays o lesbianas, pero reconocen que el proceso de aceptación no fue fácil. Primero, por la negación y el miedo, posteriormente, por las consecuencias sociales de mostrarse tal cual son. Con valor se enfrentaron a su familia, pero en el camino fueron objeto de burlas y rechazo, en muchas ocasiones en la escuela, en la calle y/o en el trabajo.

1. *Las palabras duelen más que un golpe*

Las personas entrevistadas señalaron que es una situación complicada acceder a un puesto de trabajo por ser indígena y LGBT+. Luis argumentó que por ser gay se le dificulta conseguir un puesto de trabajo, ya que los empleadores se percatan de la orientación sexual y los excluyen. Los empleadores buscan personal “con características y actitudes no amaneradas, porque damos mala imagen al negocio”. Mencionan que al ser una minoría, compiten contra las personas heterosexuales que buscan empleo, situación que las pone en desventaja.

Esta situación es diferente con personas indígenas LGBT+ profesionistas, pues si bien dos de los colaboradores señalaron que por sus capacidades son contratados, una vez dentro del espacio laboral, sus colegas y el propio empleador los discrimina. Daniel señala: “todos vivimos discriminación desde distintos ámbitos, pero algunos más que otros”, por lo que en algunos casos, para acceder a un puesto de trabajo deben aparentar ser quienes no son.

Un colaborador comentó en su entrevista que sus compañeros de trabajo lo señalan de manera inadecuada, lo llaman y se refieren a él con palabras altisonantes, “las palabras duelen más que un golpe”, y en efecto, los golpes a la larga sanan, pero las palabras ofensivas permanecen, afectando incluso la autoestima de las personas.

Ahora bien, Jorge pensó que si se superaba profesionalmente no lo discriminarían por su orientación sexual, que al contrario sería respetado. Empero,

siguió siendo discriminado en su empleo por ser responsable y realizar un trabajo sobresaliente. Hipócritamente lo felicitaban, pero le decían “eres un puto”. En otras ocasiones, no son aceptados porque se piensa que por tener una orientación sexual distinta a la norma heterosexual, no tendrán la capacidad de desempeñar correctamente el trabajo, pero al verse sus colegas superados, la discriminación aumenta, así como las burlas y los señalamientos con palabras altisonantes.

Otro colaborador manifestó que prefirió renunciar a un trabajo, por el maltrato y la discriminación que sufrió. Le gritaban, lo insultaban, se burlaban y reían de él, pero no es de las personas que se dejen, a diferencia de otras que también son parte del colectivo LGBTQ+, que agachan la cabeza y se aguantan por la necesidad económica y el miedo de perder su empleo. Por otra parte, Luis señaló que hablar náhuatl le ayudó a ingresar a un empleo, para comunicarse con las personas, pero lo discriminaron por ser gay, situación que no permitió y puso un alto. A su vez, le tocó ser testigo de conductas discriminatorias en el trabajo por pertenecer a una comunidad indígena, que terminaban en despidos.

2. El personal debe ser heterosexual

Un colaborador señaló que desde el inicio de la contratación “te pintan un área laboral de color de rosa” pues el espacio está destinado para apoyar a la gente de la comunidad, le ofrecen un salario adecuado, una jornada semanal de seis días, un día de descanso y una hora de comida. Aceptan el empleo, pero algunos simulan ser heterosexuales.

Las personas entrevistadas señalaron que es una situación complicada acceder a un puesto de trabajo, por ser indígena y LGBTQ+. Por una parte, se argumentó que ser LGBTQ+ abona a no conseguir un puesto de trabajo, ya que los empleadores se percatan de la forma de ser y actuar del solicitante que busca empleo. Otras situaciones que los pone en desventaja durante el empleo, son las agresiones y abusos por parte de los trabajadores heterosexuales. Lo anterior provoca que tengan menos posibilidades de obtener un empleo o de mantenerse en él, es decir, hay desigualdad de oportunidades. Es importante mencionar que dos colaboradores con formación profesional señalaron que, por su perfil, son contratados, pero una vez que ocupan el cargo se enfrentan a obstáculos que no les permiten mostrar sus capacidades, ni desarrollarse profesionalmente.

3. *No queda de otra más que aguantar*

Los colaboradores coincidieron en que Cuetzalan aparenta ser un lugar donde el empleador se preocupa por ayudar a su gente, principalmente a las personas de las comunidades indígenas, a quienes les ofrecen un puesto de trabajo con una remuneración adecuada, que los ayude a sustentar sus gastos personales y de su familia. Ante esta situación, muchas personas de las localidades acuden a la cabecera municipal en busca de empleo, entre ellas se encuentran personas indígenas LGBT+.

Una de las personas entrevistadas señaló que “todo suena muy lindo, pero la realidad es otra”, pues una vez en el puesto, el maltrato comienza a darse por ser indígena y más por tener una orientación distinta a la heterosexual. De igual forma, otro de los colaboradores mencionó que realmente las intenciones son otras, como aprovecharse de los trabajadores, pues al ser una persona distinta a las demás y no tener estudios, el empleador abusa. En muchas ocasiones “no queda de otra más que aguantar las humillaciones y burlas” a las que se enfrentan día con día y esto por la necesidad de tener un ingreso. Carlos mencionó que al contratar personal sin estudios favorece al empleador, porque sabe que aquéllos no pueden ni saben exigir sus derechos, cuando sean despedidos injustificadamente o no se les otorguen las prestaciones de ley.

En cambio, Fernando, quien cuenta con estudios, comentó que en su momento fue contratado en una tienda de abarrotes y por la preparación que tiene se le asignó un área específica de trabajo, con buen salario. En un principio todo marchaba bien, pero poco a poco se empezó a incrementar la carga de trabajo y de responsabilidades, es decir, sintió que abusaron de él y sus compañeros mostraban una actitud negativa; optó por renunciar a ese empleo.

En otra entrevista se anotó que “los empleadores son tan «inteligentes» que siempre contratan a personas de las comunidades”, porque se piensa que al ser de un pueblo indígena no van a defenderse y ante la necesidad de un trabajo, van a aceptar lo que les ofrezcan.

4. *Víctimas del sistema*

Algunas personas mencionaron que se aprovecharon de ellas, a manera de ejemplo, un colaborador aceptó un puesto de trabajo, pero la remuneración económica no correspondía con lo que él hacía, ni con lo que le habían ofreci-

do y tampoco le pagaban horas extras. Le mencionaron que no se podía pagar más, pues ya estaba incluido en sus horas de trabajo.

Otros se percataron de que existe una diferencia salarial marcada con las personas heterosexuales. A su vez, uno de ellos señaló que una persona indígena LGBT+ siempre será empleado, nunca patrón. Uno de ellos expresó que si no se quejan o denuncian, “nos hace ser víctimas del sistema, por lo cual debemos actuar, enfrentarnos y no permitir estos tipos de actos”. No obstante, son pocas las personas que se atreven a enfrentar estos abusos y prefieren mantenerse calladas para conservar su trabajo.

Por otro lado, Isabel comentó que ella trabajaba en un juzgado y los primeros días fueron muy buenos. La situación cambió cuando su pareja fue por ella a la hora de la salida, al subirse al vehículo se besaron. El juez las vio y a partir de esa fecha su trato fue distante y los temas que antes resolvía con ella, ahora prefería tratarlos con otras personas. Asimismo, le negaron el acceso al sanitario que antes compartían, argumentando que se les habían olvidado las llaves o que no había agua, y el ingreso que percibía mensualmente era inferior al resto del personal. En una ocasión, recordó Isabel, fue una persona indígena trans al juzgado para resolver un asunto; ahí pudo observar la actitud de molestia del juez frente a esta persona, “miraba al usuario de una manera despectiva, que ni lo quería ver, mostrándose intolerante”.

5. *Nadie le da importancia*

Jorge trabajaba como profesor en el nivel básico, lo mandaban a comunidades alejadas porque hablaba náhuatl, pero antes tomó unos cursos con sus compañeros, donde se burlaron de él por su orientación sexual. En las dinámicas que se organizaban en el grupo existía un notorio rechazo a su persona, al grado de no querer ni tocar sus manos. Durante los siguientes días, el supervisor también se reía y burlaba de él, para luego convertirse en hostigamiento sexual, pues lo tocaba y molestaba “a manera de juego”. Ante esta situación no presentó ninguna denuncia porque al acoso sexual en el trabajo “nadie le da importancia”. Difícilmente le iban a creer, no tenía pruebas y sus compañeros no querían testificar.

El caso pasó de discriminación a hostigamiento sexual y terminó siendo víctima de violación por parte del supervisor. Nuevamente no supo cómo actuar, porque le preocupaba más el qué dirán o que lo despidieran, como varios de sus compañeros que se enfrentaron al supervisor. Estas conductas se

siguieron manifestando, hasta que un compañero trató de abusar sexualmente de él, en el entendido que sólo estaba para complacer, pero en esta ocasión no lo permitió.

VII. CONCLUSIONES

Este artículo da cuenta de la discriminación y desigualdad laboral que enfrentan las personas indígenas LGBT+ en Cuetzalan, pero se puede inferir que ocurre en otros contextos similares. Asimismo, las investigaciones socio-jurídicas en el ámbito laboral de las personas que se identifican como indígenas y LGBT+, son escasas y, por ello, este estudio se considera original y relevante en el ámbito del derecho social y de los derechos humanos. Cabe hacer mención que este trato diferenciado y desigual hacia esta población se podría estudiar desde otros ámbitos, como el educativo, político, del acceso a la justicia, entre otros.

Definitivamente, la doble identidad provoca una doble condena, es decir, se enfrentan a discriminaciones múltiples; en este caso, la discriminación provoca que se amplíe la brecha de la desigualdad en el ámbito laboral. El señalamiento de la doble discriminación por ser indígena y LGBT+ no pretende victimizar a las personas que así se identifican, sino todo lo contrario, se busca enfatizar que en su reconocimiento se encuentra orgullo y elementos que guían su vida. No obstante, es necesario señalar la desigualdad de oportunidades que están enfrentando las personas indígenas LGBT+, que las coloca en desventaja.

En relación con el objetivo de este artículo, se muestra que a las personas indígenas en Cuetzalan se les discrimina por su forma de hablar, de vestir y su color piel, pero también porque tienen menos acceso a la educación escolarizada, a recursos para conocer y defender sus derechos, y a otros servicios básicos; por ser LGBT+ se les discrimina por su orientación sexual y su expresión de género. Ahora bien, al combinarse estas discriminaciones, el mercado laboral expulsa a las personas o las coloca ante una serie de desigualdades, como un menor salario por igual trabajo, jornada laboral mayor a ocho horas diarias, obstáculos para crecer en el empleo y horas extras no pagadas. Por lo tanto, se identifica una clara violación al derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Durante las entrevistas se observó el temor a las represalias y a perder el empleo en caso de presentar una queja o denuncia, así como la falta de cono-

cimiento sobre sus derechos. Entonces, la mayoría de los casos de discriminación no se denuncian ni se persiguen como delito, y difícilmente se presentan quejas ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ya sea por miedo o por desconocimiento.

La identificación de la violación al derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral forma parte de los principales hallazgos de la investigación, no obstante, lo que ocurre en este contexto social se vive de modo similar en otros. Las voces de las personas entrevistadas dan cuenta de que tanto en sus comunidades de origen como en la cabecera municipal persiste una heteronormatividad en las formas de concebir la sociedad, misma que se manifiesta en expresiones normalizadas de homofobia hacia la población LGBT+, las cuales en ocasiones derivan en otras formas de violencias.

Por otro lado, la homofobia no es la única forma de rechazo que vive este sector de la población, se suman las manifestaciones del racismo por ser indígenas, las exclusiones y desigualdades que se derivan de las condiciones de su formación escolar o académica, así como aquellas que se relacionan con su condición social. Las experiencias narradas por las personas entrevistadas muestran que los hombres LGBT+ tienen mayor visibilidad que las mujeres, sin embargo, aunque en ambos casos enfrentan las expresiones del machismo, ellos forman parte también de los mecanismos en los cuales las masculinidades hegemónicas los hacen parte de éstas, de modo casi siempre violento. Por todo ello es necesario señalar la vulnerabilidad cotidiana que caracteriza a la población indígena LGBT+, aun cuando en mayor o menor medida disponen de estrategias de respuesta a las violencias interseccionales a las que se enfrentan.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ADIL, Diversidad e Inclusión Laboral, *1ra. Encuesta sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México*, México, 2014.

Ayuntamiento de Cuetzalan del Progreso 2021-2024, “Toponomía”, disponible en: https://www.cuetzalan.gob.mx/userfiles/cuetzalan_21/files/INFORMACIÓN%20DE%20CUETZALAN.pdf.

BALBUENA, Raúl, “La construcción sociocultural de la homosexualidad. Enseñando a vivir en el anonimato”, *Culturales*, vol. VI, núm. 11, enero-junio de 2010.

- BAUTISTA, Enrique, “Reflexiones acerca de la diversidad sexual entre jóvenes indígenas en México”, *Revista de Estudios Sociales*, núm. 63, 2018.
- CASTAÑEDA, Marina, *La experiencia homosexual. Para comprender la homosexualidad desde dentro y desde fuera*, México, Paidós, 2011.
- FOUCAULT, Michel, *Historia de la sexualidad, I: La voluntad de saber*, México, Siglo Veintiuno Editores, 1998.
- FUENTE, Eduardo de la, “La homosexualidad en la familia”, *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales*, núm. 24, 2006.
- GUTIÉRREZ, David y EVANGELISTA, Angélica, “Violencia institucional hacia mujeres trans trabajadoras sexuales y su posicionamiento frente a la regularización sanitaria”, en HERNÁNDEZ, Ricardo y WINTON, Ailsa (coords.), *Diversidad sexual, discriminación y violencia. Desafío para los derechos humanos en México*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018.
- HERNÁNDEZ-SILVANO, Amadeo, MARCIAL-ZAVALA, Rogelio y MORENO-MUÑOZ, Manuel, “Antsiwinik. Expresarse como homosexual en una secundaria de contexto indígena”, *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, vol. XVIII, núm. 1, enero-junio de 2020.
- INEGI, Encuesta intercensal 2015, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>.
- INEGI, Censo de Población Vivienda 2020, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>.
- INEGI, *Encuesta Nacional sobre Discriminación*, México, 2017.
- JIMÉNEZ-CASTAÑO, Jorge, CARDONA-ACEVEDO, Marleny y SÁNCHEZ-MUÑOZ, María del Pilar, “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá, Colombia”, *Papeles de Población*, México, vol. 23, núm. 93, julio-septiembre de 2017.
- MONSIVÁIS, Carlos, *Que se abra esa puerta: crónicas y ensayos sobre la diversidad sexual*, México, Paidós, 2010.
- PÉREZ, Alexander, CORREA, Guillermo, CASTAÑEDA, Wilson y PLATA, Edgar, *Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*, Colombia, Corporación Caribe Afirmativo, 2013.
- PRIETO, Carlos y PÉREZ DE GUZMÁN, Sofía, “Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 141, enero-marzo de 2013.

- RIVERA, José, “Juventudes emergentes: percepciones en torno a la familia, la escuela, el trabajo y el ocio en jóvenes en contextos rurales en San Luis Potosí, México”, *Cuicuilco*, núm. 53, enero-abril de 2012.
- STAVENHAGEN, Rodolfo, “Los derechos de los indígenas: algunos problemas conceptuales”, *Nueva Antropología*, vol. XIII, núm. 43, noviembre de 1992.
- TEUTLE, Alberto y LIST, Mauricio, *Húmedos placeres. Sexo entre varones en saunas de la ciudad de Puebla*, México, La Cifra-Universidad Autónoma Metropolitana, 2015.
- UNESCO, 2019, “La ceremonia ritual de «Los voladores»”, disponible en: <https://ich.unesco.org/es/RL/la-ceremonia-ritual-de-los-voladores-00175>.