



## AVANTE

Revista de Humanidades y ciencias sociales  
ISSN 0719-9740 ON LINE

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14632472>

Sección: Ensayo Académico

### Discriminación en el empleo de las personas LGBTI+ en México

Discrimination in the employment of LGBTI+ people in México.

José Armando Ramírez  
Hernández /



<https://orcid.org/0009-0008-3982-2817>

[jose\\_11\\_ramirez@hotmail.com/](mailto:jose_11_ramirez@hotmail.com)  
Universidad Michoacana de San  
Nicolás de Hidalgo-México

Recibido: 31/07/2024

Aprobado: 30/10/2024



Esta obra está bajo una [Licencia  
Creative Commons Atribución-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0  
Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

**Resumen:** En México la diversidad sexual representada por la comunidad LGBTI+ representa un significativo segmento de la población. Respecto a los indicadores reportados por los entes del propio estado mexicano, aproximadamente un 30% de dicha población a sufrido discriminación en el empleo con motivo de su orientación sexual o su identidad de género, En primer lugar, el texto constitucional mexicano, prohíbe cualquier acto de discriminación motivado por orientación sexual o género. y en segundo lugar, la legislación laboral, establece como derecho de los trabajadores gozar de un trabajo digno, el cual se deberá entender como aquel que se encuentra libre de actos discriminatorios, y en el que se goza de manera plena del derecho a la seguridad social, para lo cual la legislación nacional cuenta con instrumentos jurídicos como las providencias cautelares decretadas por los tribunales laborales para los casos en que un trabajador alegue haber sufrido un despido con motivo de su orientación sexual o identidad de género.

**Palabras claves:** Providencias cautelares; seguridad social; trabajadores.

**Abstract:** In Mexico, the sexual diversity represented by the LGBTI+ community represents a significant segment of the population. Regarding the indicators reported by the entities of the Mexican state itself, approximately 30% of said population has suffered discrimination in employment due to their sexual orientation or gender identity. First of all, the Mexican constitutional text prohibits any act of discrimination motivated by sexual orientation or gender. and secondly, labor legislation establishes as the right of workers to enjoy a decent job, which should be understood as one that is free of discriminatory acts, and in which the right to safety is fully enjoyed. . social, for which national legislation has legal instruments such as precautionary measures decreed by labor courts for cases in which a worker claims to have been dismissed due to his or her sexual orientation or gender identity.

**Keyword:** Precautionary provisions; social security; workers.

## INTRODUCCIÓN

En el estado mexicano para la segunda década de este milenio, se presentaba una población de 126,014,024 personas, según el Censo de Población y Vivienda 2020 (Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2020), el cual recopiló información a lo largo y ancho del país durante el periodo que va del 2 al 27 de marzo de 2020<sup>1</sup>, último censo poblacional efectuado.

Del total de población antes mencionado, el 51.2% corresponden a mujeres y 48.8% a hombres, con una edad mediana de 29 años<sup>2</sup>, con ese ejercicio censal se obtuvieron datos de gran relevancia como lo es el número total de habitantes en México, estratificando a la población por sexo únicamente entre hombres y mujeres.

Mientras que en la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021 (Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2021), se buscó identificar a esa población censada en 2020, que fuera mayor de 15 años y se auto reconociera con orientación sexual y/o identidad de género (OSIG) LGBTI+, es decir, no normativa o convencional, levantó datos estadísticos durante el periodo comprendido del 23 de agosto de 2021 al 16 de enero de 2022. Para efectos de lo anterior, el INEGI, empleo la terminología desarrollada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), dentro de su Informe Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América, en el cual se determinó

*En este informe la CIDH también utilizará los términos sexualidades e identidades no normativas para referirse a identidades trans y no heterosexuales que desafían las normas tradicionales del género. La Comisión también reconoce la auto-identificación de cada persona como principio rector. Por consiguiente, es posible que algunas personas que son parte del*

*foco de trabajo de la Relatoría no se identifiquen como pertenecientes a las categorías implicadas por el acrónimo “LGBTI” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015, p.27).*

## DESARROLLO

Establecido lo anterior hemos de retomar la información recopilada por el referido INEGI en su ejercicio censal, el cual, dicho sea de paso, no se limitó a establecer datos cuantitativos respecto al número total de las poblaciones LGBTI+, sino que adicionalmente recopiló datos respecto cuestiones como educación, empleo, servicios de salud, salud emocional, satisfacción personal en las poblaciones disidentes sexuales.

Con la información recabada por el INEGI, le permitió arrojar como resultado que, en el país, la población LGBTI+ asciende a 5,000,000 de personas, siendo esto el 5.1 % de la población mayor de 15 años, es decir, 1 de cada 20 personas en México se identifican como parte de la población LGBTI+5 (INEGI, 2021, p.1). Por otro lado, el INEGI a manera de contraste entre las poblaciones LGBTI+ y las personas de orientación sexual y/o de género normativas o convencionales, nos muestra el grado de satisfacción en diversos ámbitos, prestando especial atención al rubro de situación laboral, en la siguiente gráfica:

**Figura 1. Satisfacción personal**



De la anterior gráfica se desprende que las poblaciones LGBTI+, tienen un menor grado de satisfacción en su situación laboral, lo que puede obedecer a diversas cuestiones. Sin embargo, para efectos de este artículo se abordará la temática de la discriminación en el empleo por motivo de género y orientación sexual, así como la protección que brinda el texto constitucional mexicano y la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores que forman parte de la diversidad sexual.

Una vez que establecimos la proporción de las personas que se identifican como parte de la diversidad sexual en México, y a su vez, conceptualizamos el término de población LGBTI+, antes de comenzar a desarrollar la temática central de este artículo, que como se dio en párrafo anterior, lo es la protección de los trabajadores de ese grupo social por la legislación laboral mexicana.

Para ello, en primera cuenta deberemos establecer qué entendemos por discriminación, la cual *“es el conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social”* (Patricio Solís, 2017, p.27). Norma encargada de regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en México.

De la definición anterior resaltaremos como elementos sustanciales para la existencia de una práctica discriminatoria, aquel trato desigual para un grupo en específico al cual le trae como consecuencia la privación del goce pleno y efectivo de sus derechos, y de forma sistemática reproduce una desigualdad social injustificada en la población.

Para el caso específico, el grupo social al que nos referimos en este artículo es el de los trabajadores que son parte de la comunidad LGBTI+, quienes por su mera condición de trabajadores son un grupo vulnerable, ello, en atención a la relación de subordinación existente con patrón, lo cual atiende a la naturaleza intrínseca del trabajo. Sin embargo, el hecho de que una persona sea parte de la diversidad sexual, de igual forma le coloca en una situación de vulnerabilidad, por lo tanto, si en una persona se presentan las condiciones de trabajador y pertenencia a la comunidad LGTBT+, lo coloca en una situación de vulnerabilidad interseccional.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México, ha establecido como grupos vulnerables, aquellos sectores poblaciones que, debido a diversas características propias, son más proclives a que sus derechos humanos sean inobservados, considerando como dichas características las siguientes:

- Personas Migrantes
- Víctimas del Delito
- Personas Desaparecidas
- Niñez y Familia
- Sexualidad, Salud y VIH
- Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Periodistas y Defensores Civiles
- Contra la Trata de Personas
- Pueblos y Comunidades Indígenas
- Personas con Discapacidad
- Sistema Penitenciario
- Derechos Laborales y Sociales
- Derechos Económicos, Culturales y Ambientales

(Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2022)

Del anterior listado, se desprende que las categorías de personas trabajadoras y de la diversidad sexual se encuentran en el referido grupo de personas en situación de vulnerabilidad, por lo cual, al reunirse dos o más categorías en un mismo grupo o persona, se crea una forma de vulnerabilidad mayor a la que se presentaría si dicha persona únicamente ostentara una de esas categorías, estableciendo lo que doctrinalmente se conoce como la vulnerabilidad interseccional, a la cual se hizo alusión en supra líneas.

Y, para efectos únicamente didácticos, se insta a que el lector juegue con las categorías expuestas en el listado anterior, creando binomios, sino hasta trinomios, por ejemplo, la de una persona trabajadora indígena, una persona trabajadora en situación de migración o una persona trabajadora con discapacidad, y de esta forma comprenderá mejor por qué los trabajadores pertenecientes a la comunidad LGBTI+, son considerados bajo una situación de vulnerabilidad interseccional, merecedores de una protección reforzada, como lo ha establecido el máximo tribunal mexicano “*La implicaciones del enfoque interseccional frente a las obligaciones del Estado de proteger los derechos: según la Corte, el enfoque interseccional establece el deber de ofrecer una protección reforzada a grupos históricamente marginados* (Manuel Gongora, 2023, p.424)

Ahora, el texto constitucional mexicano de manera expresa prohíbe que a cualquier persona se le trate de manera diferenciada cuándo dicho trato desigual sea motivado de manera exclusiva por características propias de la persona como su género u orientación sexual, entre otros, como se puede apreciar en el quinto párrafo del máximo ordenamiento mexicano que reza: *Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos 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, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.* (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 1)

Como se puede advertir, se establece una restricción expresa ante cualquier acto discriminatorio motivado por cualquiera de las características propias de una persona, las cuales quedaron señaladas en el párrafo quinto, del precipitado ordenamiento legal, por lo tanto y a la luz del derecho a la igualdad y a la no discriminación, es que se establecen las denominadas categorías sospechosas.

En suma, ningún trabajador podrá ser víctima de un trato desigual con motivo de su autopercepción como persona con orientación sexual y de género no normativa, y la legislación deberá garantizar la tutela de su derecho a la igualdad y a la no discriminación, salvo en los términos expresamente señalados por el máximo tribunal mexicano, pues “Frente al hecho el legislador (en sentido amplio) realiza distinciones, colocando a las personas en diferente posición frente a la adquisición de un derecho, una exención o una obligación, corresponde establecer cuando tal distinción puede superar el test de

constitucionalidad” (Treacy, Guillermo, 2011, p.185).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo primero, del convenio 111, mismo que fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1961 y actualmente se encuentra en vigor, el cual es considerado como uno de los ocho convenios fundamentales de dicha organización, establece como discriminación en el empleo “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 (Organización Internacional del Trabajo, 1958)”.

En ese mismo sentido, la Ley Federal de Trabajo, en su artículo segundo establece que las normas que regulan las relaciones laborales tienen como uno de sus objetivos propiciar el trabajo digno, y ahí mismo establece qué se ha de entender por trabajo digno, que para efectos de una mejor ilustración se transcribe dicho precepto legal:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas

de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 1970, artículo 2)

Podemos observar cómo ahora en la norma reglamentaria de las relaciones laborales en México, se establece, en primer término, que en toda relación de trabajo se debe encontrar presente el trato digno al trabajador y, en segundo término, se sostiene como un elemento para la existencia de ese trabajo digno la ausencia de elementos de discriminación, motivada por características de las personas como la orientación sexual y el género.

Asimismo, expresamente el artículo tercero del ordenamiento jurídico en cita establece la restricción de condiciones en las relaciones laborales que traigan como consecuencia actos discriminatorios entre los trabajadores, cuyo motivo sea exclusivamente el género o la orientación sexual, entre otros, ello con la finalidad de proteger la dignidad humana de las personas trabajadoras, lo cual lo podemos apreciar a continuación:

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.* (Ley Federal del Trabajo, 1970, artículo 3)

Por lo tanto, podemos sostener que, tanto en la Constitución Federal como en la Ley Federal de Trabajo, se establecen restricciones expresas al trato desigual con motivo del género o las preferencias sexuales, tal como lo pudimos apreciar en los párrafos que anteceden, cuyos fines son totalmente válidos y deseables en cualquier sociedad, que en esencia se traducen en la protección de la dignidad humana de las personas trabajadoras.

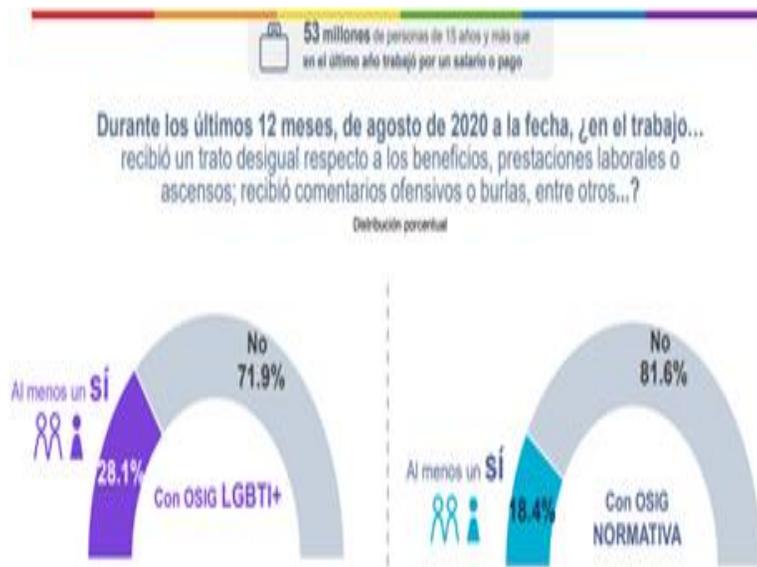
Sin embargo, hemos de regresar a las cifras, a fin de atender a la realidad social en la que nos encontramos respecto a los trabajadores pertenecientes a la comunidad LGTBI+ y contrastar con los principios establecidos en las normas y las restricciones expresas a las prácticas discriminatorias, para poder concluir si éstas han sido eficaces en la desincentivación de prácticas discriminatorias en los ambientes laborales.

El Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED), ha informado que las prácticas discriminatorias sufridas por la comunidad LGBTI+, han derivado en vulneraciones a las personas integrantes de dicha población con relación al trato digno, el trabajo, así como a gozar de una vida libre de violencia.

Según los datos oficiales, “En el periodo del 2012 a marzo de 2022, el CONAPRED ha registrado 1,175 quejas relacionadas con personas de la diversidad sexual y de lo género, de las cuales 708 corresponden a actos relacionados con homofobia; 240 por lesbofobia, 220 por transfobia, cuatro por intersexfobia y tres por bifobia” (CONAPRED, 2022).

Por su parte, INEGI, mediante la antes referida ENDISEG 2021, informó que el 28.1% de la población LGBT+, sufrió de un trato desigual en su ámbito laboral, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

**Figura 2. Rechazo social en el trabajo**



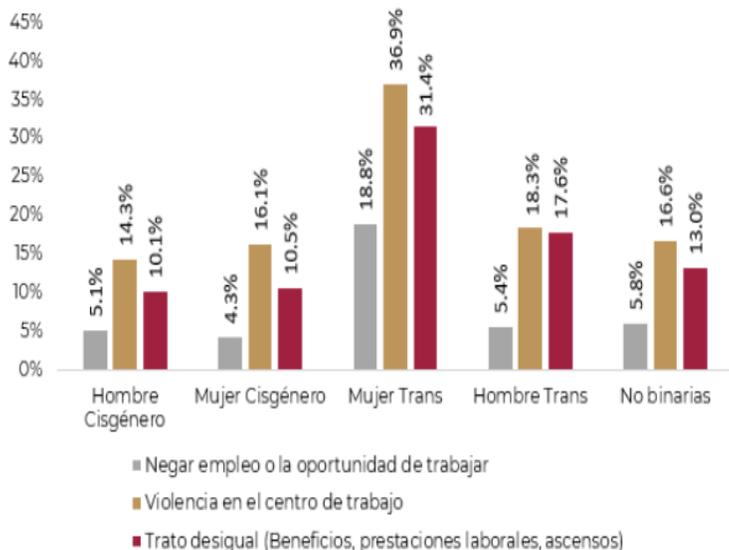
Fuente: ENEGI encuesta nacional sobre diversidad sexual y género-2024

Mientras que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), mediante los datos obtenidos a través de la ENDISEG 2021, aportó un panorama más específico respecto a la discriminación sufrida por parte de los integrantes de la comunidad LGBTI+, así como de la oportunidad para obtener un empleo implicaciones en su desarrolló laboral.

En la siguiente gráfica, se puede apreciar el porcentaje de probabilidad de que una persona sufra discriminación laboral con motivo de su identidad de género: La Gráfica que muestra la probabilidad de sufrir discriminación en el empleo motivada por identidad de género y la modalidad en que se presenta. Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2023)

En tanto que, el porcentaje que una persona sufra discriminación laboral debido a su orientación sexual se puede apreciar en la siguiente gráfica:

**Gráfico 1.** Probabilidad de sufrir discriminación laboral por identidad de género

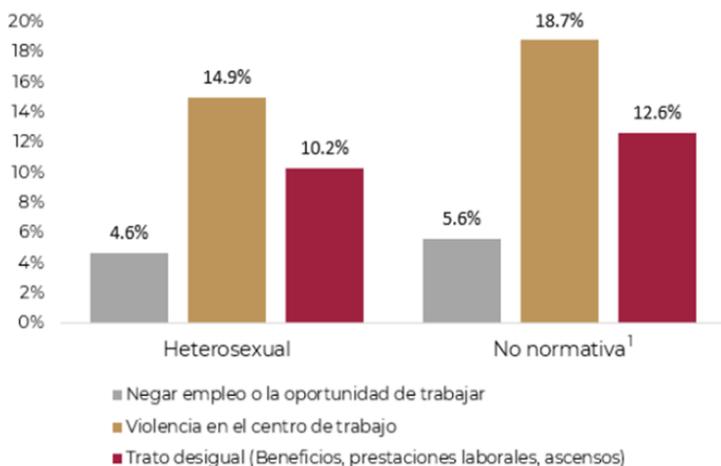


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENDISEG 2021.

Mientras que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), mediante los datos obtenidos a través de la ENDISEG 2021, aportó un panorama más específico respecto a la discriminación sufrida por parte de los integrantes de la comunidad LGBTI+, así como de la oportunidad para obtener un empleo implicaciones en su desarrollo laboral.

En la siguiente gráfica, se puede apreciar el porcentaje de probabilidad de que una persona sufra discriminación laboral con motivo de su identidad de género:

**Gráfico 2.** Probabilidad de sufrir discriminación laboral por orientación sexual



<sup>1</sup>Cualquier orientación sexual distinta a la heterosexual  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENDISEG 2021.

Desprendiéndose de ambas gráficas que el porcentaje de probabilidad de una persona de sufrir prácticas discriminatorias en el ambiente laboral, así como a que se niegue el empleo, debido su la orientación sexual o su identidad de género aumenta considerablemente, en contraste con las personas heterosexuales y/o binarias, siendo las personas trans las más afectadas dentro de la comunidad LGTBI+, por lo que ve a los rubros antes citados.

Por otro lado, dentro del Protocolo de Actuación para quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se establece como una consideración para las personas juzgadoras el establecimiento de medidas cautelares de oficio que busquen proteger la salud de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI+, en los casos en que la falta de acceso a la salud implique un riesgo para la vida o la integridad de dicha persona, sin importar la vía o la forma en que las personas juzgadoras tengan conocimiento de esa petición, lo anterior en atención a la obligación de la autoridad de prevenir cualquier acción que pueda poner en peligro la integridad personal o la vida de esa persona.

Y, en ese mismo sentido la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 857, fracción IV, establece que, en los casos en que el trabajador alegue discriminación en el empleo en virtud de su orientación sexual o identidad de género, el tribunal laboral podrá dictar las providencias cautelares necesarias para garantizar que ese trabajador continúe gozando de derechos fundamentales como la seguridad social, hasta en tanto se resuelva el juicio laboral.

La postura asumida en la LFT resulta de interés, pues si bien, el protocolo para juzgar emitido por el más alto tribunal mexicano en 2015 ya instaba a los juzgadores a emitir de manera oficiosa medidas para asegurar que los trabajadores siguieran gozando del derecho a la salud, es hasta el 2019 que se establece el mandato expreso en la Ley obrera, para que los tribunales laborales decreten las providencias necesarias para evitar la cancelación del derecho a la seguridad social en los casos que se alegue una discriminación en el empleo.

Por último, resulta de interés para el presente artículo el criterio aislado asumido por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz, con el siguiente rubro *providencias cautelares previstas en el artículo 857, fracción IV, de la ley federal del trabajo. deben decretarse para evitar que se cancele a la parte trabajadora el goce del derecho a la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio, en los casos en que demande su despido injustificado por padecer el virus de inmunodeficiencia humana –VIH–*.

En el criterio antes citado, se estableció como justificación del tribunal colegiado la obligación de la autoridad de velar por el derecho humano a la salud, contemplado en el artículo 4º, de la Constitución Federal, para lo cual se deben dictar las providencias cautelares a efecto de que el trabajador continúe recibiendo atención médica por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que lo anterior implique que el tribunal que dicte dicha providencia se encuentre prejuzgado, sino que únicamente asume su papel proactivo como garante del referido derecho a la salud, en beneficio de los trabajadores que mantienen un litigio en el que aleguen haber sido víctimas de actos discriminatorios.

## CONCLUSIONES

De la información estadística presentada por los diversos órganos del estado mexicano, como lo son el INEGI, la CONAPRED y la STPS, se logra advertir que aproximadamente cinco millones de mexicanos se autodenominan como integrantes de la comunidad LGBTI+.

De esa cifra logra advertirse que un treinta por ciento de las personas que se autodenominan integrantes de la comunidad LGBTI+ han sido discriminadas dentro de los espacios laborales, cifras que se contrastaron con las personas cuya orientación sexual y de identidad de género normativo, con lo cual logra advertirse que el elemento determinante para que los integrantes de la comunidad LGBTI+ hayan sido víctimas de dicha discriminación lo fue su orientación sexual o su identidad de género.

En México, se encuentra expresamente prohibida la discriminación motivada por orientación sexual o de género en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, párrafo quinto.

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo, normativa mexicana que regula las relaciones de trabajo, se establece como derecho el goce de un trabajo digno, el cual se entiende como aquella relación laboral en la que se esté libre de discriminación motivada por orientación sexual y género, entre otros, asimismo, que se goce efectivamente del derecho a la seguridad social.

En el mismo sentido, dicho ordenamiento jurídico establece que los tribunales laborales podrán dictar las medidas necesarias para asegurar que un trabajador que alegue que el motivo primario del despido del que su víctima fue por discriminación en razón de su orientación sexual o

su identidad de género continúe gozando del derecho a la seguridad social.

Por lo tanto, si bien el texto constitucional mexicano sancionó las prácticas discriminatorias con motivo de orientación sexual o identidad de género con la reforma constitucional del 11 de junio de 2011, hasta la reforma de la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, es que se establece en la legislación laboral un medio de protección para los trabajadores que hayan sufrido discriminación laboral por pertenecer a la comunidad LGBTI+, concluyendo que el estado mexicano se encuentra en un punto de transición hacía una salvaguarda real de los trabajadores víctima de discriminación.

Por último, como se pudo observar en el Protocolo de Actuación para quienes imparten Justicia en casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, se insta a las personas juzgadoras a tomar decisiones con una verdadera justicia integral para los trabajadores de la comunidad de LGBTI+ que hayan sido despedidos con base en su orientación sexual o su identidad de género, recomendaciones entre las cuales se encuentra la de la fijación de providencias dictadas de manera oficiosa para garantizar el goce de los derechos a la seguridad social, lo que hasta el momento tiene un panorama prometedor en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores pertenecientes a la comunidad LGBTI+.

## REFERENCIAS

- Barrida, C. (2021, December 20). Los desafíos Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2022). Informe de Actividades 2022. (Grupos en situación de vulnerabilidad y otros temas). <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=23>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 5 de febrero de 1917, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Gongora, M. (2020). Discriminación en clave interseccional: tendencias recientes en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. (pp. 399-427) Querétaro: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detail-e-libro/6407-interamericanizacion-de-los-desca-el-caso-cuscul-pivaral-de-la-corte-idh>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. Subsistema de Información Demográfica y Social <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2021). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021. (Comunicado de prensa núm 24/21) Subsistema de Información Demográfica y Social [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_Nal.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2021). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021. (Nota técnica) Subsistema de Información Demográfica y Social [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg\\_2021\\_nota\\_tecnica.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_nota_tecnica.pdf)
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

[s\\_cedoc/Discriminacionestructural%20acs.pdf](s_cedoc/Discriminacionestructural%20acs.pdf)

Organización de los Estados Americanos, (2015).  
Violencia contra Personas Lesbianas, Gay,  
Bisexuales, Trans e Intersex en América.  
(Doc. 36) Comisión Interamericana de  
Derechos Humanos  
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, (1958).  
Convenio (No.111) Relativo a la  
Discriminación en el Empleo y  
Ocupación). 1958.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Secretaría de Gobernación, (2022). Registra  
Conapred mil 175 quejas relacionadas con  
personas de la diversidad sexual y de  
género (Comunicado No. 169/2022).  
Consejo Nacional para Prevenir la  
Discriminación (Conapred)  
<https://www.gob.mx/segob/prensa/registra-conapred-mil-175-quejas-relacionadas-con-personas-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero?idiom=es>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2023).  
Personas trans son las más afectadas en la  
comunidad LGTBTTIQ+ por  
discriminación laboral (Boletín Número  
039/2023).  
<https://www.gob.mx/stps/prensa/personas-trans-son-las-mas-afectadas-en-la-comunidad-lgbtqq-por-discriminacion-laboral?idiom=es>

Solís, P. (2017), Discriminación estructural y  
desigualdad social. Con casos ilustrativos  
para jóvenes indígenas, mujeres y personas  
con discapacidad. México: Consejo  
Nacional para Prevenir la Discriminación  
Recuperado de  
<https://www.conapred.org.mx/documento>