

# Entrevista con Jóvenes LGBTQ+ y la vida laboral.



DIRECCIÓN DE DIFUSIÓN CULTURAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA  
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESTUDIANTILES  
Bolsa de Trabajo Universitaria

La Paz, Baja California Sur, junio 2024

**Entrevista a La Paz es Diversa  
LGBTQI+ Inclusión laboral**  
*Bolsa de Trabajo Universitaria/  
Departamento de Servicios Estudiantiles UABCS*

**En México, ya son más de cuarenta años de la histórica primera marcha LGBTQI+ realizada un 29 junio de 1979 en la capital del país**, por un contingente de homosexuales que ya se habían conformado en un *Frente de Liberación Homosexual de México*. Dicha asociación nació a partir de un hecho registrado por la Secretaría de Cultura, el cual evidenció el despido de un hombre de una tienda departamental bajo sospecha de ser homosexual<sup>1</sup>.

Esta tercera semana del mes de junio, vamos a conmemorar a las diversidades sexuales sobre la reflexión de la necesidad de visibilizar otra coyuntura que atraviesa esta comunidad en estos años ya de siglo XXI, que es la inclusión en el campo de lo laboral. A continuación, leamos una entrevista realizada al Colectivo La Paz es Diversa, que nos dan cuenta de la percepción directa de la comunidad LGBTQI+ al respecto de la discriminación laboral y sus efectos. El codirector del colectivo, Eli Verdugo, fue la voz de esta entrevista realizada vía wasap.

*Entrevistadora: Agradezco de antemano el tiempo que nos brindan, con sinceridad espero sea una nota de reflexión para la comunidad lectora. De principio quisiera que primero te presentes a la comunidad lectora y ¿Qué acrónimo designan al colectivo de la diversidad sexual, ¿qué significan?*

**ELI VERDUGO:** Hola, gracias por la invitación a la esta entrevista. Mi nombre es Eli Verdugo, soy Codirector de La Paz Es Diversa, actualmente trabajo como Psicoterapeuta. El acrónimo que designan al colectivo son para hablar de todas las

---

<sup>1</sup> Fernando Huazcuz (2023). Primera marcha orgullo LGTB México. Prensa en línea Crónica. Fecha de la nota 22/06/2023 11:21. Disponible en: <https://www.cronica.com.mx/cultura/primera-marcha-orgullo-lgbt-mexico.html>

personas, de todas las posibilidades de vivir y expresar la sexualidad, incluimos a las personas heterosexuales y cuando hablamos de las que no son hetero ni cisgénero elegimos el acrónimo LGBTQ+ (T=TRANSEXUAL, TRANSGENERO, TRASVESTI y el “+” más para otras posibilidades). En realidad, cada país utiliza un acrónimo distinto, por ejemplo, en EE. UU. y Canadá se utiliza LGBTQ2S+ para incluir a pueblos indígenas de dos espíritus, En México es LGBTQI+, Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer.

*Entrevistadora: ¿Hasta hoy, nos podrías mencionar cuáles son los avances en materia de derechos humanos conseguidos por el movimiento LGBTQ+?*

Algunos de los avances que reconocemos son el “Matrimonio Igualitario”, las leyes que existen antidiscriminación; recientemente la iniciativa que prohíbe las Terapias de Conversión, es decir, todas estas prácticas que no tienen bases científicas y que buscan corregir o cambiar la identidad/orientación de una persona LGBTQ+, con la idea de que seamos Cisgénero o Heterosexuales. Y por supuesto, el reconocimiento de las identidades trans, lo cual es un avance importante a pesar de que no se reconoce en todo el país y que existe una barrera de edad que impide que las infancias y las adolescencias accedan a ese derecho. En Baja California Sur, también se incluyen estas problemáticas en el Plan Estatal de Desarrollo y el Plan Municipal de La Paz.

*Entrevistadora: ¿Qué pasa cuando una persona LGBTQ+ quiere encontrar trabajo, consideras que la comunidad experimenta discriminación laboral?*

**ELI VERDUGO:** Considero que sí. A pesar de que hay avances, es importante reconocer que hay barreras para acceder empleo, sobre todo cuando hablamos de “personas trans” pues podemos ver como atraviesan muchas experiencias de discriminación, que no pueden vivir abiertamente, que tienen que aparentar que son de otro género, o tienen que cuidar la forma en que se expresan, o someterse a las reglas de género. Visibilizarse como persona trans implicaría pues, que perderían

el empleo o que no estén seguras. Otras barreras previas, por ejemplo, es que las personas LGBT+ no pueden estudiar porque hay muchas violencias en las escuelas, no se les permite desarrollarse libremente.

Otro tema es la salud mental; en un estudio reciente del proyecto “Trébol” de acompañamiento a personas LGBT+ encontraron que en las juventudes en México de 13 a 24 años tienen ideación suicida. ¿Por qué menciono el tema? porque cuando hablamos del tema laboral hay todo un contexto que te permite o imposibilita acceder a ciertos empleos, y si tú eres una persona con problemas de salud mental o que simplemente no tuvo acceso a la educación, pues esto limita tus posibilidades de encontrar un empleo que sea digno, que te permita sostenerte y además, disfrutar y desarrollarte. Entonces sí, considero que todavía hay discriminación laboral, hay otras barreras y considero que todavía hay mucho que hacer porque desafortunadamente las leyes todavía no alcanzan a llegar a estos espacios. Creemos que, como existe una ley antidiscriminación, el problema ya está solucionado, pero en realidad no, porque sabemos y lo escuchamos, que muchas personas LGBT+ tienen que esconderse para no vivir discriminación en sus empleos.

*Entrevistadora: ¿Cuáles podrían ser las acciones o discursos de discriminación laboral por la identidad y orientación sexual que identificas, y que se normalizan?*

**ELI VERDUGO:** Chistes homofóbicos, transfóbicos; las reglas que tienen que ver con el uniforme, sobre todo si son muy binarios, o si no tienen la posibilidad de acceder a cambio de nombre que reconozca la identidad de la persona y su derecho a ser nombrada como desea ser nombrada. El hecho que no hay políticas que hagan que las personas que administran o coordinan empresas se sensibilicen, porque muchas de esas acciones normalizadas de repente no reconocen el impacto que tienen. Ósea no se van a esforzar por corregirse.

Cuando estamos buscando empleo, estamos buscando ser menos visibles, lo cual hace normalizar la idea de que yo para poder encontrar un empleo como persona LGBT+ y tengo que adaptarme a un sistema que simplemente no reconoce que somos parte de la diversidad, de las opciones que existen para *ser seres humanos, para mostrarnos, para experimentar la vida*. Todo eso tiene un impacto en nuestra salud mental, el tener que cuidar todas las acciones para no ser rechazado genera un estrés crónico y se ha reconocido, se llama “estrés de minoría”<sup>2</sup>, planteado por el psiquiatra Ilan Meyer (1995, 2003) y es un indicador de los problemas de salud mental que vivimos las personas LGBT+.

*Entrevistadora: Pensamos que económicamente un proyecto de vida es el acceso a un salario para poder adquirir bienes y servicios ¿más allá de esa economía, ¿cómo sería para ti un proyecto de vida lejos de todo discurso de odio y discriminación?*

**ELI VERDUGO:** Un proyecto de vida, pensando en el planteamiento, **haría lo que estoy haciendo ahora, pero de una manera más tranquila** porque no tendría esas barreras para el trabajo comunitario, de acompañamiento, **de cuidados y creación de lazos con otras personas LGBT+**, que es lo que hacemos en **La Paz es Diversa**.

Fin de entrevista.

Agradecemos la opinión vertida en la entrevista a Eli Verdugo, integrante del colectivo La Paz es Diversa. Realizada en comunicación personal, red wasap, el 30 de mayo de 2024. / Entrevistado por Miriam Bautista, Bolsa de Trabajo Universitaria, UABCS.

---

<sup>2</sup> Los estresores de minoría que Meyer (1995, 2003) considera específicos de las minorías sexuales son: la homofobia interiorizada, las experiencias de discriminación o violencia, el estigma percibido y la ocultación de la orientación sexual. <https://www.sinews.es/es/que-es-el-estres-de-minoria-y-como-afecta-a-las-personas-lgtb/>



Recuerda que también puedes leernos en Punto Universitario en su página de Facebook:

<https://www.facebook.com/punto.universitario.9>