



Más allá del aumento salarial, urge una agenda laboral para la comunidad LGBTIQ+

El reciente anuncio de aumento salarial hecho por Claudia Sheinbaum representa un avance significativo en la dignificación laboral de millones de trabajadores. Sin embargo, para las mujeres en México, especialmente aquellas de la diversidad, este logro no basta para cerrar las brechas históricas de desigualdad.

En nuestro país, las mujeres ganan menos, enfrentan mayores barreras para acceder a empleos formales y cargan con la mayoría de las tareas de cuidados no remuneradas. Además, las violencias y discriminaciones laborales hacia la comunidad LGBTIQ+ persisten, relegando a muchas personas a empleos mal pagados o al desempleo. Solo por dar un dato el 30 % de las personas LGBTI+ reporta haber enfrentado discriminación en su lugar de trabajo, siendo la orientación



**ANDREA
GUTIÉRREZ**

COLUMNA INVITADA

sexual y la identidad de género las principales causas (CONAPRED, 2023).

En México, hablar de igualdad laboral implica mirar con lupa a las mujeres de la diversidad, quienes enfrentan una realidad más adversa que la mayoría. Aunque avances como el reciente aumento salarial nos acercan a un futuro más justo, las desigualdades sistémicas permanecen intactas. Las mujeres lesbianas, bisexuales y trans son doblemente vulneradas en los espacios laborales. A menudo se les niega acceso



a puestos bien remunerados, enfrentan acoso o incluso son obligadas a ocultar quiénes son para conservar su trabajo. Estas violencias no solo perpetúan la desigualdad, sino que impactan su salud mental y estabilidad económica.

Los datos no mienten: el 5.1 % de la población mexicana de 15 años o más se identifica como parte de esta comunidad, una de cada 20 personas. Pero mientras la igualdad no sea una realidad en los espacios laborales, estas cifras seguirán reflejando un sistema que excluye.

Si bien celebramos este aumento salarial, no podemos ignorar que el cambio real requiere ir más allá. Nece-

sitamos políticas que garanticen equidad en todos los niveles, empezando por reconocer y abordar las violencias históricas que han afectado a las mujeres y a los grupos históricamente marginados.

Lamentablemente, el marco legislativo actual no está diseñado para protegerlas de manera efectiva. Si bien la Ley Federal del Trabajo menciona la no discriminación, carece de mecanismos específicos para garantizar condiciones laborales justas e inclusivas. Tampoco existen programas públicos que promuevan la inserción laboral de mujeres de la diversidad o sanciones claras contra la discriminación.

Es momento de poner sobre la mesa una agenda legislativa y de políticas públicas que integre a todas las personas en condiciones de igualdad. Necesitamos lineamientos que aseguren espacios laborales libres de violencia, incentiven la capacitación inclusiva y documenten con rigor los retos de la comunidad LGBTIQ+.

En un país donde millones de personas se identifican como parte de esta comunidad, cerrar los ojos a esta realidad es perpetuar un sistema que excluye.