



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“DISCRIMINACIÓN A LA COMUNIDAD LGBT EN EL ÁMBITO LABORAL”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

DORIS PATRICIA SÁNCHEZ MOLINA

ASESOR:

DR. GUSTAVO AGUILERA IZAGUIRRE

REVISORES:

DR. RAFAEL SANTACRUZ LIMA

DR. RAÚL ARENAS VALDÉS

Toluca, México

Octubre, 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
TÍTULO. DISCRIMINACIÓN A LA COMUNIDAD LGBT EN EL ÁMBITO LABORAL	3
CAPÍTULO I. COMUNIDAD LGBT	3
1.1 ANTECEDENTES	3
1.1.1 REBELIÓN DE STONEWALL.....	3
1.1.2 ALAN TURING.....	5
1.1.3 AMELIO ROBLES.....	7
1.2 DEFINICIONES.....	9
1.3 DIVERSIDAD SEXUAL	14
CAPÍTULO II. DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGBT.....	15
2.1 DISCRIMINACIÓN	15
2.1.1 GRUPOS VULNERABLES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN	19
2.1.2 DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.....	22
2.1.3 NEGATIVA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN	24
2.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN.....	30
2.2 ESTIGMAS SOCIALES.....	31
2.2.1 ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	31
2.3 DISCRIMINACIÓN HACÍA LA COMUNIDAD LGBT	33
2.3.1 HOMOFOBIA.....	35

**CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO MEXICANO, DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LA
COMUNIDAD LGBT 39**

3.1 PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES	39
3.1.1 AGENDA 2030.....	39
3.1.2 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.....	42
3.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS	46
3.1.4 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	47
3.1.5 CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	49
3.2 NORMATIVIDAD NACIONAL REFERENTE AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT	51
3.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS..	51
3.2.2 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	59
3.2.3 JURISPRUDENCIA REFERENTE A DIVERSOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LA COMUNIDAD LGBT	66
3.2.4 CONSECUENCIAS JURÍDICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, DE ACUERDO CON EL CÓDIGO PENAL DE ESTADO DE MÉXICO.....	73

**CAPÍTULO IV. DERECHOS HUMANOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA
COMUNIDAD LGBT 76**

4.1 ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN LA DEFENSA Y SALVAGUARDA DE DERECHOS HUMANOS, ASÍ COMO LA LUCHA EN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT EN MÉXICO.	76
4.1.1 CONAPRED	77
4.1.2 COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (CEAV)	79
4.1.3 FUNDACIÓN ARCOÍRIS	81

CAPÍTULO V. DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO.....	84
5.1 SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, OTRA FORMA EN QUE SE PRESENTA LA DISCRIMINACIÓN	84
5.2 NORMATIVIDAD MEXICANA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBT	89
5.2.1 PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES POR DIVERSIDAD SEXUAL.....	92
5.2.2 AUTORIDAD COMPETENTE PARA LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.	94
CONCLUSIONES.....	96
PROPUESTAS	98
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	110

INTRODUCCIÓN

En una sociedad se habla constantemente sobre los derechos humanos o fundamentales que gozan los ciudadanos, pero hay que entender la diferencia o de dónde emanan dichas protecciones. De acuerdo con Carla Huerta (2010) “los derechos humanos se identifican por su vinculación al derecho internacional, y los fundamentales por su reconocimiento por el derecho interno y su ubicación en la Norma Suprema”. Por lo que se puede entender que los Derechos humanos los gozan las personas por el simple hecho de nacer, sin importar nacionalidad, religión, creencias, raza, grupo étnico, orientación sexual, etc. Por lo que respecta a los Derechos Fundamentales están plenamente reconocidos y están establecidos en las normas jurídicas del Estado, donde todos los ciudadanos podrán tener tutela ante cualquier hecho que los ponga en riesgo.

El entorno al tema de investigación se tiene que entender que la discriminación puede venir por cualquier persona, por lo que incluso dentro de dependencias del Estado hay ocasiones que, por la falta de información, la ignorancia o la censura frente a diversos temas, cometen actos que vulneran a las personas que acuden a dichas dependencias o laboran en ellas. El Servidor Público es aquella persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado, en cualquiera de sus tres Poderes, independientemente de la naturaleza de la reacción laboral que lo ligue con el área a la cual presta sus servicios, obligada a apegar su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia (Secretaría de Educación Pública , 2016). Dando por entendido que independientemente de sus creencias o ideologías debe dar un trato digno y de respeto para todo aquel que acuda a su servicio o conviva en su entorno laboral.

Dentro de cualquier sociedad se pueden encontrar diversas cualidades que hacen distinto a un individuo de otro, los factores que dan como consecuencia dicha distinción son la educación recibida desde la niñez hasta la madurez, también puede ser la religión de la cual se desprenden las creencias y costumbres que se forjan con su práctica, así mismo el entorno en el que nos desarrollamos. Lo anterior no son hechos que surgen de una época reciente, desde las antiguas civilizaciones vemos comportamientos que caracterizan el modo de vivir de cada una y de las cuales han tenido un impacto en la

actualidad desde un impacto en las interacciones humanas cotidianas hasta los marcos normativos que regulan las conductas externas de las personas que conforman a la sociedad.

La comunidad LGBT ha pasado por diversos movimientos a lo largo de la historia, donde como consecuencia han contribuido al reconocimiento de sus derechos, sin embargo, los legisladores deben tomar en cuenta la jerarquía de las normas, donde existe normatividad de orden inferior a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que no respetan a lo establecido a nivel nacional e incluso con impacto internacional. Los Derechos de todas las personas no deben estar sujetos a criterios subjetivos, esto debe ser razonado y plasmado desde un punto de vista científico, donde las bases sean lo ya comprobado y observado dentro de la sociedad. Por cientos de años la homosexualidad se ha establecido como una enfermedad, gracias a personas que han puesto interés y buscar una justicia equitativa estos estigmas se han dispersado dentro de la sociedad.

Al hablar de igualdad en el presente trabajo de investigación, se observa desde una perspectiva del acceso a sus derechos humanos y fundamentales, por otro lado, al momento de acceder al ámbito laboral debe ser tomada esta decisión desde la perspectiva de equidad, donde su acenso o acceso al trabajo debe estar condicionada estrictamente a sus capacidades, aptitudes y disposición para prestar sus servicios a una dependencia pública o sector privado, dejando totalmente de lado el desarrollo de su vida privada, es decir, sus preferencias sexuales, expresión de género, religión, discapacidades, condición social, estado civil, y demás características que respectan al modo de vivir del trabajador.

Toda persona tiene derecho a elegir como vivir su vida, su desarrollo e interacciones, siempre y cuando no dañe a otros como a su persona. En México el contexto social ha mejorado en temas de diversidad sexual, pero falta aún mucho en que mejorar y actualizar ordenamientos jurídicos a la actualidad mexicana. Las zonas dentro del territorio mexicano es otro factor importante, ya que el Estado a nivel nacional debe tener en consideración que cada sector de la población tiene diferentes necesidades y diferente modo de ver la vida, por lo que las estrategias deben adecuarse a ello, con tal de hacer valer los derechos a la no discriminación e igualdad social.

TÍTULO. DISCRIMINACIÓN A LA COMUNIDAD LGBT EN EL ÁMBITO LABORAL

CAPÍTULO I. COMUNIDAD LGBT

La comunidad LGBT+ es un sector social que se ha visto vulnerado a razón de tener una identidad de género o preferencias sexuales distintas a las tradicionalmente conocidas, es decir, no se identifican de manera heterosexual, debido a lo cual desde hace cientos de años han sido perseguidos, violentados y discriminados por las demás personas que no pertenecen al colectivo. Para entender la magnitud de dicha problemática, en los siguientes puntos se señalan algunos antecedentes tanto a nivel internacional como los acontecidos dentro de México.

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 REBELIÓN DE STONEWALL

Un catalizador importante en la lucha por los derechos de la comunidad LGBT+, es lo acontecido el 1969 en la ciudad de Nueva York, conocida como la “Rebelión de Stonewall” cuyo movimiento si bien no fue el primero, si es uno de los más importantes que marcó un panorama para aclamar por un trato digno hacia el colectivo. Menciona NYC LGBT Historic Sites Project (Project, y otros, 2022) lo siguiente:

En la madrugada del 28 de junio de 1969 decidieron alzarse y defenderse un grupo de jóvenes LGBTQ sin hogar, mujeres transgénero de color, lesbianas, drag queens, gays y sus aliados. Lo que comenzó como una rutinaria redada policial en el bar gay Stonewall Inn ubicado en la ciudad de Nueva York se transformó en un levantamiento que tomó lugar en las calles del vecindario Greenwich Village y duró por varias noches. No se trataba de la primera vez que las personas LGBTQ se defendían y se organizaban en contra de la opresión, pero el levantamiento en Stonewall detonó un movimiento social masivo que se extendió rápidamente por los Estados Unidos de América. y el mundo entero.



(Matías Bauso, 2021)

En dicho lugar se conglomeraban decenas de personas de la comunidad LGBTQ+, pero eran tiempos donde era mal visto todo comportamiento que no estuviera apegado a la moral de la época. Como redacta el periódico El Financiero (2021), en 1969 había redadas policiales en bares gay de manera regular, y era ilegal servir alcohol a homosexuales y lesbianas, como también lo era permitir que bailaran entre ellos y ellas, relata Stonewall Inn. Durante una de estas redadas ocurrió el levantamiento. La madrugada de un sábado 28 de junio, ocho policías llegaron al bar Stonewall Inn, donde había cerca de 200 personas. En esta ocasión, la gente no quiso cooperar y los policías intentaron llevarse a todos detenidos, pero tenían que esperar más patrullas, así que en lugar comenzaron a congregarse más personas y estalló una pelea. Por primera vez en la historia, la comunidad se negó a aceptar el estatus quo de opresión y se defendieron a sí mismos y, en última instancia, a la comunidad gay global.

Todos los que asistieron dicha fecha detonaron en contra del abuso policial que sufrieron durante años, no solo se les privó de la libertad, también recibían tratos indignantes por parte de los elementos policiales, todo esto se traduce en violencia física como psicológica. A pesar de que Stonewall Inn era un lugar manejado por la mafia no se encontraban exentos de los sobornos que se les pedía para poder operar noche tras noche.

Se convirtió una fecha importante para el colectivo, celebrando así cada 28 de junio el Día Internacional del Orgullo LGBTQ+ en la mayoría de los países del mundo, buscando

así un pleno reconocimiento de los Derechos Humanos que tiene cada persona sin hacer alguna distinción por su orientación sexual, identidad de género, religión, grupo étnico, situación económica, entre otros.

1.1.2 ALAN TURING

En la historia de la humanidad hay personajes que se pasan por alto sus historias y una vida llena de aportaciones a las ciencias o tecnologías actuales debido al estigma social de tener una sexualidad diferente, como lo es en el caso del matemático británico Alan Mathison Turing.



(National Geographic, 2019)

Alan Mathison Turing, también conocido como el padre de la ciencia de la computación y reconocido por la llamada “prueba de Turing”, nació el 23 de junio de 1912, en Paddington, Londres. Desde su niñez mostró un nivel superior de interés y entendimiento, lo cual lo llevó a conocer a otras personas con su misma fascinación, entre ellos se encuentra Christopher Morcom, quien fue su primer interés amoroso hasta la muerte abrupta de Morcom en febrero de 1930. Alan Turing se dedicó completamente a los estudios, donde surgieron conceptos como el de máquina de Turing, haciendo referencia a una máquina universal que puede hacer cualquier cálculo con un esquema mecánico.

Con la declaración de la guerra por parte de los británicos, Turing trabajó de tiempo completo en los cuarteles británicos en Bletchley Park. Ahí pudo generalizar el trabajo de los polacos y llegar a descifrar los mensajes de Enigma. (López Michelone, 2012)

La máquina electromecánica de Turing, precursora de las computadoras modernas, desentrañó el código Enigma utilizado por la Alemania nazi y ayudó a dar a los aliados una ventaja en la lucha naval por el control del Atlántico. A su trabajo en Bletchley Park, el centro británico de desciframiento de códigos en tiempos de guerra, se le atribuye el haber acortado la guerra y haber salvado miles de vidas.

Pero fue despojado de su empleo y castrado químicamente después de haber sido condenado por “indecencia grave” en 1952 por tener relaciones sexuales con un hombre. El sexo homosexual fue ilegal en Reino Unido hasta 1967. Turing se suicidó en 1954, a los 41 años de edad, con cianuro. La reina Isabel le concedió un perdón real en 2013 por la condena penal que lo llevó a suicidarse. (Forbes, 2019)

Alan Turing es un claro ejemplo de violación de derechos humanos, ya que no se le dio el merecido reconocimiento en su momento por sus preferencias sexuales, llegando incluso a atentar contra su integridad física al imponerle un tratamiento hormonal y la castración para asignarle supuestamente el sexo que le correspondía, todo esto con fundamento legal y médico de la época.

Un logro importante para evitar que más personas como Turing tuvieran el mismo desenlace, diversas asociaciones buscaron el reconocimiento, llegando a tener un impacto tan visible que el 7 de mayo de 1990, la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), eliminó la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, así como dejaba de ser considerada como una patología. Abandonó oficialmente la categoría que por años la clasificaba como una "enfermedad". (Sepúlveda, 2019).

1.1.3 AMELIO ROBLES



(SALOMÉ DE SAL, 2021)

En todo momento de la historia existen personajes que provocan un choque ideológico y cultural incluso, como es el caso de Amelio Robles Ávila siendo un hombre transgénero participó en la Revolución Mexicana, Amelio no contaba con los tratamientos o cirugías que existen en la actualidad, pese a que la situación era complicada hizo valer su identidad. Amelio Robles demuestra que siempre se han encontrado figuras con una orientación diversa en cada punto de la historia de la humanidad, y en este caso en un movimiento tan marcado por el machismo.

Menciona la Secretaría de Cultura del Gobierno de México (2019) los siguientes aspectos de la vida de Amelio Robles:

El caso de Amelio no representa una generalidad en la tolerancia hacia las minorías sexuales y de género en la época revolucionaria, pues se enfrentó a algunas adversidades y sanciones sociales tras su transición.

Este guerrillero zapatista, originario de Guerrero, nació hacia 1889, año en el que fue asignado mujer, género con el que fue reconocido durante su niñez y juventud. En aquel entonces respondía al nombre de Amelia y se caracterizaba por ser una mujer poco común para el contexto histórico en el que se encontraba, ya que desde joven aprendió a utilizar las armas y controlar caballos, actividades que social y culturalmente estaban relacionadas con los hombres.

Para el año de 1912, cuando tenía 23 años, decidió unirse a la lucha revolucionaria a través de las filas zapatistas. Su participación se centró en tareas de mensajería, contrabando de armas y víveres, lucha armada y misiones especiales.

A raíz de su ingreso a las filas bélicas, Amelia solicitó que se refirieran a su persona en masculino, comenzó a usar ropa considerada propia de los hombres y se hizo llamar Amelio, nombre que pidió fuera respetado.

De acuerdo con la historiadora, investigadora y docente feminista Gabriela Cano, la determinación de Amelio de aparecer ante el mundo, y en el contexto revolucionario, como un hombre no respondía a la necesidad de algunas mujeres que participaron en la lucha de pasar desapercibidas frente al riesgo de ser violadas o recibir reprimendas, sino a su deseo de identificación masculina.

“Amelio Robles transitó de una identidad femenina impuesta a una masculinidad deseada: se sentía y se comportaba como hombre y su aspecto era varonil”, señala Cano.

En 1918, tras la victoria de Venustiano Carranza, se convirtió en soldado del Ejército mexicano. Su cercanía y amistad con el general Adrián Castrejón, quien era su jefe en el Ejército, y otros hombres de guerra inmiscuidos en la política, le permitieron que su identidad masculina fuera reconocida de forma oficial en las filas militares y entre sus compañeros.

Amelio era un hombre y quien se atrevía a no respetar su identidad u osaba referirse a él con el género incorrecto corría el riesgo de enfrentarse a su pistola. Mantuvo relaciones sentimentales con varias mujeres, entre ellas Ángela Torres, con quien adoptó una hija, y Lupita Barrón.

El título de coronel le fue otorgado por sus compañeros del ejército zapatista, que no era reconocido por la Secretaría de la Defensa Nacional como un cuerpo militar, por lo que dicha instancia no le concedió este título de manera oficial ni le otorgó una pensión militar.

No obstante, gracias a que en su expediente en los archivos militares se encontraba un acta de nacimiento apócrifa que lo identificaba como Amelio

Malaquías Robles Ávila, la Secretaría de la Defensa Nacional avaló la identidad de género de Amelio, ya que en 1974 lo condecoró como Veterano de la Revolución Mexicana, y no como veterana, título que fue otorgado a algunas mujeres que participaron en la lucha, Amelio falleció en 1984.

Con el anterior ejemplo, se observa la evolución de las cuestiones laborales para las personas que se identifican con un género distinto al de su nacimiento, como se establece con Amelio Robles que a pesar de contar con un rango dentro del ejército y ser reconocido por sus compañeros, no recibió algún tipo de prestación por sus servicios. No obstante, Robles llegó a establecer antecedente para la comunidad LGBTQ+ en México junto a otros movimientos que, en conjunto con la creación de asociaciones, han logrado establecer derechos para cualquier persona sin discriminación alguna.

Con los anteriores casos podemos ver que solo son una pequeña muestra de la gran inmensidad de acontecimientos que marcaron un antes y un después de los movimientos para obtener derechos igualitarios para la comunidad LGBTQ+.

Para Carlos Figari el movimiento homosexual comenzó a plantear como problemas a considerar en la agenda política valores de su vida cotidiana, el hacer público lo privado, el autoafirmarse como sujetos homosexuales en la sociedad. Esto último suponía una reversión identitaria en la categoría de interpelación definida como homosexual, que, de ser el término médico para clasificar una enfermedad pasó a ser una categoría política afirmativa de la diferencia (Figari, 2010, pág. 227)

1.2 DEFINICIONES

La abreviatura LGBTQ+ se puede encontrar de distintas formas plasmadas en textos e inclusive el orden puede variar siendo el más común LGBT, lo importante es reconocer que hay más formas en como las personas se identifican. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos establece que las siglas LGBTI es el acrónimo formado con las iniciales de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual. La abreviatura se emplea habitualmente en referencia a personas que se sienten atraídas por otras personas de su mismo sexo, personas con identidades de género diferentes del sexo que se les asignó al nacer,

personas con identidades no binarias y personas cuyas características sexuales no encajan con las definiciones tradicionales de masculino o femenino (ACNUDH, 2019).

En Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales presentado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016) establece las siguientes definiciones:

Lesbiana: Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

Gay: Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

Bisexualidad: Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.⁶ Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

Transexual: Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica (hormonal, quirúrgica o ambas) para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Transgénero: Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal, sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos, para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que

socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.

Queer: Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que:

- 1) Se mueven entre un género y otro alternativamente;
- 2) Se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos;
- 3) Formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales.

Asexual: Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación

Pansexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica-afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella.

GÉNERO: El “Género” se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2016).

SEXO: Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las

personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra hombres o mujeres, respectivamente (Consejo Nacional, 2016, pág. 31)

ORIENTACIÓN SEXUAL: De acuerdo con lo establecido por American Psychological Association (2013) la orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina). La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas. Así mismo, otra definición de orientación sexual es la presentada por Manuel López Castañeda (2018, pág. 14) que refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad que comparte esas atracciones. Se ha demostrado que la orientación sexual varía desde una atracción exclusiva hacia el otro sexo hasta una orientación exclusiva hacia el mismo sexo.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Para entender lo que se refiere la identidad de género, se debe definir lo que es la identidad, de acuerdo con la RAE (2021), la identidad proviene del latín tardío *identitas*, *-ātis*, y este der. del lat. *idem* 'el mismo', 'lo mismo', es decir, es aquel conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás o la conciencia que una persona o colectividad tiene de ser ella misma y distinta a las demás.

La identidad de género es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos (Secretaría de Gobernación, 2016)

De acuerdo a lo mencionado por Instituto Nacional De Las Mujeres en su Glosario para la Igualdad (2015), señala que existen tres conceptos vinculados a esta noción: identidad sexual, que se refiere a la aceptación individual de la parte biológica; expresión de género, que remite a la forma en que cada persona elige y manifiesta su género, mediante la apariencia o el comportamiento; y orientación sexual, que expresa la atracción sexual, afectiva o psicológica que cada persona siente hacia otras.

En concreto, la identidad de género está dirigida al modo de expresión del sentimiento que sienta la persona respecto a sí misma, a diferencia de la orientación sexual que hace referencia hacia quién siente una atracción romántica, sentimental o sexual. En la actualidad dichos temas han pasado a estar en el coloquio popular y ya no ser considerados como temas prohibidos, gracias a instituciones que brindan información y por parte de los medios de comunicación también ha surgido una mayor apertura para debatir y difundir temas relacionados a la sexualidad, orientaciones y demás temas que por cultura eran prohibidos.

Homosexualidad: Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Consejo Nacional, 2016, pág. 22)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Asociación Mundial de la Salud Sexual (WAS) comparten el concepto al definirla como: La organización específica del erotismo y/o el vínculo emocional de un individuo, en relación con el género de la pareja involucrada en la actividad sexual. La orientación sexual puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos, fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. Pareciera entonces que esta manifestación llamada “homosexualidad”, no se puede delimitar de una sola forma, al no ser posible tener una definición que englobe con certeza todos los significados y vivencias que trae consigo (Consejo Estatal de población de Morelos, 2022).

El término “homosexualidad” surgió durante la revocación de la reforma sexual en Alemania a fines del siglo XIX. Posiblemente fue acuñado por el autor austrohúngaro Karl María Kerbeny en 1869, o bien por el médico alemán Benkert en la misma época, de

quien se sabe que fue el primero en utilizarlo (Cruz, 1997, como se citó en Lozano, 2009, pág. 154).

La homosexualidad, está presente la conducta en distintas especies y no solo en los seres humanos más veces que las que son visibles, desde hace muchos años diversos estudios se han enfocado en encontrar un factor genético que determine si la persona va a tener tendencias homosexuales o heterosexuales, los cuales muchos de ellos se han visto opacados por ideas subjetivas que afectan al resultado. Del mismo modo se observa la falta de información que tienen las personas sobre dichos temas, por ejemplo, al realizar preguntas sobre algún tema relacionado a la orientación sexual o identidad de género a un sector de la población mayormente adulta, su respuesta es que antes existía una censura increíble en todos los medios de comunicación, así como escasos. Con el paso del tiempo mayores tecnologías de información y comunicación se iban evolucionando e implementado, llegando así la información a cada hogar de la sociedad. Tal como se observó en el caso de Nancy Cárdenas siendo ella poeta, periodista, locutora radiofónica, actriz, escritora, dramaturga, directora de teatro, activista y una de las pioneras del movimiento de liberación gay, del lesbianismo y siendo reconocida públicamente como la primera persona en salir del clóset en México en televisión nacional, lo hizo en 1973 en frente del periodista más importante del país, Jacobo Zabludovsky, en el programa con más audiencia en el momento, 24 Horas. Ahí, Cárdenas criticó las prácticas homofóbicas de los psicoanalistas y los psiquiatras, habló en pro de los derechos humanos de los homosexuales, se opuso a su persecución y se declaró abiertamente homosexual. Por primera vez, la sociedad mexicana tenía que enfrentar el rostro vivo y fiero de una mujer que se declaraba lesbiana y que defendía su derecho a ser tratada como una ciudadana más (Hernández, 2021).

1.3 DIVERSIDAD SEXUAL

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los

derechos de las otras personas. Es decir que dentro del término “diversidad sexual” cabe toda la humanidad, pues nadie ejerce su sexualidad de la misma manera que las y los demás. Desde el punto de vista sociológico y jurídica, la referencia a una persona como lesbiana, gay, travesti, transgénero o trans, bisexual e intersexual (LGBTTTI) asegura el reconocimiento legal de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como elementos legalmente protegidos para la construcción de su identidad (CNDH MÉXICO, 2017).

Como expresa María de Montserrat Pérez Contreras (2015) la diversidad sexual puede y debe ser entendida como todas aquellas formas y opciones que tiene el ser humano de desarrollar su sexualidad y de vivir y expresar, en un momento dado, su orientación genérica y/o sexual. En este orden de ideas se hace necesario establecer que el transgénero, como forma de designar a determinados grupos de individuos, en este caso específico, tratándose de transexuales, no constituye por sí mismo una orientación o preferencia sexual como en el caso de los homosexuales lesbianas y bisexuales; lo que sí se puede afirmar es que tanto transexuales como travestis pueden o no manifestar una orientación o preferencia sexual homosexual, lésbica o bisexual, todo atendiendo a las características específicas de cada caso.

En la sociedad mexicana siendo tan extensa es evidente que exista una gran diversidad no solo sexual, sino también cultural, biológica, lingüística y demás. Por lo que no se está exento de sufrir algún tipo de discriminación por parte de las personas que rodean al individuo sea por cualquiera de las condiciones antes mencionadas.

CAPÍTULO II. DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGBT

2.1 DISCRIMINACIÓN

En todo momento durante la existencia de humanidad, han existido grupos privilegiados de acuerdo con los estereotipos de la época, sin embargo, como existe un grupo con ciertos privilegios, así también existen grupos vulnerales, los cuales sufren discriminación por diversas razones. Para poder analizar las causas y consecuencias de

la discriminación en general, se debe definir primero, de acuerdo con la CONAPRED (2021) la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Así mismo la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) señala que la discriminación significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado.

La discriminación tiene como causa principal a los patrones socioculturales que a manera de herencia se van transmitiendo de generación tras generación, dando inicio en desde el núcleo familiar, como otros grupos sociales, se pueden percibir diversos actos discriminatorios en todos ellos consciente o inconscientemente que pueden dar como consecuencia desde la exclusión de algún miembro de la familia hasta fomentar y normalizar dichas conductas, que al momento de socializar ya sea en la escuela, en el trabajo o donde existan reuniones con otras personas que no comparten características en diversos sentidos junto al no existir un ambiente de tolerancia y respeto llegan a vulnerar la dignidad de las personas que tienen ya sea una preferencia sexual distinta, otra religión, creencias, color de piel, por cuestiones de género, etc. Esto puede llegar a evolucionar a al grado que perdura por generaciones, llegando a convertirse en una práctica cotidiana, donde los grupos vulnerables no se pueden desarrollar correctamente y produciendo una clara violación a sus Derechos Humanos que desencadena una serie de carencias al limitarles que desarrollen actividades tan necesarias y comunes como lo es trabajar en un ambiente laboral digno, recibir una educación completa, asistir a eventos socioculturales y demás acciones.

Para comprender la dimensión de la discriminación en México, se hace referencia a los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) llevada a cabo por el INEGI los cuales dan los siguientes datos:

El 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año por alguna característica o condición personal; los motivos de discriminación⁵ que destacan son principalmente: la forma de vestir o el arreglo personal, el peso o estatura, las creencias religiosas y la edad. Este mismo comportamiento se presenta cuando se hace el análisis por sexo: 20.1% mujeres y 20.2% hombres.

Cuando se analizan los datos por entidad federativa, se observa que los estados con mayor prevalencia de discriminación en los últimos 12 meses por algún motivo son: Puebla, Guerrero, Oaxaca, Colima, Morelos y Estado de México; alcanzando o superando todos ellos el 24% de la población que mencionó haber sido discriminada. En contraparte, se visualizan los estados con menor prevalencia en discriminación los cuales son: Nayarit, Zacatecas, Nuevo León, San Luis Potosí, Durango, Coahuila, Guanajuato, y Chihuahua. (INEGI, ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN, 2017)

Porcentaje de la población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada por algún motivo o condición personal en el último año, por entidad federativa



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

La discriminación se puede manifestar en diversos aspectos, de acuerdo con lo que establece la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, en su documento “La discriminación y el derecho a la no discriminación” (2012, págs. 10-12), dicha conducta se puede presentar como:

Discriminación de hecho. Consiste en la discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector, como por ejemplo a las mujeres o a las personas mayores.

Discriminación de derecho. Es aquella que se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, mediante la que se da un trato distinto a algún sector. Es el caso, por ejemplo, de una ley que estableciera que las mujeres perderían su nacionalidad si contrajeran matrimonio con un extranjero, pero que esta ley no afectara a los hombres que estuvieran en semejante situación.

Discriminación directa. Cuando se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación.

Discriminación indirecta. Cuando la discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, como tener un color de ojos específico.

Discriminación por acción. Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.

Discriminación por omisión. Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.

Discriminación sistémica. Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

La mayoría de los movimientos históricos han surgido a partir de una clara conducta de desigualdad donde los grupos vulnerables, donde no necesariamente son minoritarios ya que pueden estar integrados por gran cantidad de una población, quienes se encuentran

en un estado de indefensión ante la elite que los gobierna, cuyo cargo lo han obtenido mediante herencia en el caso de las monarquías o por elección del mismo pueblo como sucede en la democracia, sin embargo, en este último, a pesar de que la misma sociedad los elige, estos obtienen gran poder y riqueza donde dejan de lado el bienestar colectivo por diversas razones, inclusive en el marco normativo que establecen pueden plasmar conductas discriminatorias donde colocan a ciertos grupos sociales en desventaja en comparación a otros. Por lo que la evolución social, así como la implementación de nuevas leyes han sido de vital importancia para que por lo menos las conductas discriminatorias sean condenadas y así prevenir dichos que dichos comportamientos continúen y permanezcan presentes en la sociedad a lo largo de los años.

2.1.1 GRUPOS VULNERABLES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

La vulnerabilidad de un sector de la población se puede entender a partir de su contexto histórico, territorio, acceso a servicios básicos, incluso la protección que brinda el estado para salvaguardar la integridad de las personas que la conforman, dichas circunstancias negativas junto a características específicas que tienen estos grupos, los colocan en riesgo frente a otros que pueden vulnerar sus derechos humanos así mismo no obtener una defensa adecuada para hacerlos valer, por lo cual se tiene un impedimento para que este satisfaga sus necesidades básicas.

De acuerdo con la RAE (2021) el ser vulnerable o estar frente a esta situación, lo define como “que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente”. Siendo en una posición en la que se encuentran miles de personal actualmente, siendo un factor dominante en la existencia de discriminación no solo en nuestro país, ya que es un problema internacional.

Existen factores objetivos y otros de carácter subjetivo que otorgan a la vulnerabilidad un rol explicativo fundamental. En primer lugar, la acentuación de la heterogeneidad productiva, con efectos en la ocupación, la segmentación del trabajo y mayor precariedad de éste. Se agrega a ello la desregulación laboral (o flexibilización), sin seguros de desempleo, con impacto en la protección de los asalariados. En segundo lugar, los sistemas mixtos de educación, salud y previsión, de carácter privado para las familias de altos ingresos y públicos para las capas medias y de bajos ingresos, con un manifiesto

debilitamiento de éstos últimos. En tercer lugar, la disminución del peso cuantitativo de las organizaciones sindicales y su menor significación cualitativa como instrumentos de compensación de poder frente a los gremios empresariales. Finalmente, el notable crecimiento del sector informal de la economía, con alto peso en el empleo, y el escaso apoyo que recibe de las instituciones financieras privadas y del estado. (Pizarro, 2001, pág. 10)

Con los constantes cambios que por naturaleza sufren los seres humanos, no solo a un nivel físico, más bien a un nivel emocional que repercute en las interacciones que tienen con otros individuos, se ven claramente marcados por el contexto. Sin embargo, todo dentro de la sociedad se encuentra estrechamente relacionado, es así como todo a sociedad es parte de un sistema que debe ir funcionando de la mano de uno con otro sector. Para esto hay que observar a la sociedad como pilar para el bienestar colectivo, donde si existe una falla en un segmento este puede desencadenar más factores de riesgo y por lo tanto provocar más carencias para las personas. El estado tiene la obligación de proveer servicios donde no se encuentren en desventaja la población y sobre todo las que cuentan con características propias que la colocan en un estatus vulnerable.

Para comprender más sobre la vulnerabilidad hay que entender los rasgos específicos que pueden colocar en desventaja ante la población, de acuerdo con la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables (Cámara de Diputados, 2012) son parte de este colectivo la persona o grupo que, por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil; nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia. También cabe mencionar lo establecido en el artículo cuatro de la Ley de Asistencia Social (Diputados, 2021), que son sujetos de la asistencia social:

- I. Todas las niñas, niños y adolescentes, en especial aquellos que se encuentren en situación de riesgo o afectados por:

- a) Desnutrición;

- b) Deficiencias en su desarrollo físico o mental, o cuando éste sea afectado por condiciones familiares adversas;
- c) Maltrato o abuso;
- d) Abandono, ausencia o irresponsabilidad de progenitores en el cumplimiento y garantía de sus derechos;
- e) Ser víctimas de cualquier tipo de explotación;
- f) Vivir en la calle;
- g) Ser víctimas del tráfico de personas, la pornografía y el comercio sexual;
- h) Trabajar en condiciones que afecten su desarrollo e integridad física y mental;
- i) Infractores y víctimas del delito;
- j) Ser hijos de padres que padezcan enfermedades terminales o en condiciones de extrema pobreza;
- k) Ser migrantes y repatriados;
- l) Ser víctimas de conflictos armados y de persecución étnica o religiosa, y
- m) Ser huérfanos.

II. Las mujeres

III. Indígenas migrantes, desplazados o en situación vulnerable;

IV. Migrantes

V. Personas adultas mayores

VI. Personas con algún tipo de discapacidad o necesidades especiales

VII. Dependientes de personas privadas de su libertad, de desaparecidos, de enfermos terminales, de alcohólicos o de fármaco dependientes

VIII. Víctimas de la comisión de delitos

IX. Indigentes

X. Alcohólicos y fármaco dependientes

XI. Coadyuvar en asistencia a las personas afectadas por desastres naturales

XII. Los demás sujetos considerados en otras disposiciones jurídicas aplicables.

Si se analiza lo establecido en el citado artículo de la Ley de Asistencia Social, es claro que gran parte de la población se encuentra dentro del rubro, sin embargo, aun cuando se cuenta con un pleno reconocimiento e identificación de estos grupos aún no se puede combatir que todas esas características antes mencionadas puedan dejar de colocar a las personas en un estado de vulnerabilidad frente a la sociedad. En el caso de la comunidad LGBT, si bien, no están mencionadas en el listado, son susceptibles de sufrir cualquier tipo de violencia por cuestiones de identidad de género u orientación sexual desde muy temprana edad, ya que, al no estar dentro de los estereotipos heterosexuales, las personas que los rodean pueden causar una vulneración a su dignidad consciente o inconscientemente, llegando así a desencadenar una serie de afectaciones a futuro.

Es necesario implementar medidas que abarquen el conocimiento de todos los grupos que aparentemente son invisibles ante la sociedad común, pero que se encuentran a plena vista.

2.1.2 DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

De acuerdo con el concepto base de lo que significa el Derecho, siendo el más empleado que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad, se puede deducir que abarca todo tipos de acciones o que por lo menos se encuentran plenamente establecidos en un ordenamiento, pero en la realidad es otra, puesto que como en el caso del derecho a la no discriminación como entre otros conceptos, no se plasman plenamente con este nombre, más bien como estudiosos del derecho se debe hacer un análisis e interpretaciones donde ciertas acciones no se plasmen de manera literal, pero si con ciertas garantías que se encuentran dirigidas hacia el mismo rubro. En el caso del Derecho a la no Discriminación se puede equiparar con otras protecciones siendo a más cercana a la igualdad que goza toda persona sin distinción alguna frente a una situación que pueda atentar contra su integridad humana y llegue a limitar la satisfacción de sus necesidades como ente susceptible de derechos y obligaciones.

El Derecho a la No Discriminación definido por la COPRED (2017) es el derecho de toda persona a ser tratada de forma igualitaria, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, para aprovechar plenamente el resto de sus derechos y libertades.

Como se observa en el apartado donde se establecen quienes son los que pertenecen a los grupos vulnerables de acuerdo con la Ley de Asistencia Social, podemos observar que a pesar de ser una lista extensa de los integrantes de dicho sector, en el día con día se pueden observar combinaciones de características o incluso que alguien sufra algún tipo de discriminación sin necesidad que pertenezca a un grupo en específico, como es en el caso de la comunidad LGBT+, que si bien no son mencionados en el listado, por consecuencia de sus preferencias sexuales o de género pueden llegar a sufrir abandono, abuso, ser víctimas de algún tipo de delito, etc.

En los ordenamientos tanto nacionales como internacionales, quedan plenamente establecidas el rechazo a cualquier conducta que promueva el odio y por ende la discriminación. Dichos principios se encuentran establecidos desde la Constitución Política de los Estados Mexicanos a un nivel nacional, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, convenciones, declaraciones y pactos internacionales, que en conjunto establecen un marco de protección de los derechos que se les debe garantizar a la sociedad y prevenir cualquier tipo de discriminación

De acuerdo con el Movimiento de los Pueblos para la Educación en Derechos Humanos (PDHRE Internacional, 2022) menciona que el derecho humano a la no discriminación confiere a cada hombre, mujer, joven y niña o niño los siguientes derechos fundamentales, incluyendo:

- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad, o cualquier otra condición que tenga el propósito de afectar o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad entre hombre y mujer tanto en la familia como en la sociedad.
- El derecho a la igualdad entre niño y niña en todas las áreas: educación, salud, nutrición y empleo.
- El derecho de todas las personas para estar libres cualquier tipo de discriminación en todas las áreas y niveles de educación y acceso igualitario a una educación continua y capacitación vocacional.

- El derecho al trabajo y a recibir salarios que contribuyan a un estándar adecuado de vida.
- El derecho a una remuneración igualitaria en el trabajo.
- El derecho a una estándar alto y accesible de salud para todos.
- El derecho de crecer en un ambiente seguro y saludable.
- El derecho a participar en la toma de decisiones y políticas que afecten a su comunidad a nivel local, nacional e internacional

Lo importante de comprender sobre este derecho es que ha evolucionado de manera que abarca diversas ramas de la vida social, ya que como se explica desde el inicio del presente trabajo, la discriminación puede ser de manera consciente o inconscientemente, sin embargo, sea de la forma que se realice dicha acción está debe ser regulada y dependiendo el caso hasta sancionada. Son miles de personas quienes aseguran haber sufrido algún acto de discriminación por parte de su entorno social, y es ahí donde se puede cuestionar a criterio personal que tan efectivos son los marcos normativos frente a tal situación, que responsabilidad tiene el Estado de dichas conductas e incluso en caso de omisión de este, a donde acudir para hacer efectivos los derechos humanos y perpetuar la integridad personal.

2.1.3 NEGATIVA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

El Estado es una célula fundamental para que funcione adecuadamente la sociedad, es bien conocido que para poder brindar protección en todos los aspectos y crear un equilibrio de poder donde los organismos puedan realizar correctamente sus actividades, pero con reglas previamente establecidas que garantizar su efectividad. Sin embargo, hay obligaciones que deben ser impuestas más allá de una norma nacional o reglamento interno, por lo que la mayoría de dichas obligaciones están fundadas en tratados internacionales y sobre todo con un enfoque hacia los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en el territorio para garantizar un ideal de justicia cuyo principio es anhelado por todo ente social, siendo respetados, protegidos y garantizados, así mismo se contempla una cultura para promover principios de Derechos Humanos a todos los organismos que imparten justicia para que está no sea de manera

subjetiva en su aplicación y ponga en un estado de desventaja al que por ciertas características se encuentre en un estado vulnerable.

En la actualidad las autoridades, servidores públicos, o quienes cuentan con la facultad otorgada por el Estado para ejercer poder sobre el resto de la población, deben estar capacitados, educados y actualizados respecto a cómo evoluciona la sociedad, así como el hecho que las normas también sufren modificaciones constantes para su debida aplicación. Por lo que esclarecer las obligaciones que tiene el Estado en todos sus ámbitos debe realizarse sin diferencia alguna.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018) menciona que los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

De modo que se desprenden tres obligaciones base por parte del Estado establecidos en la doctrina para hacer efectivos los Derechos humanos que serían respetar, proteger y realizarlos en la sociedad que este establecido. Se pueden nombrar en distintas obras de manera diferente dichas obligaciones, pero siempre van a estar orientadas al resguardo de la integridad del individuo en cualquier momento de su desarrollo. Sin embargo, estas obligaciones están perfectamente plasmadas en el artículo primero en párrafo primero y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021) que a la letra dice:

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. (...)

Párrafo tercero: Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Con lo anterior expuesto no cabe duda que la normatividad cubre una gran área de la correcta aplicación de los Derechos Humanos, pero sin embargo, la duda es el por qué dentro de la sociedad mexicana aún siguen existiendo actos discriminatorios contra cualquier sector social solo por no estar dentro de lo “aceptable” socialmente, llegando a estar visibles dichas acciones a veces dentro de las mismas organizaciones gubernamentales que se supone que deben velar por el bienestar y correcta aplicación de las leyes para la protección y garantía de todos los derechos de las personas por el simple hecho de ser sujetos de derechos y obligaciones.

En el proyecto Libres e Iguales de Naciones Unidas (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2022) se establecen las siguientes obligaciones jurídicas que deben cumplir los Estados para la protección de los derechos humanos de la comunidad LGBT, las cuales son:

- Proteger a las personas de la violencia homofóbica y transfóbica y prevenir la tortura y el trato cruel, inhumano y degradante. Promulgar leyes contra los delitos motivados por el odio que desalienten la violencia contra las personas por motivo de su orientación sexual y establecer sistemas eficaces para denunciar los actos de violencia motivados por el odio, en particular investigando a los responsables de esos actos y llevándolos ante la justicia. Impartir capacitación a los agentes de policía y supervisar los lugares de detención, y habilitar un sistema para que las víctimas puedan ejercer recursos. Además, las leyes y políticas de asilo deberán reconocer que la persecución por razón de orientación sexual puede constituir una base válida para solicitar asilo.

- Derogar las leyes que tipifican como delito la homosexualidad, en particular toda legislación que tipifique penalmente la actividad sexual privada y consentida entre adultos. Garantizar que las personas no sean detenidas ni arrestadas por motivos de su orientación sexual o su identidad de género y que no sean sometidas a exámenes físicos degradantes con la intención de determinar su orientación sexual.
- Prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual y la identidad de género. Promulgar legislación que prohíba la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Impartir instrucción y capacitación para prevenir la discriminación y estigmatización de las personas LGBT e intersexuales.
- Salvaguardar la libertad de expresión, asociación y reunión pacífica de todas las personas LGBT y velar por que cualesquiera restricciones a esos derechos – incluso en los casos en que esas restricciones tuviesen por objeto cumplir una finalidad legítima y fuesen de un alcance razonable y comedido– no sean discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad de género. Promover una cultura de igualdad y diversidad que abarque el respeto de los derechos de las personas LGBT.

Se debe brindar protección en todos los aspectos de la vida de una persona, y más cuando por ciertas características o en esta situación por tener una orientación sexual o identidad de género distinta a la heteronormada, el Estado debe prestar una mayor atención a como se implementa la justicia, ya que en muchas ocasiones la discriminación empieza desde el cómo se maneja la normatividad o reglamentos de los organismos públicos escalando así hasta que se tome como una práctica cotidiana, donde sin importar los estatutos internacionales o cuanto la sociedad se informe, estas conductas siguen presentes en cada acto de la vida cotidiana de los ciudadanos.

Un claro ejemplo de dicha situación a falta de que los Estados deben actualizar y difundir una normatividad adecuada, es el tema del Matrimonio Igualitario, donde en la mayoría de los estados de la República Mexicana se encuentra legalizado, aún estados como Tamaulipas, Durango, Guanajuato, Guerrero, Tabasco, Veracruz y Estado de México, no se les permiten a parejas del mismo sexo puedan llevar esta manifestación de voluntad

como cualquier pareja heterosexual, ya que antes deben interponer un recurso de amparo para que la autoridad pueda celebrar dicho acto en cualquiera de los Estados antes mencionados (FInanciero, El, 2021). Esta situación es contradictoria, puesto que por un lado se tiene una normatividad que protege y hace valer los derechos de cada ciudadano, pero, sin embargo, leyes de menor rango que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como lo son los Códigos Civiles de cada estado, no sigan los principios de Carta Máxima, y violentes así un derecho que toda persona tiene ya sea heterosexual u homosexual.

Incluso organismos han exhortado a los estados para que realicen actualizaciones de acuerdo con reformas de los Derechos de la Comunidad LGBT como está establecido en el comunicado de prensa DGC/017/2021 emitido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) donde se exhorta al Congreso de Tamaulipas a aprobar reformas al Código Civil del Estado a favor del matrimonio entre personas del mismo sexo, y así contribuir para eliminar la discriminación sistémica y estructural ejercida en su contra, y garantizando la certeza jurídica y su derecho a formar una familia. Asimismo, convoca a las y los legisladores de la entidad para que tomen en consideración los señalamientos realizados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a este tema, en el sentido de que no existe razón de índole constitucional para no reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo, además de que la libertad configurativa del legislador está limitada por los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación que operan de manera transversal. Por otro lado, es menester mencionar que el Máximo Tribunal del país ha declarado la inconstitucionalidad de las disposiciones legales, de cualquier entidad federativa, que acoten al matrimonio como la unión entre un hombre y una mujer. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2021)

Gracias a la intervención de organismos tanto nacionales como internacionales con una perspectiva de Derechos Humanos, se observa un interés por que estos derechos sean cumplidos por cada Estado, garantizando de esta manera la correcta aplicación de la justicia, protección de derechos y la dignidad que cada persona debe gozar sin distinción alguna, incluso se ha logrado crear interpretaciones de ley donde establecen que si bien no está plenamente reformado artículo alguno dentro de algunos estado el matrimonio

igualitario, ya lo prevé como una violación a derechos y modo de discriminación por parte del Estado, como se plasma a continuación y resulta aplicable la Tesis 1ª./j. 85/20185 de rubro y contenido siguiente:

Registro digital: 2010675

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional, Civil

Tesis: 1a./J. 85/2015 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 25, diciembre de 2015, Tomo I, página 184

Tipo: Jurisprudencia

MATRIMONIO ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO. LA DEFINICIÓN LEGAL DEL MATRIMONIO QUE CONTENGA LA PROCREACIÓN COMO FINALIDAD DE ÉSTE, VULNERA LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las definiciones legales de matrimonio que contengan la procreación como finalidad de éste, vulneran los principios de igualdad y no discriminación contenidos en el artículo 1o. de la Constitución, al excluir injustificadamente a las parejas del mismo sexo de dicha institución, toda vez que no está directamente conectada con dicha finalidad. Como lo ha sostenido esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Constitución protege a la familia como realidad social, es decir, todas las formas y manifestaciones de familia que existen en la sociedad, entre las que se encuentran las homoparentales conformadas por padres del mismo sexo con hijos (biológicos o adoptivos) o sin ellos. En este sentido, la distinción resulta claramente sobreinclusiva porque quedan comprendidas en la definición de matrimonio las parejas heterosexuales que no acceden a esta institución con la finalidad de procrear, lo que muestra la falta de idoneidad de la medida para cumplir con la protección de la familia como realidad social, y que se contrapone a lo sostenido por este alto tribunal en el sentido de que ha desvinculado el matrimonio de la función procreativa. Por otro lado, resulta subinclusiva porque excluye injustificadamente del acceso al matrimonio a las parejas homosexuales que están situadas en condiciones similares a las parejas heterosexuales, lo que ocasiona que se les prive de obtener los beneficios tangibles e

intangibles que otorga dicha institución a estas parejas y a los niños que decidan criar. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015)

2.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN

Para que un acto sea considerado discriminatorio en la mayoría de las situaciones existe un trasfondo, ya que es una conducta que está orientada a la vulneración de algún derecho cuya acción se encuentre justificada por parte del agresor por una o varias características tanto físicas como en sus preferencias, ideologías, entre otros. Con esto se puede tener en cuenta a lo establecido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012, pág. 9) las características globales de la discriminación son:

- Es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana.
- Es progresiva, ya que las personas pueden ser discriminadas por distintas causas; sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y a una mayor discriminación.
- Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades. Constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias.
- Obedece a distintas causas, pero el resultado siempre es el mismo: la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos.
- Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, al mismo tiempo que ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan.

En la vida cotidiana se pueden observar acciones que fomentan el rechazo y por lo tanto el odio a ciertas conductas que tienen otras personas y que no causan algún tipo de daño o perjuicio a terceros. Son puntos clave que se deben evaluar para poder generar una nueva normatividad e implementar medidas que puedan combatir todo acto que cause una violación de derechos humanos en todos los ámbitos de la vida de cada uno de los ciudadanos.

2.2 ESTIGMAS SOCIALES

2.2.1 ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

La mente humana es tan maravillosa que puede crear ideas, estructurarlas y proyectarlas hacia al exterior, todo esto sobre todo aquello que rodea a la persona ya sean objetos, animales o personas, pero al mismo tiempo se tiene una influencia de los conocimientos preconcebidos del núcleo principal del desarrollo humano, es así como las ideas de los padres, abuelos, hermanos o cualquier persona que nos rodea influye en gran medida en lo que se pueda creer o no sobre una realidad.

Los estereotipos son imágenes mentales que los individuos construimos acerca de los otros, representaciones esquemáticas y simplificadas de un grupo de personas al que se define a partir de ciertas características representativas. Estas características pueden ser ciertas o falsas, pero, al consistir en una simplificación extrema de una realidad compleja, los estereotipos siempre son interpretaciones limitadas e incompletas. Los estereotipos son construcciones sociales que adquirimos y asimilamos, asumiéndolas como válidas; suelen transmitirse socialmente por generaciones y nos llevan a hacer afirmaciones generales, ya sean positivas, negativas o incluso neutras, sobre el grupo estereotipado. (Museo Memoria y Tolerancia, 2014) Los estereotipos de género tienen su origen en:

- **Familia:** El entorno familiar es el primer núcleo donde se aprenden los roles de género. los niños aprenden en el hogar a través de lo que les enseñan sus padres sobre cómo deben comportarse. En muchas ocasiones, los niños son incluso valorados, premiados o castigados si demuestran comportamientos, intereses o expresión de emociones, de acuerdo con lo que se espera de ellos. La familia sigue transmitiendo estos estereotipos por tradición y son aún considerados, por la mayoría, como naturales y obvios.
- **Contexto social:** La sociedad dicta un rol de cómo hay que comportarnos de acuerdo con el sexo que tenemos al nacer. En otras palabras, la sociedad establece lo que se espera de nosotros como mujeres u hombres. Esto se hace notar de diversas maneras, desde las distinciones de la ropa (de color rosa para niñas y azul para los niños), hasta las expresiones que escuchamos a lo largo de

nuestras vidas. Tradicionalmente, los hombres y las mujeres aceptan estos estereotipos de género como una forma de encajar con el resto del orden social.

- **Medios de comunicación:** Los medios de comunicación, tanto tradicionales como digitales, juegan un papel muy importante en la creación de la imagen femenina y masculina estereotipada; dictan modelos y comportamientos a imitar que son una vía eficaz para preservar la idea de desigualdad entre hombres y mujeres. Los mensajes que emiten a diario los medios de comunicación, incluida la publicidad, simplifican la realidad y encasillan a las personas sin permitir que se descubra un modelo de sociedad más igualitaria. (Museo Memoria y Tolerancia, 2014)

En la actualidad suele estar este término un poco menos estricto, ya que como se ha explicado en los primeros puntos del presente trabajo, en cada época han existido personas que no entran dentro de lo que según es socialmente aceptable, sin embargo, dichos personajes han detonado movimientos o puntos clave para la evolución social en cualquier ámbito, ya sea porque sin importar su orientaciones sexuales, identidad de género, edad, sexo, y demás características, estas personas han dejado a un lado los estereotipos pautados por la mayoría que llegan a limitar su libre desarrollo. Lamentablemente los estereotipos pueden partir de una falacia donde si se encuentran dentro de una sociedad poco educada o sin acceso a la información, puede causar grandes perjuicios a los grupos vulnerables.

Los estereotipos tienen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él. (González Gavaldón, 1999)

No obstante, los estereotipos están orientados en cierto modo a un modo de discriminación cuando se rechaza la idea de la diversidad, ya que de esto se desprenden los roles sociales que son las características, acciones o ideales que se espera que deba cumplir una persona de acuerdo con sus características sobre todo físicas, dicho lo anterior lleva a plasmar lo que son los prejuicios, los cuales “van más allá de la simple catalogación de las personas ya que condicionan nuestra interacción con ellas. Siempre que actuamos guiados por nuestros prejuicios estamos siendo injustos, pues nos

basamos en ideas preconcebidas sobre la otra persona, antes incluso de conocerla” (Museo Memoria y Tolerancia, 2014).

Tanto los estereotipos como los prejuicios detonan actos discriminatorios que afectan en muchos sentidos a las personas que lo sufren e incluso llegan a detonar pensamientos que fomentan los juicios donde estigmatizan ciertas características, postulan Steven Rsin Williams y Steven J. Spencer (Prevert, Navarro Carrascal, & Bogalska-Martin, 2012) perfectamente este enfoque, demostrando que seguido a un fracaso personal que amenaza la autoestima, los individuos tienen tendencia a estigmatizar al otro. Desde este punto de vista, la función de los prejuicios es la de reparar la imagen de sí mismo. Las implicaciones de esta perspectiva, en materia de lucha contra la discriminación, parecerían ser que sería suficiente tratar los problemas de autoestima de los individuos para que todo estuviera en orden.

Hay que observar a la discriminación desde un punto de origen más profundo que el simple hecho de que sea solo por no otorgar un derecho, son experiencias que tienen un impacto conductual tanto en las víctimas como en el victimario. Otro concepto importante que influye en estos conceptos es la estratificación social, donde este estatus que otorga el poder económico impacta el modo de cómo se atribuyen ciertos comportamientos de acuerdo con el rango social, causando así una exclusión social donde derivan una escasez de oportunidades donde el acceso a servicios básicos (educación, salud, seguridad, etc.) se ven afectados o incluso el acceso a ellos es imposible, por lo tanto, da como consecuencia una desigualdad social, es aquí donde las políticas públicas deben intervenir para dar solución mediante la justicia, así como de principios generales de derecho, garantizar, proteger, promover y respetar sus Derechos Humanos.

2.3 DISCRIMINACIÓN HACÍA LA COMUNIDAD LGBT

Se ha observado que en las interacciones sociales hay una gran influencia por los prejuicios y estereotipos marcados dentro de la cultura de cada población, y más en la sociedad mexicana que tiene modos de actuar y de pensar muy marcados por una cultura de machismo, donde los roles se encuentran estrictamente establecidos. Durante años solo se ha aceptado a la heterosexualidad como única orientación, sin embargo, con el

paso de los años se ha observado a una mayor apertura a la diversidad sexual, esto ha estado influenciado por el intercambio cultural que provocan las tecnologías de la Información y comunicación, pero en ocasiones a mayor apertura de información también se puede obtener información falsa donde se fomente el odio y por lo tanto todos los estereotipos y prejuicios sean respaldados.

La discriminación hacia la comunidad LGBT empieza desde el núcleo familiar, ya que la mayoría de los integrantes de dicho colectivo han sufrido violencia por parte de sus familiares más cercanos, dando por consecuencia que estos oculten su identidad de género y su orientación sexual. Pueden llegar a sufrir abandono, violencia física, violencia emocional, abuso y/o acoso por parte de las personas que los rodean.

El siguiente núcleo al que se deben enfrentar es la escuela, donde por tener una forma de expresión distinta a la normalizada, ocasionan tratos desfavorables por parte de compañeros e incluso por parte de los mismos profesores, quienes se supone que deben proveer de un ambiente de respeto y fomentar la información para generar un espacio de seguridad para todas las personas sin importar ninguna característica personal. Las consecuencias de actos de discriminación en esta etapa afectan gravemente al desarrollo de logros educativos, ya sea por detonar un déficit en su desempeño académico, como, por ejemplo, no querer asistir a la escuela por miedo a sufrir actos de odio (físicos o emocionales) y por lo tanto en un futuro el poder lograr una estabilidad (emocional y/o económica) donde se pueda satisfacer las necesidades básicas.

En cuanto al núcleo que perdura más y es fundamental para que un ente social funcione correctamente, está el ámbito laboral. Desde el punto de vista del investigado Pablo Clark comenta que la discriminación por orientación sexual o identidad de género se extiende a los lugares de trabajo. En México, seis de cada diez personas LGBT consideran que su orientación sexual ha sido un obstáculo para acceder a un empleo. Aun cuando obtienen un trabajo, el 70% de los mexicanos LGBT perciben que no reciben el mismo trato que sus compañeros heterosexuales. Incluso, algunos estudios han encontrado que el trato desigual dentro del espacio laboral crea un ambiente hostil que disminuye la productividad de los trabajadores e incrementa las probabilidades de que dejen su

trabajo. Esto obstaculiza que las personas LGBT gocen de autonomía económica y desarrollen su carrera profesional. (Clark, 2021)

Estos temas siempre han sido un asunto de controversia, siendo en pleno siglo XXI que aún no se pueda hablar de dichos temas con libertad, solo por miedo a sufrir cierto trato desfavorable, sin embargo, hay que entender que va más allá de solo negar un servicio, todos estos actos detonan factores de violaciones en tema de derechos humanos con impactos en la economía de las personas.

2.3.1 HOMOFOBIA

Derivado de los actos de discriminación hacía la comunidad LGBT, surge el termino homofobia que de acuerdo con lo mencionado por Cecilia De la Fuente de Lleras (2018) para el portan del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la homofobia es el rechazo constante de personas heterosexuales a personas que son homosexuales o bisexuales. Puede manifestarse de varias formas, como, por ejemplo, la invisibilidad de las personas LGBT o los crímenes de odio hacia ellos. La homofobia se basa en el pensamiento errado de que una persona heterosexual es supuestamente superior a las personas homosexuales o bisexuales.

Dicho rechazo como se mencionó en el apartado anterior, son visibles en todos los lugares donde existe una socialización, dicho concepto viene a darle nombre a una conducta normalizada dentro de la población, desde los medios de comunicación al hacer burla, al no difundir información y en caso de la existencia de un tema relacionado a la homosexualidad es censurado, entonces a partir de esto existe un tabú, donde personas que conforman el colectivo tienen que ocultarse y adoptar un estilo heteronormativo para poder incluso obtener un trabajo, ingresar a una escuela o poder ser parte de un grupo para interactuar y por lo tanto encajar dentro de los estereotipos, ya que es una necesidad humana el conformar parte de grupo sociales con afinidades en gustos, ideologías, puntos de vista, y demás.

El dilema de dicha situación es ¿cuánto tiempo tiene que pasar para que las personas tomen conciencia del valor o principio de respeto?; desde siempre se fomenta dicho valor como uno de los principales para que la sociedad conviva en la mayor armonía posible,

pero sin embargo, hay una dualidad en la moral en la sociedad mexicana, por un lado se tiene al respeto como una de las máximas para fomentar el bienestar pero por otro lado existe una gran cultura de discriminación por aquellas personas que tienen características o comportamientos diferentes a la mayoría. Por lo tanto, se debe empezar desde la raíz a buscar la solución para no contribuir a la evolución de este comportamiento que vulnera a los Derechos Humanos de cada ente social.

La discriminación es un factor de riesgo sobre todo para los jóvenes que se encuentran en una etapa temprana de desarrollo, ya que, al estar en un constante cambio físico y emocional, están en una inestabilidad donde los comentarios afectan a un mayor grado causando inseguridades, pensamientos destructivos, conductas inadecuadas, etc. Por lo que, al tener una orientación diferente a la heteronormativa, estos sufren un mayor rechazo por la falta de conciencia en las personas que las rodean, entonces al sufrir este rechazo o violencia por parte de quienes se supone que deben cuidarlos apoyarlos, tiende a tener un sentimiento de abandono, frustración e incluso odio hacia su persona lo cual puede detonar en el peor de los casos en el suicidio. En el año 2003 el suicidio fue declarado un problema de salud pública por la Organización Mundial de la Salud, posicionándolo en el 8º lugar entre las enfermedades con más años de vida perdidos al 2003 y en el lugar 14º en estimación de carga de enfermedad y años de vida perdidos por discapacidad al año 2002. Entre los grupos de riesgo de comportamiento suicida, las poblaciones de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT) han sido las que han mostrado una de las más elevadas prevalencias en este problema de salud mental. (Tomicic, y otros, 2016)

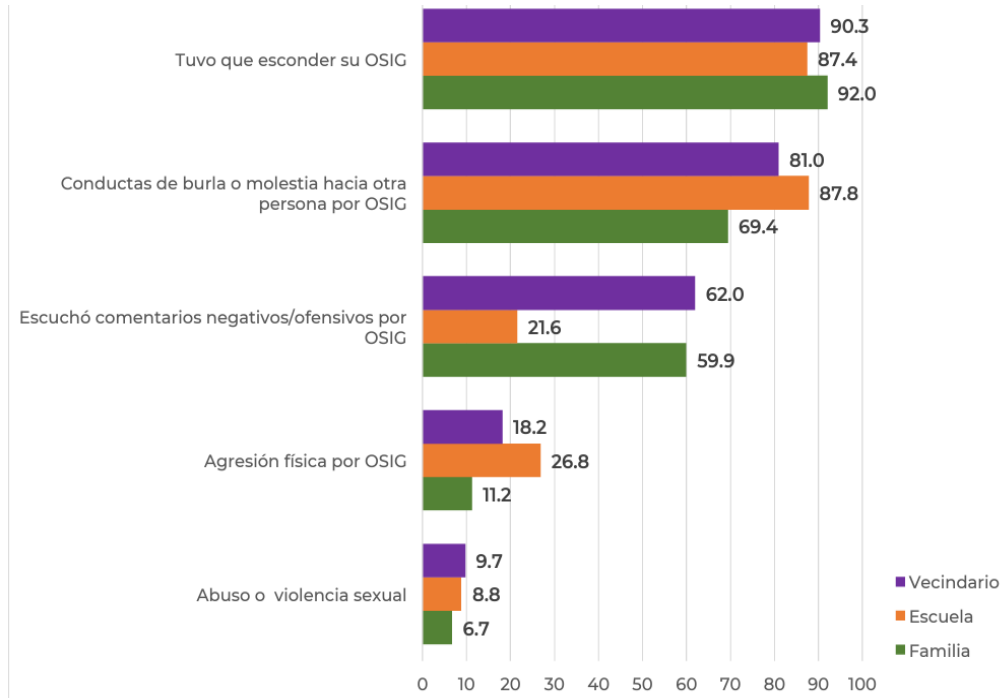
Las agresiones de este tipo han estado normalizadas a lo largo de la historia en México, donde se ha hecho comedia pero que en la mayoría de las ocasiones esta escala a tal grado que puede provocar lesiones y daños emocionales, las cuales han llevado a miles de integrantes de la comunidad LGBT en pensar en el suicidio y lamentablemente en ocasiones concluyen su cometido.

De acuerdo con lo plasmado en el portal de INFOBAE (2019), ante este contexto social de hostilidad y discriminación más del 50% de las personas LGBTTTI confesaron haber tenido algún pensamiento suicida en algún momento de sus vidas y una de cada cinco lo

ha intentado alguna vez, de acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (Conapred y CNDH, 2018). Esta encuesta la realizó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, misma que también reveló que los hombres y las mujeres trans son los más afectados por esta situación. Se detalló que, por temor a sufrir discriminación, 76.6% de los miembros de la comunidad LGBTTTI, evitan expresiones de afecto a su pareja en público y un porcentaje similar no demuestra de manera libre su orientación sexual. Mientras que las personas con una identidad de género no normativa reportan con mayor frecuencia sufrir situaciones de discriminación durante la atención médica, de ellos, 48% son mujeres u hombres trans. De los encuestados, 76.7% denunció haberse sentido incómodo durante la atención médica; cerca de la mitad afirmó que tuvo que ocultar su orientación o identidad de género; 32% aseguró haber sufrido maltratos o humillaciones; y a 4.6% le impidieron donar sangre. También el 83% de los encuestados señalaron que enfrentan contextos hostiles que se manifiestan a través de chistes ofensivos, expresiones o creencias populares que ridiculizan y mofan, y 53.8% han sufrido expresiones de odio, agresiones físicas y acoso. La situación declarada con mayor frecuencia, por las personas con identidades de género no normativas, 50% es que les impidan usar baños públicos acordes con su identidad de género, además, 28.3% afirmó que no han podido entrar al cine o algún bar por su condición.

Con los datos anteriores, se puede observar que no es un porcentaje mínimo de las personas que sufren algún tipo de discriminación por su orientación sexual e identidad de género, si bien la edad es un factor importante, estas conductas se presentan en cualquier etapa de la vida de una persona, aun cuando vivimos en una época donde los derechos humanos cuentan con una mayor difusión y dichos temas son más conocidos, no significa que haya desaparecido la problemática, incluso como se explicaba en el capítulo anterior, a mayor información también se puede presentar mayor difusión de información falsa donde se cuestione la dignidad de las personas. En la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (Conapred y CNDH, 2018, pág. 7) hay una gráfica muy importante para el estudio de la discriminación por cuestiones de orientación sexual e identidad de género (OSIG).

Porcentaje de la población que identificó su OSIG antes de los 18 años según situaciones de discriminación y violencia vividas en la adolescencia por ámbitos donde ocurrieron 2018.



Los porcentajes arrojados en la anterior gráfica son apenas una muestra de todo lo que viven día a día las personas con preferencias distintas a la heterosexual, puesto que, así como hay cientos que dicen abiertamente que han sufrido algún tipo de discriminación, hay miles que aún no se atreven a hablar públicamente sobre agresiones a su persona. Sin embargo, cada persona tiene su tiempo para exponer su sentir y forma de pensar, ya que como quedó claro con los resultados de la investigación siguen los actos discriminatorios latentes en cada núcleo social y mientras no existan mayores medidas, así como una correcta difusión de información por parte de las autoridades o el Estado, esto seguirá incrementando y por lo tanto serán las pérdidas humanas será mayor cada año. Los avances que se logren por parte del Estado deben estar fundados y motivados por hechos que representan una problemática para sociedad, sin embargo, la sociedad avanza a tal velocidad que los reglamentos, códigos o leyes quedan poco a poco obsoleta su aplicación, debido a esto se debe reformar lo establecido para adaptarlo a la sociedad actual.

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO MEXICANO, DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT

3.1 PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES

La marginación de la comunidad LGBT no se ha pasado por alto por estancias internacionales, ya que cubrir esta área, así como la de otros grupos rechazados y/o vulnerables es un reto que se han propuesto para así garantizar un bienestar colectivo. Los cientos de proyectos a los que se encuentran firmados y ratificados por diversos países se basan en las principales problemáticas presentadas en dichos territorios, si bien como en toda sociedad existe una estratificación social tan marcada que los grupos con menores recursos se encuentran en una marginación total, es decir, el acceso a servicios para cubrir necesidades básicas como la alimentación, la salud, la educación, entre otros; colocan a las personas en una desventaja total.

3.1.1 AGENDA 2030

Esto ha llevado a la creación de planes como lo es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas que la suscribieron y es la guía de referencia para el trabajo de la comunidad internacional hasta el año 2030. La Agenda 2030 presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, ya que incluye temas altamente prioritarios para la región, como la erradicación de la pobreza extrema, la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros. (Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, 2015)

La participación de México ha estado activa en la Agenda 2030, se ha decidido que la Oficina de la Presidencia de la República tenga el liderazgo para la implementación de la Agenda 2030, para así lograr un compromiso de Estado que permee en todos los niveles de gobierno. Respecto a los gobiernos estatales y municipales, se ha identificado dos espacios de deliberación de acuerdos para impulsar el desarrollo local y promover transformaciones institucionales, estas son: la Conferencia Nacional de Gobernadores

(CONAGO) y la Conferencia Nacional de Municipios de México (CONAMM). Por su parte, el Poder Legislativo creó un mecanismo parlamentario para el fortalecimiento del cumplimiento de la Agenda 2030. Durante el proceso de negociación de los ODS y la agenda se logró establecer un diálogo constructivo con las organizaciones de la sociedad civil involucradas en el proceso: contribuyeron a la posición de nuestro país a nivel internacional, además de que algunos de sus miembros asistieron como parte de la Delegación de México en las negociaciones de la Agenda 2030. La participación del sector privado es fundamental, para ello la AMEXCID estableció la Alianza por la Sostenibilidad, como plataforma de diálogo y acción que incluye a 80 empresas mexicanas y multinacionales operando en México, para intercambiar información sobre la integración de los ODS en los modelos de negocio y diseñar proyectos de cooperación internacional alrededor de la Agenda 2030, entre otras acciones. (Objetivos de Desarrollo Sostenible, INEGI, 2020)



(ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenibles, 2015)

Para efectos del presente trabajo, se hace mención del objetivo número 10 de la Agenda 2030 (Naciones Unidas, Agenda 2030, 2022), el cual consiste en una reducción de las desigualdades tanto en México como en los países parte, las metas que se establecen

en dicho objetivo van orientadas a un desarrollo económico, político y social en donde no exista discriminación alguna y todas las personas tengan las mismas oportunidades desarrollo, las cuales se resaltan para la problemática planteada las siguientes:

- **10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
- **10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
- **10.4** Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

La adopción de medidas para disminuir las desigualdades sociales ante cualquier paradigma es fundamental para el desarrollo de individuo que debe realizar actividades para la satisfacción de necesidades básicas. Cuando esto es muy marcado las instituciones deben intervenir con políticas públicas que fomenten a los cumplimientos de todos los objetivos de la agenda 2030, sin importar la orientación sexual, preferencias de género, edad, raza, religión o en que estratificación social se encuentran. Así como la agenda 2030 observo que esta problemática se encuentra más presente en la sociedad que de lo que se imagina, surgió la necesidad de recordar a cada Estado que aunque aparentemente no sean visibles ciertas conductas desfavorables para cierto sector, esto debe ser atendido con inmediatez para salvaguardar los derechos humanos y donde ordenamientos previamente establecidos puedan ser cuestionados para analizar si aún es adecuada su aplicación o en el fondo puedan llegar a provocar algún daño o perjuicio a la sociedad, los cuales quienes tienen el poder y la capacidad pueden intervenir para reformar todo aquello que sea necesario colocando como principal objetivo la dignidad e igualdad de todas las personas.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación son principios básicos de los derechos humanos, consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados de derechos humanos. Lo afirmado en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos no deja lugar a dudas: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. La garantía de igualdad y no

discriminación que ofrecen las normas internacionales de derechos humanos se aplica a todas las personas, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género u “otra condición”. En ninguno de los tratados de derechos humanos existe letra pequeña o cláusula de exención oculta alguna que pudiera permitir que un Estado garantizara derechos plenos a algunos, pero se los denegara a otros exclusivamente por razón de su orientación sexual o su identidad de género. Además, los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos han confirmado que, conforme a las normas internacionales de derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género figuran entre los motivos de discriminación que se prohíben. Eso significa que es ilegal hacer cualquier distinción en materia de derechos de las personas por el hecho de que sean lesbianas, gay, bisexual o transgénero (LGBT), como lo es también por motivo del color de la piel, la raza, el sexo, la religión o cualquier otra condición. Esa posición ha sido confirmada reiteradamente en las decisiones y orientaciones generales emitidas por distintos órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, como el Comité de Derechos Humanos; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Comité de los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (Libres & Iguales, Naciones Unidas, 2017)

3.1.2 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

A partir de los grandes daños que provocó la Segunda Guerra Mundial era necesario un pronunciamiento a favor de proteger a las personas de cualquier lugar del planeta tierra, ya que, si no existe una cooperación internacional en materia de derechos, esto puede llevar a que Estados cuyos líderes busquen obtener cierto beneficio a costa del sufrimiento de miles de personas, se pueda intervenir e incluso controlar estos ideales, sin embargo, aún con mecanismos tan poderosos la humanidad seguirá sufriendo a consecuencia de intereses personales y cuestiones de hecho y no de derecho por parte de los gobernantes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada por las Naciones Unidas (ONU), que acababa de establecerse, el 10 de diciembre de 1948 como respuesta a los “actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad” cometidos

durante la Segunda Guerra Mundial. Su adopción reconocía que los derechos humanos son la base de la libertad, la justicia y la paz. El trabajo sobre la Declaración comenzó en 1946, con un comité de redacción integrado por representantes de una gran diversidad de países, entre ellos Estados Unidos, Líbano y China. El comité de redacción se amplió posteriormente para incluir a representantes de Australia, Chile, Francia, Reino Unido y la Unión Soviética, lo que permitió que el documento se beneficiara de aportaciones de Estados de todas las regiones y de su diversidad de contextos religiosos, políticos y culturales. Después, la Declaración fue debatida por todos los miembros de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU y, finalmente, fue adoptada por la Asamblea General en 1948. La Declaración contiene 30 derechos y libertades que pertenecen a todas las personas y que nadie nos puede arrebatar. Los derechos que se incluyeron siguen siendo la base del derecho internacional de los derechos humanos. Actualmente, la Declaración sigue siendo un documento vivo (Amnistía Internacional, España, 2022).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III) como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. La DUDH es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional (Naciones Unidas, Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano, 2022).

Dicha Declaración, plasma ideales para que los Estados puedan regirse bajo un paradigma de protección, fomentar y garantizar los derechos humanos de cada una de las personas que la conforman, aun cuando a la comunidad LGBT no se le menciona de manera literal, se puede observar del artículo primero al tercero que no hace distinción alguna sobre quienes gozarán de los derechos plasmados, incluso se puede llevar a deducir que incluso grupos vulnerables quedan amparados bajo este ordenamiento, a continuación se citan los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

principales para el análisis de lo antes mencionado (Naciones Unidad, Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano, 2022):

- **Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- **Artículo 2.** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.
- **Artículo 3.** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Estos artículos tienen una esencia maravilla, pero algo que debe agregarse explícitamente es que también existen personas con orientación sexual e identidad de género diferente a la heteronormada. En diversas ocasiones por tecnicismos en los marcos normativos, reglamentos, tratados, declaraciones, entre otros; llegan a existir lagunas donde existen vulneraciones a derechos, en este caso podría derivar en un daño para aquellos que no se identifican de manera heterosexual o con estándares socialmente aceptados. Si bien en el presente párrafo puede llegar a ser considerado como una crítica a lo establecido en dicho ordenamiento, no se debe dejar pasar que a partir de lo plasmado de dicho documento se desprenden los ideales de los países a manera interna, así pues, como es posible que aún no se actualice y adapte a la sociedad contemporánea, un ejemplo de esto es el artículo 16 de Declaración Universal de los Derechos Humanos principales para el análisis de lo antes mencionado (Naciones Unidad, Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano, 2022) que a la letra dice:

- **Artículo 16.**
 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar

una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Frases tan simples como la mencionada en el punto número uno del artículo 16, donde las que no son limitantes para contraer matrimonio son la raza, nacionalidad o religión dejan en un estado de desventaja a todas aquellas personas que tienen preferencias por personas de su mismo sexo, inclusive al no aclarar que puede llevar a cabo dicha manifestación de voluntad cualquier persona y no solo englobar específicamente al “hombre y a la mujer”.

Por otro lado, encontramos en el ámbito laboral que cualquier persona, gozará de derechos dignos para un desempeño adecuado de sus funciones, en esta declaración se puede encontrar estas manifestaciones en el artículo 21 punto segundo y artículo 23 punto uno, dos y tres, los cuales mencionan que:

- **Artículo 21.**

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

- **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(Naciones Unidas, Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano, 2022)

Estos dos artículos son un parteaguas para indicar lo que una persona necesita para

tener una seguridad tanto en su persona como en lo laboral, ya que al plasmar que no solo debe de obtener una remuneración económica, sino más bien requiere de más prestaciones, así como condiciones dignas de su ambiente labora es primordial para garantizar todos aquellos derechos humanos tanto como los del trabajador como los de su familia, como se mencionó en capítulos anteriores, todo en la sociedad es una cadena a manera de eslabones, si uno de estos llega a fallar todo lo demás es difícil de sostener, dando como consecuencia así una sociedad enferma y carente de herramientas para lograr un debido funcionamiento, siendo el trabajo un eje central para obtener recursos económicos para garantizar un acceso a la salud, a la educación, una vivienda digna, vestimenta, alimentación, etc.

3.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, constituye el paso más importante para la incorporación de los derechos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos a un régimen de obligaciones positivas, vinculantes sobre los Estados, así como es importante mencionar que México la ratificó en 1981, el Protocolo Facultativo en 2002, y el Segundo Protocolo Facultativo en 2007 (Barrena, 2012, pág. 13 y 15).

Este pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. En mayo de 2012 la Convención había sido ratificado por 167 estados. El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bajo el artículo 1 del Pacto, los estados se comprometen a promover el derecho a la autodeterminación y a respetar ese derecho. También reconoce los derechos de los pueblos a disponer, comerciar y poseer libremente sus recursos y riquezas naturales (Council of Europe Portal , 2014).

Si bien en este Pacto faltaría agregar algunas especificaciones, engloba principios básicos para un desarrollo digno de la persona en sociedad, promueve una libre determinación de todo ente, donde no se permite discriminación alguna, el cual dicho pronunciamiento está plasmado en el artículo 26, que dice:

- **Artículo 26.** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, 2022).

La autodeterminación en el ser humano es parte del crecimiento y maduración que se tiene por naturaleza, todas las personas tienen diferentes intereses o metas para su vida, entonces para ello este pacto plasma específicamente que al ente social se le debe garantizar libertad en su desarrollo económico, social y cultural, lamentablemente por pertenecer a cierto sector social o tener preferencias diferentes, esto se ve comprometido a tal manera que la persona se encuentra estancada en su libre desarrollo derivando de esto diversas afectación en su vida personal como laboral.

3.1.4 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales van de la mano con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ya que ambos van dirigidos a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales de las personas que constituyen a la sociedad de los Estados parte de dichos acuerdos. En este Pacto se ve un mayor enfoque en las condiciones en las que un trabajador debe de desarrollar sus labores, con que prestaciones cuenta, los derechos y obligaciones a las que está sujeto de manera libre y sin discriminación alguna. En el artículo sexto y séptimo nos enlistan las siguientes condiciones:

- **Artículo 6**

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

- **Artículo 7:** Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. (Naciones Unidas, Derechos Humanos , 2022)

Un lamentable hecho que aqueja a la comunidad LGBT es al momento de recibir seguridad social, sobre todo cuando es el cónyuge. Ya que se encuentran ante limitantes frente a las instituciones puesto que establecen en sus leyes que solo la esposa puede recibir una pensión ante alguna situación que lo amerite, el cual se explica a mayor detalle en el capitulo V en el punto “5.1 Seguridad Social de los trabajadores, otra forma en que se presenta la discriminación”. Estando ligado a lo establecido en el artículo 9 del Pacto, que a la letra dice:

- **Artículo 9:** Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. (Naciones Unidas, Derechos Humanos , 2022)

Por último, referente al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en el artículo 11, primer punto que “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento” (Naciones Unidas, Derechos Humanos , 2022). Así con esto todos aquellos que formen parte de este Pacto se verán obligados a cumplir con los objetivos y así tratar de garantizar un desarrollo profesional y personal no solo del trabajador, también de su familia y dependientes económicos.

3.1.5 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Tratado internacional dedicado a la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano, adoptado el 22 de noviembre de 1969 por los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos y en vigor desde el 18 de julio de 1978. Se conoce también como Pacto de San José de Costa Rica. Contiene un catálogo de derechos civiles y políticos. Sus órganos de control son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (RAE, PANHISPÁNICO, 2020).

La necesidad de una efectiva cooperación internacional ha dado como resultado grandes tratados entre los Estados, en este caso es aplicable para Estados Americanos, donde se prevé reconocer los derechos esenciales del hombre. Los artículos referentes a la no discriminación y protección de la comunidad LGBT, así como de cualquier individuo social, son:

- **Artículo 1.** Obligación de Respetar los Derechos
 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- **Artículo 5.** Derecho a la Integridad Personal
 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- **Artículo 11.** Protección de la Honra y de la Dignidad
 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.
- **Artículo 13.** Libertad de Pensamiento y de Expresión
 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este

derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

○ **Artículo 16.** Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

○ **Artículo 17.** Protección a la Familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado.

2. Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención.

3. El matrimonio no puede celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución de este. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria de los hijos, sobre la base única del interés y conveniencia de ellos.

5. La ley debe reconocer iguales derechos tanto a los hijos nacidos fuera de matrimonio como a los nacidos dentro del mismo.

○ **Artículo 24.** Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

(Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981, págs. 2,3,6,7,8,9,11)

Si bien, se puede observar que no cuenta con la literalidad para la protección por preferencias sexuales o de género, mediante el correcto análisis de lo establecido, se observa que todo lo contemplado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos

va dirigidos a todos por igual, dejando en claro que todo acto de discriminación queda prohibido por parte de los Estados y los cuales deben actuar de acuerdo con lo establecido con justicia para garantizar los derechos humanos.

Para concluir el apartado a lo relativo en materia de derechos humanos y la no discriminación a nivel internacional, se puede observar que los anteriores Tratados han estado adelantados para la época en que se ratificaron y entraron en vigor, llegando a contemplar la no discriminación por diversas cuestiones que lamentablemente afectan a la sociedad durante muchos años, claro ejemplo es los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial, dejando a su paso genocidios, daños patrimoniales, privación de derechos humanos tan básicos como la libertad, educación, acceso a la salud, etc.

Pero, sin embargo, es necesario actualizar el contenido puesto que, en su apartado a lo referente al matrimonio, aún se encuentra establecido que es un acto de “un hombre y una mujer”, esto puede llevar a una confusión al momento de su invocación para la defensa de un derecho como es el querer contraer matrimonio, se debe contemplar que hay diversos tipos de familiar, como las establecidas por parejas homoparentales. Es importante aludir que no solo es el hecho de unir a dos personas en matrimonio, de esto se desprenden derechos patrimoniales, derecho a la seguridad social, acceso a un mundo laboral e incluso a la libertad de expresión, que por no estar contemplada la diversidad en la conformación de parejas y/o familias, estas llegan a tener restricciones para obtener los servicios y derechos a los que deberían de acceder como cualquier pareja heterosexual, esto es otra forma en cómo se puede presentar la discriminación o violencia para la comunidad LGBT.

3.2 NORMATIVIDAD NACIONAL REFERENTE AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT

3.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La realidad de crear a México en un Estado de Derecho es gracias a los movimientos históricos acontecidos en diversas partes del mundo en busca de derechos humanos, derivando de ello nuevos pensamientos que fomentan al desarrollo de nuevos marcos normativos donde se elimine todo acto de discriminación y violencia contra los

governados. Para esto hay que entender que es en sí una Constitución, también nombrada Carta Magna, dentro del campo del derecho constitucional se le concibe como la Ley Fundamental o Ley Suprema del Estado porque contiene las decisiones para regir jurídicamente al país; en ella se establece la organización de su economía, su funcionamiento y estructura política. Señala los derechos y las obligaciones de las personas que conforman la sociedad, define las relaciones entre los poderes de la federación, los tres niveles de gobierno, y su interacción entre estos elementos (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2017). Siendo que toda la normatividad que rige a un país se desprende de ella, siendo que ninguna debe dictar lo contrario. Incluso en el caso de los Tratados Internacionales estos contarán con la misma jerarquía, la Supremacía Constitucional en México está establecida en el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde establece “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas” (Unión, 2021)

En México han existido diversas Constituciones, donde de acuerdo al contexto de la época se van adaptando a las necesidades más visibles de la sociedad, por ejemplo en la Constitución de 1824 (siendo la primera) se descartó todo tipo de legislación extranjera en nuestro país, proclamó el ejercicio absoluto de la soberanía y la autodeterminación; por otro lado, en las constituciones de 1836 y de 1843, se buscó alcanzar una forma de gobierno que representara a toda la población de México (federalista y centralista). El Acta de Reforma consagró la protección de los derechos públicos de las personas. EN la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma se reivindicaron los atributos que le correspondían al Estado frente a las desarticulaciones que había provocado el régimen colonial. Otros documentos importantes que sirvieron de base para la elaboración de escritos jurídicos; como la Constitución de Cádiz de 1812, los Sentimientos de la Nación, el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, conocida como Constitución de Apatzingán y los Estatutos Provisionales de 1823, 1853, 1856, 1865. Lo

anterior permitió crear una Constitución que reuniera las demandas y aspiraciones del pueblo de México, la cual fue promulgada el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro con el nombre de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2017).

Un punto importante de cambio para la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos rige desde 1917 es la reforma del 2011 publicada en el Diario Oficial de la Federación, donde se modificó la forma de proteger los Derechos Humanos de todas las personas, estableciendo así lo siguientes puntos:

1. Los Artículos que la Reforma modificó fueron el 1º, 3º, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 apartado B y 105.
2. México a partir de la Reforma Constitucional de 2011 los tratados internacionales están al mismo nivel que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3. México ha firmado y ratificado múltiples tratados internacionales que reconocen derechos humanos. Es de tu interés conocerlos ya que tras la Reforma Constitucional de Derechos Humanos puedes hacerlos valer.
4. Se estableció el principio pro persona, es decir que en caso de que un juez o autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a tu caso, deberá elegir la que más favorezca a la persona, sin importar si se trata de la Constitución, un tratado internacional o una ley.
5. La responsabilidad del servidor público de promover, respetar, garantizar y defender los Derechos Humanos (DDHH) de todas las personas.
6. Hay que tener en cuenta que no existe ninguna jerarquía en los derechos humanos, todos son igualmente importantes, es decir, ninguno vale más o menos que otro.
7. La Reforma Constitucional de 2011 reconoce la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los DDHH.
8. Con la Reforma al Artículo 1º, se incorpora progresivamente la perspectiva de DDHH en todos los programas de gobierno.
9. Se incluye como un objetivo de la enseñanza pública la educación sobre el respeto a los derechos fundamentales.

10. La Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos tiene como uno de sus objetivos hacer que la Reforma realmente se cumpla, a través de la capacitación a servidoras y servidores públicos y a la ciudadanía.

(Secretaría de Gobernación, 2016)

Con esto se marca un paradigma donde sin importar la orientación sexual e identidad de género de las personas, deben de gozar de sus derechos humanos plenamente. En este punto es donde se da un respaldo para la solución a la problemática planteada en el presente trabajo, es necesario un curso que capacite y eduque a todas las personas que se encuentren laborando, desde aquellos que trabajan en centros de educación hasta los que presten servicio en dependencias públicas, sin embargo, aquí queda aún una laguna en lo establecido, las dependencias privadas también deben de trabajar bajo un ambiente de respeto, garantía, protección y difusión de los derechos de los trabajadores en cualquier sector, inclusive no solo limitar estas garantías por cuestiones de orientación sexual e identidad de género, también para todos aquellos que cuenten con alguna discapacidad, pertenezcan a alguna etnia, características físicas o de género. Todo lo anterior expuesto da paso para citar los siguientes artículos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Carbonell, 2022).

Artículo 1	
Igualdad en derechos fundamentales	Párrafo 1. 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.

Interpretación conforme y pro persona	Párrafo 2. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
Principios y obligaciones en materia de derechos humanos	Párrafo 3. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
Prohibición de discriminación	Párrafo 5. 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.

(Carbonell, 2022)

Artículo 3. Objetivos de la educación pública
Párrafo 4. La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a

desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

Párrafo 12. Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades: la enseñanza de las matemáticas, la lectoescritura, la literacidad, la historia, la geografía, el civismo, la filosofía, la tecnología, la innovación, las lenguas indígenas de nuestro país, las lenguas extranjeras, la educación física, el deporte, las artes, en especial la música, la promoción de estilos de vida saludables, la educación sexual y reproductiva y el cuidado al medio ambiente, entre otras.

Fracción II

Inciso c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la naturaleza, la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

f) Será inclusivo, al tomar en cuenta las diversas capacidades, circunstancias y necesidades de los educandos. Con base en el principio de accesibilidad se realizarán ajustes razonables y se implementarán medidas específicas con el objetivo de eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación;

g) Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social;

Fracción IX. (...)

La ley establecerá las reglas para la organización y funcionamiento del organismo para la mejora continua de la educación, el cual regirá sus actividades con apego a los principios de independencia, transparencia, objetividad, pertinencia, diversidad e

inclusión. Definirá también los mecanismos y acciones necesarios que le permitan una eficaz colaboración y coordinación con las autoridades educativas federal y locales para el cumplimiento de sus respectivas funciones.

Fracción X.

La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas.

(Carbonell, 2022)

Artículo 4.	
Igualdad entre el hombre y la mujer	Párrafo 1. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.
Derecho a la salud	Párrafo 4. Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.

<p>Derecho al desarrollo cultural y acceso a bienes y servicios que presta el Estado.</p>	<p>Párrafo 12. Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(Carbonell, 2022)

<p>Artículo 5</p>	
<p>Libertad de trabajo y sus límites</p>	<p>Párrafo 1. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p>

(Carbonell, 2022)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece claramente los ideales que como nación se busca garantizar, sin embargo, estos ideales no llegan a

cumplirse de acuerdo con lo pactado, ya que día con día se sufren actos de discriminación, violencia física o psicológica, entre otros daños en contra de la integridad del individuo. Entonces es aquí donde se debe intervenir y establecer formas donde se busque y bienestar común empezando por el principal núcleo de la sociedad que es la familia, partiendo de ahí por el tipo y el cómo se imparte la educación en instituciones públicas y privada, por supuesto realizando un mayor enfoque para efectos del presente trabajo, buscando una equidad e igualdad en el ámbito laboral.

Existen artículos en la Carta Máxima que en su forma es espectacular y excelente el ideal que persigue, las palabras plasmadas son claras y precisas. Entonces ahí es donde entra una prerrogativa fundamental para el trabajo de investigación, ¿Por qué aun cuando se cuenta con una normatividad ejemplar, aún en la realidad hay tratos desfavorables por cuestiones de orientación sexual e identidad de género en los entornos laborales con énfasis en el sector público? Dicha pregunta tiene ramificaciones, puesto que, en dependencias públicas como ayuntamientos, secretarías entre otras; aún no existe una adecuada educación o capacitación para el personal referente a dicho tema, incluso se debería permutar el termino capacitación por profesionalización para que se adecue más al entorno donde se va a dirigir esta actividad, detonando así en una serie de atentados con los derechos humanos, derechos fundamentales y la dignidad humana del trabajador que pertenezca a la comunidad LGBT.

3.2.2 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Busca el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades, prioritariamente a las mujeres y grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad (UNESCO, 2018). La igualdad ante la ley debe ser garantizada por las autoridades, sin embargo, ocurren ciertos acontecimientos donde este derecho se niega por simples ideologías de los que deben promover dichos ordenamientos brindar un servicio al que todos sin distinción alguna pueden acceder.

Dicha ley como todas las demás que rigen a nuestros Estados, derivan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo que, de acuerdo con la carta magna, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación considera como actos discriminatorios los siguientes supuestos:

- I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
- X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;

- XII. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables; así como el derecho de las niñas y niños a ser escuchados;
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;
- XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XV. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;
- XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base al interés superior de la niñez;
- XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;
- XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;
- XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
 - a. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al

- público o de uso público;
- b. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;
- XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;
- XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;
- XXIX. Estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial;
- XXX. Negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad y personas adultas mayores;
- XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;
- XXXII. Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/SIDA;
- XXXIII. Implementar o ejecutar políticas públicas, programas u otras acciones de gobierno que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas;
- XXXIV. Prohibir, limitar o restringir el acto de amamantar en espacios públicos.
- XXXV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

(Cámara de Diputados, LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, , 2022, págs. 3, artículo 9)

Esta ley establece tres labores para la regulación o competencias de las instituciones, para garantizar derechos e igualdades de oportunidades. Las medidas son las siguientes:

Medidas de nivelación	<p>Artículo 15 Ter. Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.</p> <p>Artículo 15 Quáter. Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas;VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros,</p> <p>VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.</p>
<p>Medidas de inclusión</p>	<p>Artículo 15 Quintus. Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.</p> <p>Artículo 15 Sextus. Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional; II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación; III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo; IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias. V. El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales.

<p>Acciones afirmativas</p>	<p>Artículo 15 Séptimus. Las acciones afirmativas son las 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, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.</p> <p>Artículo 15 Octavus. Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas. Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.</p>
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(Cámara de Diputados, LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, , 2022, pág. 6 y 7)

Cada acto de discriminación tiene un motivo de origen diferente, sin embargo, aquellas medidas que toma el Estado tienen una generalidad en su aplicación que en ocasiones puede colocar en desventaja al sector social vulnerado. La comunidad LGBT como se

ha observado en los ordenamientos con menor jerarquía que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no contempla explícitamente derechos para el colectivo, por lo que es necesaria la interpretación de ley.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en esencia es una norma con nobleza ya que plantea cuales son los casos considerados como actos de discriminación, pero así mismo, plantea medidas y acciones para que las situaciones desfavorables no escalen a medida que exista un daño irremediable para el ciudadano. Organismos tan importantes como la CONAPRED toman esta ley como punto de partida y fundamento para sus funciones como órgano que va dirigido a garantizar el derecho de la no discriminación y de la igualdad de todas las personas.

3.2.3 JURISPRUDENCIA REFERENTE A DIVERSOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN PARA LA COMUNIDAD LGBT

Derivado a lo establecido en el punto anterior, tenemos normatividad ejemplar tratándose en temas de derechos humanos, pero aun así existen lagunas legales o incluso la falta de actualización y reforma de leyes de menor jerarquía colocan al sujeto en una desventaja para garantizar, proteger y promover sus derechos. Derivado de esta desventaja normativa, se deben establecer criterios por parte de los ministros, ya sea en el Pleno o en las Salas, para poder dar una interpretación a lo establecido en las leyes y así tratar de abarcar todo el espectro social. La comunidad LGBT no se encuentra excluida de dichas interpretaciones, ya que como se ha mencionado las leyes inferiores a la constitución no se encuentran reformadas y por ende provocan discriminación y violación a derechos humanos, como lo establecen las siguientes jurisprudencias:

1. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA APLICACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA LA GENERA EN PERJUICIO DEL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO.

Registro digital: 2021414

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Constitucional

Tesis: I.9o.A.3 CS (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 74, enero de 2020, Tomo III, página 2566

Tipo: Aislada

El análisis relativo a si la aplicación de una norma genera una conducta o acto discriminatorio indirecto debe realizarse conforme a los pasos siguientes:

1) El juzgador tiene que partir de la premisa de que, si bien los preceptos aparentemente son neutros, pues no invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación (discriminación directa), el resultado de su contenido o aplicación puede generar un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja histórica, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable (discriminación indirecta), en este caso, en los matrimonios de parejas del mismo sexo.

2) Debe tomar en cuenta factores contextuales o estructurales de las personas homosexuales; por ejemplo: la "heteronormatividad", que implica el sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, conforme al cual, dichas relaciones son consideradas "normales, naturales e ideales" y son preferidas sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género, de manera que aquélla se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes, privilegiando la heterosexualidad sobre la homosexualidad, a través de la estigmatización de las relaciones de este último tipo y de la "jerarquía sexual" según el cual, ciertas expresiones de sexualidad, como la heterosexualidad, son concebidas como "buenas, normales, naturales, bendecidas", mientras que otras como la homosexualidad, se estiman "malas, anormales, contra la naturaleza o maldecidas".

3) Debe tomar en consideración el factor histórico del acceso al matrimonio por parte de las personas del mismo sexo en la legislación nacional y, en específico, en la del ámbito territorial de residencia del matrimonio que dio origen a la controversia, y si ese contexto pudo generar un impacto negativo.

4) Finalmente, con base en el método señalado, es decir, en los factores de "heteronormatividad", "jerarquía sexual", histórico y territorial de acceso al matrimonio de

personas del mismo sexo, con libertad de jurisdicción deberá determinar si, en el caso particular, la norma jurídica cuestionada genera discriminación indirecta.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Revisión administrativa (Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo) 196/2019. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 22 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Edwin Noé García Baeza. Secretario: Jorge Arturo Acosta Argüelles.

(Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Tesis 2021414, 2020)

2. INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LOS ARTÍCULOS 6, FRACCIÓN XII, INCISO A), 39, 40, 41, FRACCIÓN I, 131 Y 135, FRACCIONES I Y II, DE LA LEY RELATIVA, VIOLAN LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, A LA FAMILIA Y A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PAREJAS INTEGRADAS POR PERSONAS DEL MISMO SEXO.

Registro digital: 2013788

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional, Civil

Tesis: 2a. IX/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 40, marzo de 2017, Tomo II, página 1393

Tipo: Aislada

Entre las formas de creación de una familia están las uniones jurídicas, como el matrimonio, y las de hecho, como el concubinato, las cuales producen beneficios económicos y no económicos para quienes las adoptan; además, en ambos casos se trata de las fuentes del derecho a la seguridad social a favor del cónyuge o concubino o

concubina del trabajador(a) asegurado(a). Ahora bien, de la lectura conjunta y sistemática de los artículos referidos se advierte la existencia de fórmulas conforme a las cuales se establecen los sujetos que, derivado del matrimonio o del concubinato, tendrán derecho a acceder a los beneficios de seguridad social proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; sin embargo, esas fórmulas se integran por derechohabientes -trabajador(a), jubilado(a) o pensionado(a)- y causahabientes -(cónyuge o concubino o concubina)- que necesariamente deben corresponder a personas de sexos diferentes entre sí, por lo que dichas normas, al referirse a un modelo determinado de familia (jurídica o de hecho), en razón del género o preferencias sexuales de sus integrantes, violan los derechos a la igualdad y no discriminación, a la familia y a la seguridad social de las parejas integradas por personas del mismo sexo.

Amparo en revisión 710/2016. Myrna Teresita Hernández Oliva y otra. 30 de noviembre de 2016. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretarios: Carlos Alberto Araiza Arreygue y Ron Snipeliski Nischli. (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Tesis 2013788, 2017)

3. DERECHO A LA VIDA FAMILIAR DE LAS PAREJAS DEL MISMO SEXO.

Registro digital: 2013531

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 8/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 38, enero de 2017, Tomo I, página 127

Tipo: Jurisprudencia

A partir de las consideraciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la similitud entre las parejas homosexuales y heterosexuales en cuanto a su capacidad de desarrollar una vida familiar, la Primera Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la

Nación entiende que la vida familiar entre personas del mismo sexo no se limita únicamente a la vida en pareja, sino que puede extenderse a la procreación y a la crianza de niños y niñas según la decisión de los padres. Así, existen parejas del mismo sexo que hacen vida familiar con niños y niñas procreados o adoptados por alguno de ellos, o parejas que utilizan los medios derivados de los avances científicos para procrear.

Amparo en revisión 735/2014. 18 de marzo de 2015. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular, en el que estima que en el caso no existió acto concreto de aplicación de la norma impugnada. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Arturo Bárcena Zubieta.

(Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Jurisprudencia 2013531, 2017)

Un legislador debe ir a un paso más de lo establecido en las normas e incluso que la sociedad, puesto que hay temas que por ser contemporáneos no todos los comprenden como se debe, y esto provoca daños en contra de personas que, por tener características diferente a la mayoría de la población las excluyen limitan su libre desarrollo en todos los sentidos. En el análisis de la primera jurisprudencia, que lleva de título “DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA APLICACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA LA GENERA EN PERJUICIO DEL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO”, donde nos habla que se pueden presentar dos tipos de discriminación la directa y la indirecta, donde la primera se presenta cuando la misma norma puede invocar un trato desfavorable, pues como indica no invoca explícitamente un factor prohibido de discriminación. Mientras que a discriminación indirecta son las consecuencias de esa normatividad que no se encuentra bien estructurada y puede tener efectos negativos sobre los derechos de alguna persona. Este ejemplo si bien se puede observar en toda la esfera jurídica, tratándose de la comunidad LGBT, se encuentra con una mayor presencia al momento de matrimonio homoparental y por consecuencia en la limitación de formar una familia, acceso a servicios de salud, pensiones, entre otros.

Ahora bien, el juzgador como se mencionaba anteriormente debe ir más allá de lo ya establecido, por lo que al establecer los pasos para determinar ciertas acciones es

fundamental para evitar que la discriminación en cualquiera de sus formas progrese, ahora bien, el contexto social tiene una gran influencia sobre las decisiones de los legisladores, no existen las mismas necesidades de la actualidad que hace 10 años, así como, en donde se haya desarrollado, es decir, su territorio. Todo esto en conjunto permite determinar y cuestionar a una norma jurídica, donde para que la sociedad progrese de debe adaptar a modo de vivir de la sociedad, cada día surgen nuevos descubrimientos y modos de entender a la vida, por lo que es necesario estudiarlos desde un punto de vista objetivo para hacer valer los derechos humanos de cada uno de los ciudadanos.

En el caso número 2 de la Tesis Aislada, con el título “INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LOS ARTÍCULOS 6, FRACCIÓN XII, INCISO A), 39, 40, 41, FRACCIÓN I, 131 Y 135, FRACCIONES I Y II, DE LA LEY RELATIVA, VIOLAN LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, A LA FAMILIA Y A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PAREJAS INTEGRADAS POR PERSONAS DEL MISMO SEXO”. Estos ejemplos van enlazados entre sí puesto que, al momento de la negativa al matrimonio, existen limitante para acceder al seguro social de la pareja, como se analizará más adelante las leyes de seguro social, no contemplan a las parejas del mismo sexo como sujetos de derecho para acceder a las prestaciones o en su caso a las pensiones que sean necesarias, detonando así una clara violación a los derechos que buscan una igualdad y a la no discriminación.

Para concluir con este análisis de interpretaciones de ley, está el ejemplo número 3, con el título de “DERECHO A LA VIDA FAMILIAR DE AS PAREJAS DEL MISMO SEXO”, es una jurisprudencia que sin ser extensa, deja en claro el ideal de igualdad y no discriminación que ha buscado por décadas la comunidad LGBT, no solo deja en claro la postura que la Suprema Corte ha tomado, si no también establece que esto pertenece a un contexto internacional, donde legislaciones de otros países han tenido que intervenir para la protección de los derechos de la comunidad, como el hecho de contraer matrimonio, formar una familia ya sea mediante la adopción tradicional o incluso con ayuda de los avances científicos que se van a desarrollando y que permiten a parejas homosexuales formar un núcleo familiar digno, cuyo desarrollo no se vea truncado por

estereotipos o inclusive donde la misma legislación no otorgue estos derechos por el simple hecho de que no se encuentre reformado o establecido en algún ordenamiento jurídico. En México por desgracia la realidad es que, incluyendo a parejas heterosexuales como homosexuales, no es tan factible la adopción ya que los trámites son exhaustivos. Hasta el año 2020 de acuerdo con el portal Milenio (Garcia, 2020), pese a que en 14 estados existe este derecho, la adopción a parejas homosexuales permanece en casi letra muerta. Solo 5 parejas han podido adoptar en los últimos cinco años, una cifra mínima que muestra la dificultad para el avance de los derechos incluyentes. Esto significa que en la última media década las parejas homosexuales tuvieron acceso a este derecho únicamente en 0.2 por ciento de todas las adopciones registradas en el país, siendo una en Baja California de una pareja lesboparental (mujer-mujer), una más en Campeche, y tres en Ciudad de México, estas últimas por parejas homoparentales (hombre-hombre). Lo anterior contrasta con los matrimonios tradicionales (hombre-mujer), a los que les ha permitido la adopción con 2 mil 371 casos en el mismo lapso de tiempo, lo que representa el 82.4 por ciento a nivel nacional. Con esto se observa que aún falta mucho por avanzar en la legislación actual y en la capacitación, así como la profesionalización del personal para brindar una adecuada asesoría y atención a quienes lo soliciten.

Con lo expuesto hasta ahora se observa una clara desigualdad social, se ha planteado desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que absolutamente todos somos iguales, sin importar las características físicas e ideológicas, ahora bien, de esta manera se deduce que falta aún una correcta difusión de temas referentes al género, orientación sexual, educación sexual, entre otros. Donde desde los legisladores hasta aquellos que se encuentran prestando servicios públicos estén actualizados y así poder ir poco a poco avanzando en una educación colectiva que por consecuencia tendrá un impacto en la sociedad, logrando así garantizar lo mejor posible la dignidad humana de cada ciudadano.

Una problemática que se debe atender al momento de aplicar cierta legislación es la costumbre, de aquí se desprende las conductas sociales y se fortalecen conforme crecemos. Sin embargo, hay costumbres que detonan marginación a ciertos grupos

sociales. La religión aquí tiene una gran influencia no solo a nivel de población civil, también en aquellos cuyo el poder de realizar ciertas actividades está en sus manos. Algo importante de marcar con este punto es que todos aquellos magistrados que establecen jurisprudencia, legisladores, servidores públicos, deben al momento de realizar su labor partir de un criterio objetivo, donde sin importar que religión profesen, con qué costumbres hayan crecidos o la influencia externa tengan, siempre deben partir de ideales neutros, donde la meta sea garantizar la protección y el bienestar de la población, esto no solo se debe aplicar para miembros de la comunidad LGBT, sino también, para aquellos grupos vulnerables, que ya sea por razones de territorio, capacidad económica, raza, etc.; estos no pueden acceder a servicios para cubrir las necesidades básicas que aquejan a ese sector.

3.2.4 CONSECUENCIAS JURÍDICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, DE ACUERDO CON EL CÓDIGO PENAL DE ESTADO DE MÉXICO

Hasta este momento, ya se explicó lo que es la discriminación, las maneras en que se presenta y qué consecuencias a un nivel individual pueden detonar, no obstante, hay que entender que hay ciertas conductas que la ley que encuadran en el tipo penal. En diversas ocasiones dicho delito no es perseguido por sí solo, también hay factores que intervienen como por ejemplo las lesiones (Artículo 236 y 237 del Código Penal del Estado de México). Ahora bien, como se ha estudiado a lo largo de la investigación, la discriminación puede ser una acción cometida no solo por compañeros o personas cercanas, sino también por aquellos que están prestando servicios por parte de dependencias públicas, lo cual con el siguiente artículo debe plasmarlo para regular y en su momento imponer una pena.

CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE MÉXICO
CAPÍTULO IV. DISCRIMINACIÓN
Artículo 211. Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, trabajo o profesión, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales,

estado civil o alguna otra atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato a las personas:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia
- II. Niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o una prestación a la que tenga derecho.
- III. Repudie, desprecie, veje o excluya a alguna persona o grupo de personas.
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Si las conductas descritas en este artículo las realiza un servidor público, se aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le destituirá e inhabilitará para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo tiempo de la privación de la libertad impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorables.

Este delito se perseguirá por querrela.

(Gobierno del Estado de México, 2022, pág. 64)

En este artículo y para efectos del presente escrito, hay dos fracciones que se deben resaltar:

Artículo 211 (...)

II. Niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o una prestación a la que tenga derecho.

(...)

IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Dichas fracciones, van de la mano con la ignorancia e incapacidad por parte del servidor público para separar sus creencias o estigmas personales, y las obligaciones que tiene por su cargo dentro de las organizaciones del Estado. Con el paso de los gobiernos han perdido credibilidad no solo por los malos gobernantes de los últimos años, sino también

por aquellos que se encuentran en dependencias públicas, ya que con esto se pueden observar dos ramificaciones en la discriminación, una entre compañeros de trabajo como servidores públicos y la otra por medio de sus labores con la población civil. De tal manera que se han habilitado plataformas donde los civiles puedan interponer su denuncia e incluso sugerencias para tener protección, mediante la Secretaría de la Contraloría que “promueve la cultura de la denuncia haciendo uso de las tecnologías de la Información, ahora para tu comodidad, también se puede denunciar desde la aplicación DENUNCIA EDOMÉX” (Secretaría de la Contraloría, Gobierno del Estado de México., 2017). La información que presenta el siguiente portal es de septiembre del 2017 a marzo del 2022, donde el total de denuncias presentadas fue de 84,025 por medio de los siguientes medios:

MODALIDAD	N° DENUNCIAS
Sistema SAM:	50,783
Escrita:	14,141
App Denuncia:	7,018
Comparecencia:	5,943
Vía telefónica:	4,704
Correo electrónico:	1,436

De acuerdo con este portal los tipos de denuncias que se atienden son por:

- Abuso de autoridad
- Acoso y Hostigamiento sexual
- Entrega de dinero o regalo para algún trámite o servicio
- Incumplimiento o mal uso de un programa o acción social
- Trato irrespetuoso y mala conducta
- Cuotas obligatorias en escuelas
- Cuando un servidor público autorice, solicite o realice actos para su beneficio
- Solicitud de documentos o dinero adicional para la expedición de documentos

(Secretaría de la Contraloría, Gobierno del Estado de México., 2017)

Por otro lado, los trabajadores también sufren dichos actos por parte de superiores o de su mismo rango, para lo cual la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo quien orienta, asesora y en su caso da representa de forma gratuita ante las autoridades laborales competentes en situaciones de violencia laboral, incluyendo discriminación laboral, acoso laboral; hostigamiento y acoso sexual. Están comprometidos con la sociedad para propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales y evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión, la discriminación y repercutan negativamente en las relaciones de trabajo. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo defiende y tutela la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón. Esta se logra eliminando la discriminación (PROFEDET, Gobierno de México, 2016).

Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus derechos por parte del Estado, formando lo anterior expuesto como un complemento de lo que se llega a necesitar para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto entre compañeros.

CAPÍTULO IV. DERECHOS HUMANOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT

4.1 ORGANISMOS INVOLUCRADOS EN LA DEFENSA Y SALVAGUARDA DE DERECHOS HUMANOS, ASÍ COMO LA LUCHA EN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT EN MÉXICO.

En México acudir por sí solo ante alguna procuraduría o ministerio público para interponer una denuncia por discriminación, es casi imposible o incluso se llega a archivar, por lo que se podría hablar de que no existe acción alguna para velar por los derechos de las personas. Sin embargo, hay organizaciones que puede orientar de mejor manera o brindar otro tipo de apoyo ante estas circunstancias. Tratándose de la comunidad LGBT el reto es aún mayor ya que por el hecho de tener una preferencia diferente son repudiados no solo por la familia sino también por compañeros de trabajo estando centrada en este último núcleo la principal problemática de la investigación. Al

momento de ver que aún existe un vacío en la justicia para la comunidad LGBT, organizaciones sociales y de gobierno han surgido para brindar protección, garantía, promoción de los derechos fundamentales.

Cabe mencionar que, en un diagnóstico de 2016 de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) y Fundación Arcoíris, siete de cada diez personas LGBTI se habían sentido discriminadas en espacios educativos, y la mitad manifestó haber vivido, por lo menos una vez, situaciones de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo. Asimismo, en un estudio publicado en 2015 por la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (UAM-X) y diversas organizaciones, cuatro de cada diez mujeres trans, mujeres lesbianas y hombres trans expresaron haber enfrentado discriminación en el espacio público. (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2018)

4.1.1 CONAPRED

El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. El CONAPRED también se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el CONAPRED desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4º LFPED). Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además, goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de quejas. (Artículo 16 de la LFPED).

(CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2022)

Pese a algunas muestras de evolución en materia de respeto a las diferencias, la discriminación es un malestar social que sigue presente en las dimensiones colectiva y privada de la vida nacional, por lo cual no resulta sorprendente su expresión en el ámbito laboral. Lo que sí debería causar revuelo es que prácticas de menosprecio y de ataque contra rasgos étnicos, la nacionalidad o la religión, y aspectos simplemente humanos como el género, el embarazo, las condiciones de salud, las discapacidades y tantos otros más, conserven su impacto a pesar de que la Constitución mexicana, en su artículo 1, las condene (como lo hace también el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación). En el terreno del trabajo, existe un panorama ciertamente grave. “La discriminación laboral ocurre cuando el patrón decide no contratar, o, por el contrario, despedir a un empleado por su género, ideología política, clase social, orientación sexual, lugar de origen, religión, nacionalidad (...) y obedece a la cultura que algunos empresarios traen en su ADN, que puede propagarse al interior de la estructura organizacional y generar conductas como el mobbing”, señala Carolina Leal, directora del despacho Leal Montemayor. (El empresario.mx, 2013)

El repudio que sufre la comunidad LGBT no es algo que se combata de la noche a la mañana, siendo constante de burlas aquellas personas que no entren dentro de la heteronorma, son situaciones complicadas que pasan miles de personas a lo largo del país sin embargo, el porcentaje presentado como quejas o denuncias ante los organismos relacionados solo representan una pequeña parte de aquellos que deciden hablar ante la autoridad correspondiente a sabiendas que corren el riesgo de represalias al momento que no se les atiende a su petición como debe de ser.

En el Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) informó que de 2012 a marzo del 2022 ha registrado mil 175 quejas relacionadas con personas de la diversidad sexual y de género. De ese total, 708 corresponden a actos relacionados con homofobia; 240 por lesbofobia, 220 por transfobia, cuatro por intersexfobia y tres por bifobia. Las causas de discriminación más frecuentes se encuentran relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género. Detalló que las fobias en contra de las personas de la diversidad sexual han vulnerado los derechos relacionados al trato digno, el trabajo y a

tener una vida libre de violencia. Los ámbitos en donde se presentaron más estas prácticas discriminatorias son: laboral, servicios públicos y en cultura, recreación y esparcimiento (Mena, 2022).

Es vital visibilizar las consecuencias de las fobias antes mencionadas, ya que el desempeño de una persona dentro de sus deberes se ven afectadas, esto extendiéndose desde lo estudiantil hasta lo laboral, el rechazo por parte de compañeros por falsas creencias o malas costumbres pueden detonar en crímenes de odio, que por consecuencia personas que no tienen información o un criterio propio pueden retomar dichas ideologías y por ende propagar el repudio.

4.1.2 COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (CEAV)

De acuerdo con la Cartilla de Derechos de las Víctimas de Discriminación por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género, plasmada por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas conocido con las siglas CEAV (2015), es el órgano operativo del Sistema Nacional de Atención a Víctimas, que se crea a partir de la promulgación de la Ley General de Víctimas (LGV), misma que incluye los más altos estándares internacionales para la atención de víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos. La LGV obliga a las autoridades de todos los ámbitos de gobierno que velen por la protección de las víctimas y les proporcionen ayuda, asistencia y reparación integral. Entre las tareas de la CEAV está crear políticas públicas para la óptima atención de las víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

La CEAV cuenta con un Modelo Integral de Atención a Víctimas, el cual prevé:

- Medidas de ayuda inmediata, asistencia, atención y reparación integral. Se deben atender las necesidades específicas de la persona en situación de víctima y las del grupo al que pertenece para garantizar que el resultado sea efectivo, respetuoso de sus derechos, genere igualdad y evite la discriminación.
- Atender a las víctimas de conformidad con su identidad sexo-genérica, a efecto de brindarles los servicios sin vulnerar sus derechos humanos.
- Se deben considerar las necesidades particulares de cada grupo en materia de alojamiento. Es decir, verificar que la institución sea adecuada y accesible para

albergar a mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas de la población LGBTTTI.

- Garantizar que una mujer transexual acceda a un refugio de mujeres y un hombre transexual a un refugio de hombres. Conocer si la persona en situación de víctima está en tratamiento hormonal o de salud mental y, en su caso, continuar con el mismo.
- También se cuenta con el Modelo de Atención Integral en Salud, el cual señala que la atención médica que reciban las personas en situación de víctimas debe atender al enfoque diferencial y especializado, incluyendo dentro de peste a las personas LGBTTTI.

La CEAV busca proteger un gran rango de derechos donde en materia laboral, contempla las siguientes acciones como violaciones a los trabajadores:

- Que niegue el empleo por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Que te nieguen la promoción en el empleo por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Que el despido sea por motivo de la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Sufrir acoso laboral u otras formas de violencia (física o verbal) por tu orientación sexual, identidad o expresión de género, ya sea por compañeros de trabajo o por los empleadores.

(Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2015)

Atendiendo a lo anterior, los derechos laborales son fundamentales para el desarrollo libre y adecuado del ciudadano, sin embargo, es difícil separar este derecho a los derechos de seguridad social, ya que la comunidad LGBT como cualquier persona heterosexual busca formar una familia que goce de una seguridad mediante la prestación de servicios a un establecimiento, al momento de que los ordenamientos que rigen a las instituciones no son claras o incluso pueden llegar a limitar este el acceso a servicios de seguridad social, son violatorias y no garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación. La CEAV menciona los siguientes puntos como violencia para la Comunidad LGBT referente al derecho de Seguridad Social:

- La negativa de otorgar servicios de seguridad social al trabajador o a su familia con motivo de la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La imposición o exigencia de requisitos adicionales para otorgar servicios de seguridad social al trabajador o a su familia con motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

(Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2015)

Es vital que el trabajador tenga una guía adecuada para acudir a alguna institución como la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), donde lo puedan canalizar para resolver su asunto, así como orientar a la víctima para proceder de la manera pertinente y legal ante tales violaciones. Por otro lado, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas deberá involucrarse más en la población vulnerable frente a estos actos, son organizaciones que por desgracia hasta que no se realiza una investigación o por un contacto no se dan a conocer, por lo tanto, en su misión como comisión para atender a todas aquellas víctimas de algún delito estará siendo insuficiente para respetar los principios básicos para la protección de la vida humana y su libre desarrollo.

4.1.3 FUNDACIÓN ARCOÍRIS

Fundada en 1998, es una organización social enfocada en el análisis de la sexualidad dentro de la región Latinoamericana y del Caribe. Afirma que los estereotipos y la discriminación basada en la sexualidad son un obstáculo importante para el pleno desarrollo de las personas y la sociedad. Se vincula con diferentes movimientos, para unir estrategias y desarrollar acciones colectivas, estimula la formación de grupos y redes y participa activamente para el impulso de políticas públicas en los planos nacional e internacional, trabaja por la defensa de los derechos humanos y el reconocimiento de la igualdad entre los géneros. Estableciendo como objetivos:

- Fomentar la apertura de espacios y la realización de acciones que aporten al conocimiento de la condición discriminada por sexualidad, la orientación sexual y las identidades de género.
- Promover los estudios y la investigación en el campo de la sexualidad para lo que desarrolla programas y seminarios.
- Difundir las perspectivas que desarrollan sus miembros a través de publicaciones,

conferencias, entrevistas, participación en medios de comunicación masiva y la organización de reuniones de discusión.

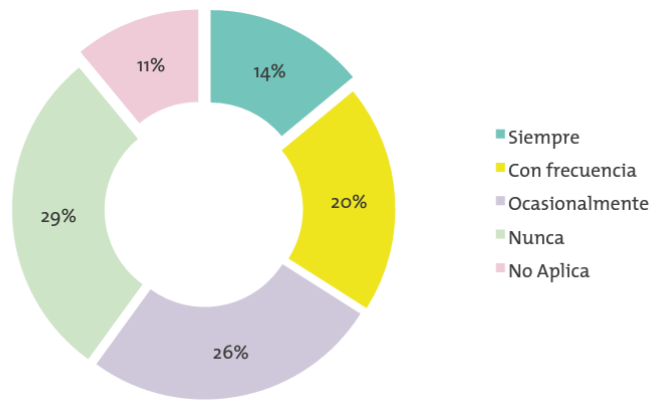
- Desarrollar actividades de formación y sensibilización contra los estigmas, y los prejuicios derivados de condiciones sexuales.
- Desarrollar actividades de gestión para el desarrollo de políticas públicas.

(FUNDACIÓN ARCOÍRIS POR EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL A.C., 2022)

En México como se ha observado, existen aún grandes índices de discriminación para la Comunidad LGBT, por lo que es necesario que exista una colaboración entre instituciones y/o organizaciones que busquen garantizar el bienestar de aquellos que por cuestiones de su orientación sexual o identidad de género estén en desventaja por las ideologías de quien los rodea. La Fundación Arcoíris (2022) por el respeto a la diversidad sexual, en colaboración con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), con fundamento en la fracción XXXI artículo 88 de la Ley General de Víctimas (LGV), elaboran el “Diagnóstico Nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: Derecho al trabajo” el cual tiene por objetivo identificar los principales desafíos en relación a la atención de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) en México.

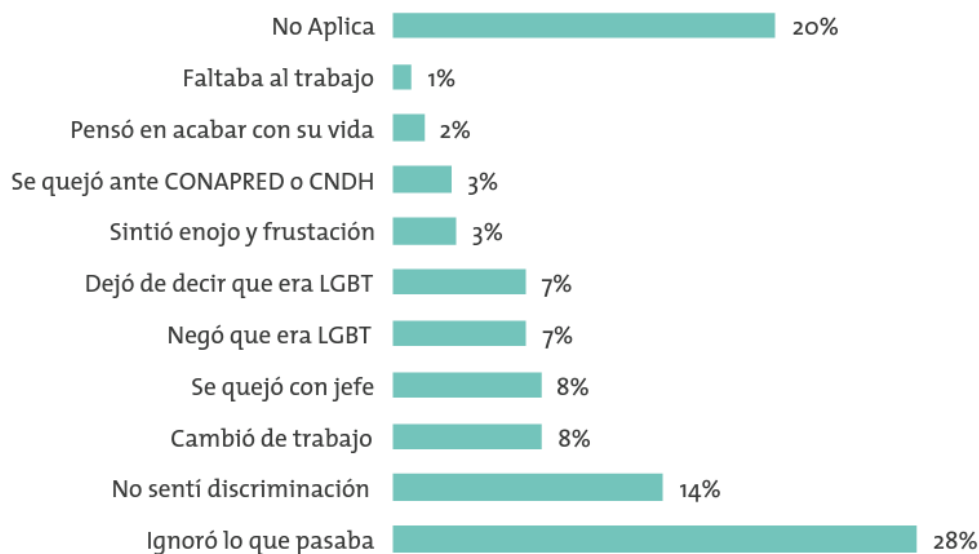
La Fundación Arcoíris (2018) establece a lo referente de los derechos laborales que inician desde el momento en el que se realiza la búsqueda de empleo. De acuerdo con los tratados, leyes y acuerdos a los que se sujeta México, no pueden existir caracterizaciones que impidan el acceso a un empleo simplemente por características relacionadas con la orientación sexual o identidad de género. A pesar de que la discriminación hacia las personas LGBTI puede no realizarse de manera directa, existen ciertos requerimientos que pueden sesgar la decisión de la persona que recluta. Es habitual vincular la discriminación laboral como impedimentos generados para evitar que ciertas personas o grupos puedan acceder a algún empleo. No obstante, también debe de ser percibida como cualquier tipo de mecanismo, requerimiento o situación efectuada para disminuir la probabilidad de que alguna persona sea elegida para ocupar cierta vacante. La discriminación se puede presentar en cualquier momento y por cualquier persona, pero es aquí entonces donde es importante observar y analizar la convivencia y trato de que reciben las personas LGBT dentro de los ámbitos laborales en comparación de otros compañeros que no pertenezcan al colectivo. En el Diagnóstico Nacional sobre

la discriminación hacia a personas LGBT llevado a cabo por estos organismos, muestra los siguientes resultados respecto a la percepción de la frecuencia con la que las personas encuestadas sienten que deben ocultar su condición LGBT en sus trabajos para no sufrir discriminación, hostigamiento o acoso:



(Fundación Arcoíris, CEAV, 2018, pág. 39)

El tener una orientación sexual o identidad de género distinta a heterosexual, no es sinónimo de ser una persona que no sea capaz de desarrollar un trabajo, proponer ideas y ser un excelente elemento para las instituciones, por lo contrario, al tener estos prejuicios tanto el personal como la empresa pierden credibilidad y confianza. Las reacciones de las personas encuestadas ante la discriminación en los espacios laborales es la siguiente:



(Fundación Arcoíris, CEAV, 2018, pág. 39)

Establece la Fundación Arcoíris (2018) dos maneras en que se puede efectuar la

discriminación hacían el colectivo LGBT, la directa y la indirecta. La primera ocurre durante la búsqueda de empleo, a través de requerimientos, cuestionamientos o limitaciones en el acceso. Además, sucede directamente dentro de los espacios laborales mediante cuestionamientos, hostigamientos y el trato en general que se otorga a las personas LGBTI, en comparación de las personas heterosexuales. Mientras que la segunda se presenta a través de acciones que atenten contra las condiciones a las que se atienen las personas LGBTI al emplearse, en comparación con las heterosexuales. Principalmente, salario, acceso a seguridad social, condiciones laborales inequitativas, como remuneraciones y prestaciones otorgadas a las y los trabajadores.

La búsqueda de empleo en México con el paso del tiempo se hace más complicada, y para las personas LGBT es aún mayor el reto, ya que al tener una expresión de género diferente o cuando dan a conocer su orientación sexual estos se someten en automática al juicio del empleador, reduciendo así las posibilidades de insertarse en la esfera laboral de su elección.

CAPÍTULO V. DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO

5.1 SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, OTRA FORMA EN QUE SE PRESENTA LA DISCRIMINACIÓN

El 19 de enero de 1943 el Presidente Manuel Ávila Camacho creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para garantizar el acceso integral de los trabajadores al desarrollo; junto a ello se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social. Según su exposición de motivos, el objetivo principal es: “garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”. El IMSS fue creado, además, como un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propio para administrarlo y organizarlo. Inició actividades el 1 de enero de 1944 (CNDH, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

La justicia social era un anhelo de la Revolución Mexicana, quedó establecido dentro de la Constitución de 1917, en el artículo 123 fracción XXIX:

“Es de utilidad pública la Ley de Seguridad Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. (Carbonell, 2022, pág. 241)

Todos los trabajadores cuentan con este derecho una vez que se encuentren en labores para una institución pública o privada, con el paso de los años en México este derecho muchas veces se ha visto envuelto en polémicas, puesto que la calidad y cantidad no es suficiente para la gran cantidad de derechohabientes y trabajadores que ocupan los servicios. Dicho esto, con respecto a la comunidad LGBT es mayor el reto ya que la Ley del Seguro Social respecto al seguro de enfermedades y maternidad establece estrictamente las condiciones, dando pie a una violación a los derechos humanos con afectación para la protección familiar.

En la sociedad todo está relacionado, desde la convivencia en el hogar hasta los ambientes laborales, y en el Derecho no es la excepción, el matrimonio es un acuerdo de voluntades donde se contraen derechos y obligación por ambas partes, con lo cual al momento en que los cónyuges laboren en alguna institución tienen derechos a disfrutar de seguridad social que brinda el Estado. Sin embargo, en el Estado de México aún no se aprueba esta figura de manera igualitaria plenamente al menos que sea mediante un proceso de amparo, con lo cual, el acceso a los derechos conferidos se limita para los cónyuges de una relación homosexual al no tener los mismos derechos y accesibilidad en comparación de una pareja heterosexual.

La Ley del seguro social tiene varios puntos que se deben reformar, y en especial el artículo 84 fracción III, donde de manera directa excluye a parejas del mismo sexo al mencionar que la “esposa o concubinas”. El cual menciona lo siguiente:

Artículo 84. (...)

Fracción III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la

protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior.

(LEY DEL SEGURO SOCIAL, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2021)

Ante tal discriminación la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite una Tesis Aislada con número de registro 2017763, donde se precisa la violación de derechos por la Ley del Seguro Social en el artículo 84, fracción III. Puesto que como se observó en la cita anterior limita a las parejas heterosexuales. Dicha tesis menciona establece los siguiente:

Registro digital: 2017763

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Constitucional, Administrativa

Tesis: XVII.2o.P.A.31 A (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, agosto de 2018, Tomo III, página 2998

Tipo: Aislada

PAREJAS CONCUBINAS INTEGRADAS POR PERSONAS DEL MISMO SEXO. EL ARTÍCULO 84, FRACCIÓN III, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL NEGARLES EL DERECHO A CONTAR CON LA COBERTURA DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, VIOLA SUS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN, PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y SEGURIDAD SOCIAL.

En el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que queda prohibida toda discriminación motivada por razón de género. Por su parte, en el diverso precepto 4o. se dispone que el varón y la mujer son iguales ante la ley y reconoce el derecho de las personas a la protección a la familia como derecho humano, sin limitarlo a un modelo o estructura familiar. Asimismo, el artículo 123,

apartado B, fracción XI, del propio ordenamiento prevé el derecho a la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, con la finalidad de que éstos y sus familiares accedan y gocen de sus beneficios, sin que deba condicionarse por motivos de orientación sexual, género, sexo, estado civil o cualquier otra condición. En contraste, el artículo 84, fracción III, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social prevé que el esposo de la asegurada gozará del derecho a estar amparado por el seguro de enfermedades y maternidad o, a falta de éste, el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada y reúnan, en su caso, los requisitos contenidos en el párrafo anterior de dicho precepto. Por tanto, la decisión del legislador de condicionar el derecho a recibir ese seguro a parejas de sexos diferentes y referirse a un modelo específico de familia, viola los derechos humanos a la igualdad, no discriminación, protección a la familia y seguridad social de las parejas concubinas integradas por personas del mismo sexo, al negarles el derecho a contar con la cobertura del seguro de enfermedades y maternidad, sin que ello se encuentre justificado.

(Suprema Corte de Justicia de la Nación, N° 2017763, 2018)

Los derechos laborales y de seguridad social van de mano, puesto que el trabajador al momento de prestar servicios busca una remuneración y protecciones para garantizar un nivel de vida digno, pero cuando se trata de parejas homosexuales, ya sea conformadas por dos hombres o por dos mujeres, esta situación al no actualizar ordenamientos tan necesarios, se les niega el acceso a diversos servicios como de salud, pensiones, patrimoniales, económicos, entre otros. Encontrándose dicha problemática dentro de lo que más aqueja a la comunidad LGBT, partiendo de esto otro artículo de la Ley del Seguro Social que es inconstitucional ya que no se ajusta a lo establecido a la Constitución vigente en nuestro país.

El artículo 130 de la Ley del Seguro Social, hace una clara limitación a quienes tienen derecho a una pensión por viudez creando una barrera al momento en que una de las partes de una relación homosexual fallezca y quede el cónyuge sin pensión alguna. A la letra dice el artículo:

Artículo 130. Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como

si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión. La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez. (LEY DEL SEGURO SOCIAL, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2021)

Ante dichas circunstancias parejas homosexuales quedan sin protección ante dichas circunstancias, por lo que, basándose en esta inconstitucionalidad, en el 2018 se presentó un recurso de amparo indirecto con el numeral 750/2018 (La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, 2019). El 8 de agosto de 2017, el señor Teódulo Rojas Flores promovió jurisdicción voluntaria ante un tribunal de la Ciudad de México, para acreditar la relación de concubinato que existía entre éste y Gil Eleazar Nava, trabajador que cotizaba al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El 8 de enero de 2018, Rojas Flores solicitó al IMSS el otorgamiento de una pensión de viudez con motivo del fallecimiento de su concubino trabajador; sin embargo, le fue negada por la autoridad correspondiente, con base en el artículo 130 de la Ley del Seguro Social. En contra de lo anterior, Rojas Flores promovió juicio de amparo indirecto argumentando la violación a los derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social; se señaló que el artículo 130 de la Ley del Seguro Social realizaba una distinción con base en la orientación sexual de las personas y, por tanto, era discriminatoria. El juez concedió el amparo para que el IMSS prescindiera de la distinción y, en consecuencia, dejara insubsistente la determinación sobre de la pensión y emitiera otra en la que resolviera respecto de dicha prestación. Ante lo anterior, se interpuso recurso de revisión.

La Corte resolvió conceder el amparo, esencialmente, por las siguientes razones. La orientación sexual y la identidad de género de las personas forman parte de las “categorías sospechosas” referidas en el artículo 1° de la Constitución Federal, por lo que ninguna norma, decisión o práctica, por parte de autoridades estatales o particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de

éstas. Así, los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por orientación sexual e identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social normativamente reconocidas. Además, debido a que el derecho a la protección de la familia comprende a todos los modelos de familia, esta Corte consideró que el artículo 130 de la Ley del Seguro Social era inconstitucional, pues condicionaba el derecho a la seguridad social traducido en el otorgamiento de una pensión de viudez, a un modelo de familia en el cual las personas invariablemente son de sexo opuesto y provocaba que las parejas homosexuales no tuvieran acceso a ese derecho. En ese orden de ideas, la medida legislativa generaba un trato desigual y se sustentaba en conceptos que desconocen otras formas de relaciones afectivas, lo cual materializaba la discriminación. Finalmente, no se podía llevar a cabo una interpretación conforme pues no se trata sólo de acceder a las prestaciones de seguridad social mediante el otorgamiento de la pensión por viudez, sino de suprimir el estado de discriminación generado por la norma. Así, no solo se debía otorgar la pensión referida, sino que, al haberse demostrado la inconstitucionalidad del artículo, debía excluirse su aplicación en el futuro en perjuicio de Teódulo Rojas Flores. (SPJN, SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 2019). Con este caso se puede observar la realidad de cientos de mexicanos que no pueden acceder a la seguridad social por cuestiones de orientación sexual, pero aquí se puede ver el otro lado de la realidad mexicana, qué pasará con aquellos quienes no cuentan con los medios y recursos para realizar e invocar a la justicia para hacer valer sus derechos, el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) es bien conocido que hace muchas omisiones respecto a sus funciones, por lo tanto si no se actualiza la legislación y se actualiza al personal, estos casos seguirán surgiendo cada día, por ende, los perjudicados y juicios incrementarán ante las autoridades jurisdiccionales competentes.

5.2 NORMATIVIDAD MEXICANA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBT

Las normas más importantes que protegen y establecen obligaciones a los trabajadores como patrones, son la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, donde se establecen los ideales para el correcto funcionamiento de la sociedad en función de sus labores. La comunidad LGBT no solo se tiene que enfrentar a su núcleo familiar por su orientación sexual o identidad de género, también al momento de buscar un empleo para obtener recursos económicos y buscar una calidad de vida digna, estos se enfrentan a los prejuicios de los contratistas, ante esto quedan vulnerables y llegan a obtener negativas para obtención del empleo e incluso si es que se encuentran dentro de la institución llegan a sufrir tratos desfavorables por parte de compañeros como de personal con mayor jerarquía, detonando un ambiente laboral hostil y decadente.

La Carta Magna engloba en el artículo 123 todo lo referente a los Derechos Laborales y Previsión Social, como lo es la jornada laboral, salario, utilidades, capacitación y adiestramiento, accidentes de trabajo, seguridad, asociaciones, huelga, tribunales, responsabilidades de ambas partes, seguro social, relaciones laborales, etc. Citando el primer párrafo con complemento de la fracción XIII establece que:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

(...)

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.” (Unión, 2021)

Desprendiéndose de este artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe la Ley Federal del Trabajo siendo de observancia general para toda la república cuya reforma fue significativa en el 2015, es una pauta para la conducta, derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores. Tomando como principales pautas para una relación laboral adecuada el artículo 2do y 3ro de esta ley, así como el artículo 133 que indica lo que está prohibido por parte de los patrones o a sus representantes, cuyo artículo aporta información a la problemática planteada en la investigación, que indican lo siguiente:

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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. 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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

(LFT, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

5.2.1 PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES POR DIVERSIDAD SEXUAL.

Se observa que la discriminación se menciona en la mayoría de la legislación y no es excepción con la Ley Federal del Trabajo, hace énfasis en que no debe existir condición alguna para negar el acceso a un empleo sin justificación o por motivo de creencias o estereotipos. Pero de todo esto resalta que existe la necesidad de que brinden una formación, capacitación y/o profesionalización a los trabajadores para desarrollar las labores de manera adecuada y tener un ambiente de respeto, como lo menciona en su artículo 132. Obligaciones de los patronos, fracción XV. (LFT, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

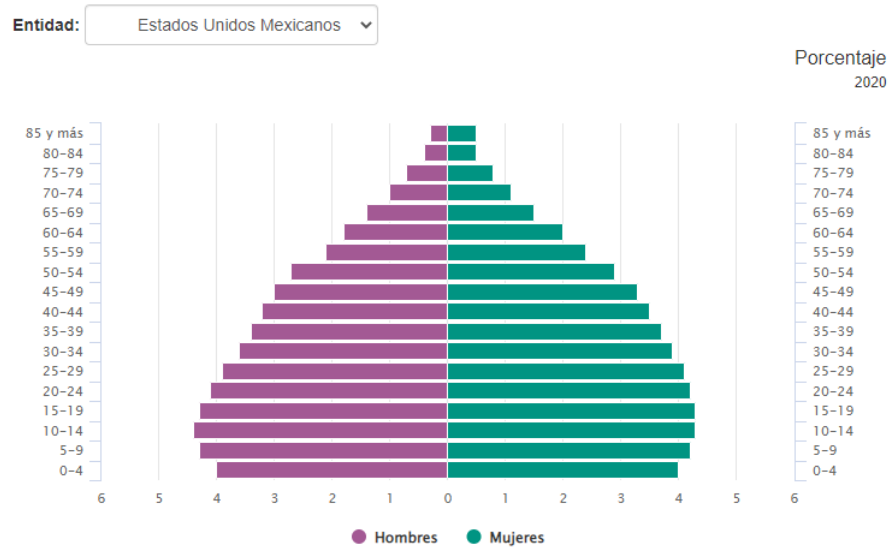
“Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

(...)

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

La información que se debe brindar a los trabajadores debe ser completa y sin censura, puesto que estamos en una época donde la información en exceso también es desinformación, cuando los datos son brindados de manera adecuada con los medios correctos las personas que se encuentran en contacto con ella pueden tener un impacto en sus creencias y costumbres. En México de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, grafica de composición por edad y sexo (INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2020), se puede observar que hay gran cantidad de adultos mayores de 25 años que por lógica están en edad productiva, por lo tanto, sus costumbres, creencias e ideologías se

encuentra marcadas por el entorno que crecieron.



Gráfica de composición por edad y sexo.

Lo anterior da una necesidad laboral de brindar la profesionalización y formación adecuada a todo el personal de cualquier rango en las instituciones públicas y privadas. La importancia que tiene la profesionalización y capacitación de acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2022) es primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. Las acciones de profesionalización y capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes. En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo. En este orden de ideas, la capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo. La capacitación y profesionalización tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación:

ofrece desarrollo y demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio que quiénes la reciben, para aprehender nuevas realidades.

Hay que entender que la población debe evolucionar junto a los acontecimientos y necesidades de la colectividad, por lo que las instituciones deben invertir en este apartado en cursos, capacitaciones, talleres o como se les decida llamar, para buscar un ambiente de respeto y de dignidad para todos, sin embargo, en la mayoría de las instituciones o empresas buscan informar a sus trabajadores con temas básicos o incluso solo por cumplir con un protocolo o reglamento, se le debe dar más importancia a que temas se deben impartir, desde identificar las principales necesidades de los trabajadores para desempeñar sus trabajos, como por ejemplo computación y uso de tecnologías de manera responsable. Pero también a como comprender y mejorar el ambiente de trabajo en relación con las interacciones sociales, en este rubro y en tenor de la investigación en temas de Diversidad Sexual, mencionando la grafica de composición por edad y sexo en la página 91, se observa que hay gran cantidad de personas mayores que en su momento no contaron con la información necesaria para comprender que existen preferencias sexuales y de género diferentes a la heterosexual. También comprender que cada uno vive la vida a su manera siempre y cuando no exista una afectación a terceros o que ponga en riesgo su persona.

La convivencia en los espacios de trabajo se ha visto comprometidos por cuestiones de discriminación, pero una de las principales razones por lo que esto es algo actual es por la ignorancia y censura a estos temas. Las instituciones tienen las opciones para contactar organizaciones para poder brindar estos servicios no solo a los empleados también a los patrones y personas de mayor jerarquía que llevan a cabo el reclutamiento de personal, que sería una de las principales manifestaciones de discriminación.

5.2.2 AUTORIDAD COMPETENTE PARA LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

De acuerdo con el artículo 123 fracción XX de la Carta Magna (Unión, 2021) los conflictos entre trabajadores trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. Sus

sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, así mismo establece que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonios propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (2015) hace un mayor énfasis donde son resueltos aquellos conflictos antes mencionados, pero antes de citar los artículos, se debe hacer referencia a que actualmente se hablan de Tribunales y no de Juntas.

“Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

La difusión de estas entidades debe ser algo fundamental para todos los trabajadores e incluso para los mismos patrones, por el mal manejo o incluso actuando de mala fe estos datos no son difundidos y mucho menos los medios de contacto para denunciar conflictos laborales, inclusive llegando a estar relacionados con delitos con una penalidad como los mencionados en el capítulo III, en el punto 3.2.4 Consecuencias Jurídicas contra la discriminación en el Estado de México de acuerdo con el Código Penal del Estado de México. El Estado debe colocar mayor atención a estos puntos, donde los vulnerados no pueden llegar a obtener la justicia merecida, ya sea por el proceso judicial extenso o por la falta de información para acceder a ella en cualquier ámbito.

CONCLUSIONES

La discriminación representa una limitación a la comunidad LGBT para acceder al ámbito laboral, impide que se puedan desarrollar de carácter profesional y personal, la principal causa es la ignorancia por parte de los empleadores y de los demás trabajadores. La falta de interés por parte de las Instituciones para atender actos discriminatorios es un punto fundamental de partida para combatir esto, el ser flexible o incluso no intervenir en tiempo y forma ante tales conductas, propicia a que proliferen distinciones por motivos de diversidad sexual. Vivimos en una época que se han visibilizado más dichos temas, pero a la vez es común ver que la sociedad toma esto como burla o les quita importancia a las conductas dañinas. Sí para las personas heterosexuales la búsqueda de empleo representa un reto y el acceso a él está lleno de obstáculos como el tener cierta edad, adaptarse a horarios o tener un grado académico en específico sin importar las habilidades o la disposición que se tenga, ahora para el colectivo LGBT es mayor el reto, cuando la persona físicamente se encuentra con un rol “común” puede que sea aceptado con mayor facilidad, pero aquellos que no tienen una expresión de género de acuerdo con el rol social tienen un obstáculo desde que las personas los juzgan por decidir sobre su cuerpo, esto trasladado al ámbito laboral es todavía peor el rechazo.

Este rechazo puede detonar distintas consecuencias desde la marginación, el aislamiento social, problemas mentales e incluso la muerte de quien sufre la discriminación, llega un punto en que la persona tiene una carga inmensa y sin los medios adecuados no sabrá afrontar la triste realidad de lo que representa ser una persona de la comunidad LGBT en una sociedad machista en México. Es doloroso ver la realidad que vive una persona homosexual marginada por la sociedad, se vio durante la investigación que por parte de las normas nacionales e internacionales hay una búsqueda de garantizar la igualdad y el derecho a la no discriminación, sin embargo, se queda solo en palabras cuando no se cuenta con una estructura bien establecida y fundamentada.

La discriminación en el ámbito laboral puede presentarse de distintas formas, desde el momento en que hay impedimentos para obtener el empleo y las oportunidades

se limitan, hasta cuándo se encuentran dentro del sector, al tener tratos diferentes y desfavorables hacia su persona en comparación de otros empleados. La comunidad LGBT lamentablemente por los estereotipos establecidos, aunque cuenten con las capacidades, siempre son juzgados por su físico o conductas antes que por sus habilidades.

Otro hallazgo es que en pleno 2022 existe una censura ante temas de sexualidad, de género y de orientación sexual. El desarrollo humano empieza desde casa, pero uno de los mayores impactos en la forma de pensar y actuar es en la escuela, siendo los planes de estudios decadentes se fomentan conductas de odio inconsciente o conscientemente, al mismo tiempo que los profesores no se encuentran con la debida capacitación y profesionalización para impartir estos temas de manera adecuada y respetuosa.

En relación con la seguridad social se deben reformar las normas que la rigen, ya que no es posible que se haga distinciones cuando normas de mayor jerarquía lo prohíben, la inconstitucionalidad de estos actos debe ser evaluado por los legisladores y darle oportuna atención para garantizar el acceso a los servicios de seguridad social haciendo valer los derechos fundamentales.

Los servidores públicos en muchas ocasiones son el primer contacto con la sociedad civil y los servicios del Estado, pero éstos deben recibir información, así como la profesionalización para garantizar la igualdad de la población y el acceso a estos derechos, así mismo cuando en el Estado no esté permitido de manera libre algún derecho como por ejemplo el matrimonio igualitario en el Estado de México, el servidor público deberá ser competente para brindar la orientación e información suficiente para que puedan manifestar su voluntad y contraer los derechos y obligaciones como cualquier pareja heterosexual.

Las normas actuales no son suficientes para garantizar los derechos de la comunidad LGBT, aun cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

lo establece claramente en su artículo primero que está prohibida toda discriminación aún hay normas que pareciera que no cumplen con el objetivo y mucho menos el respeto a su soberanía. El desafío del Estado frente a esto es avanzar junto a la sociedad actual e inclusive deberá ir un paso delante de ella, para poder garantizar una igualdad de oportunidades.

Crear una sociedad incluyente se puede garantizar ámbitos laborales respetuosos y donde la competencia laboral sea justa, donde el acceso y conservación del empleo sea mediante las habilidades de las personas, sin importar su orientación sexual e identidad de género.

PROPUESTAS

- Profesionalización y formación para servidores públicos en temas de diversidad sexual, donde se promueva la comunicación, concientización y respeto para las personas de la comunidad LGBT, ya sea que estén en el mismo lugar desempeñando labores o para quienes lleguen a solicitar los servicios e información que brindan.
- Que las instituciones reconozcan las problemáticas vividas dentro de sus dependencias y busquen implementar estrategias para fomentar el respeto.
- Difusión por parte de las instituciones o empresas de manera obligatoria, sobre las dependencias que brindan orientación y ayuda ante conflictos laborales, de discriminación o cualquier conducta de odio que atente contra la dignidad del trabajador. Así mismo, que mecanismos existen para actuar de manera legal y oportuna ante cualquier acto de discriminación, por ende, fomentar la cultura de la denuncia.
- Promover que las instituciones que atienden las denuncias tengan una mayor cultura de legalidad e igualdad, donde los servidores públicos que se encuentran frente a estos organismos tengan los elementos básicos para atender a la ciudadanía cuando

estos se encuentren violentados por cuestiones de diversidad sexual.

- Evaluación para el personal que labora dentro de la institución, haciendo énfasis en cómo se desarrolla en sus actividades, relación con sus compañeros, y en caso de conflicto brindar la asesoría, además de brindar las líneas de ayuda para asegurar su bienestar dentro de la empresa.
- Observar y corregir las deficiencias en los sistemas educativos referentes a temas de educación sexual para que desde temprana edad tengan la información adecuada y así, tratar de combatir la desinformación y la discriminación a futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia. (9 de enero de 2019). *AMPARO EN REVISIÓN 750/2018*. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2021-11/AR%20750-2018.pdf>
- ACNUDH. (28 de Septiembre de 2019). *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/sp/issues/lgbti/Pages/index.aspx?gclid=Cj0KCQiAieWOBhCYARIsANcOw0wnv-3w_nNDW5xyM5TLmd9fYQFzPrD3jBaj1WQ6wu_g1eiLUd7aow4aAgx1EALw_wcB
- Agenda 2030 en América Latina y el Caribe. (2015). *Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://agenda2030lac.org/es/acerca-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>
- American Psychological Association. (2013). *Orientación sexual y identidad de género* . Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>
- Amnistía Internacional, España. (2022). *DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/declaracion-universal-derechos-humanos/>
- Barrena, G. (2012). *El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* . Obtenido de COLECCIÓN DEL SISTEMA UNIVERSAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29904.pdf>
- Cámara de Diputados. (2012). *Grupos Vulnerables*. Obtenido de [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm#\[Citar_como\]](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm#[Citar_como])
- Cámara de Diputados, LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, . (28 de 04 de 2022). *LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Carbonell, M. (2022). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México: Tirant lo blanch.
- Castañeda, M. L. (2018). *Diversidad sexual y derechos humanos, CNDH México*. Obtenido de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/25_F33Diversidad.pdf

- Clark, P. (28 de Junio de 2021). *LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA COMUNIDAD LGBT LE CUESTA A TODOS*. Obtenido de Centro de Investigaciones en Política Pública: <https://imco.org.mx/la-discriminacion-hacia-la-comunidad-lgbt-le-cuesta-a-todos/#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20por%20orientaci%C3%B3n%20sexual,para%20acceder%20a%20un%20empleo>
- CNDH MÉXICO. (2017). *Día Mundial de la Diversidad Sexual*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual/#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.>
- CNDH, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Se promulga la Ley de Seguridad Social, base del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-ley-de-seguridad-social-base-del-instituto-mexicano-del-seguro-social#_ftn1
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2015). *Cartilla de Derechos de las Víctimas de Discriminación por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género*. Obtenido de Cartilla LGBTTTI: <http://www.ceav.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/cartilla-LGBTTTI.pdf>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, G. d. (22 de junio de 2018). *INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES CIVILES REPUDIAMOS LOS RECIENTES ASESINATOS DE PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/ceav/prensa/instituciones-y-organizaciones-civiles-repudiamos-los-recientes-asesinatos-de-personas-de-la-diversidad-sexual-y-de-genero?idiom=es>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (Mayo de 2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/#:~:text=Los%20Estados%20asumen%20las%20obligaciones,derechos%20humanos%2C%20o%20de%20limitarlos.>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (22 de Enero de 2021). *Exhorta CNDH al Congreso de Tamaulipas a aprobar reformas al Código Civil del Estado a favor del matrimonio entre personas del mismo sexo*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/documento/exhorta-cndh-al-congreso-de-tamaulipas-aprobar-reformas-al-codigo-civil-del-estado-favor>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (24 de MARZO de 2016). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?* Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>

CONAPRED. (2021). *Discriminación e igualdad*. Obtenido de gob.mx: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

Conapred y CNDH. (2018). *Resumen ejecutivo de la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/resumen-ejecutivo-de-la-encuesta-sobre-discriminacion-por-motivos-de-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-2018#:~:text=julio%20de%202019-,La%20Encuesta%20sobre%20Discriminaci%C3%B3n%20por%20motivos%20de%20Orientac>

CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2022). *¿ Quiénes Somos ?* Obtenido de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

Consejo Estatal de población de Morelos. (2022). *DIVERSIDAD SEXUAL*. Obtenido de https://coespo.morelos.gob.mx/images/Investigacion_poblacion/diveresidad_sexual.pdf

Consejo Nacional, p. P. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Obtenido de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Secretaria de Gobernación: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>

Contreras, M. d. (2015). *Derechos a la diversidad sexual, nuestros derechos*. Obtenido de https://inehrm.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1295/diversidad_sexual_PDF_electronico.pdf

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (7 de Mayo de 1981). *Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica*. Obtenido de Marco normativo CNDH: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/Marco NormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

COPRED. (2017). *Derecho a la No Discriminación*. Obtenido de <https://infocdmx.org.mx/inclusionytransparencia/nodiscriminacion.php>

Council of Europe Portal . (2014). *Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)*. Obtenido de <https://www.coe.int/es/web/compass/the-international->

covenant-on-civil-and-political-
rights#:~:text=El%20pacto%20desarrolla%20los%20derechos,autodeterminaci%C3%B3n%20y%20a%20respetar%20ese%20derecho.

Diputados, C. d. (20 de Mayo de 2021). *LEY DE ASISTENCIA SOCIAL*. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270_200521.pdf

El empresario.mx. (4 de Marzo de 2013). *Efectos legales de la discriminación laboral*. Obtenido de <http://elempresario.mx/actualidad/discriminacion-laboral-reflejo-sociedad>

El Financiero. (28 de Junio de 2021). *Día Internacional del Orgullo LGBTQ+: ¿Qué pasó en Stonewall y por qué se conmemora?* Obtenido de El Financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/el-preguntario/2021/06/28/dia-internacional-del-orgullo-lgbt-que-paso-en-stonewall-y-por-que-se-conmemora/>

Figari, C. (2010). *El movimiento LGBTQ en América Latina: institucionalizaciones oblicuas*. Obtenido de <http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos-personas-igtbi/El%20movimiento%20LGBT%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.%20institucionalizaciones%20oblicuas%20-%20Carlos%20Figari.pdf>

Financiero, El. (14 de Diciembre de 2021). *México se pinta de arcoíris: estas son las entidades que ya aprobaron el matrimonio igualitario*. Obtenido de El Financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/09/23/mexico-se-pinta-de-arcoiris-estos-son-los-estados-que-ya-aprobaron-el-matrimonio-igualitario/>

Forbes, M. (15 de Julio de 2019). *Reivindican al padre de la informática: Alan Turing aparecerá en el billete de 50 libras*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/reivindican-al-padre-de-la-informatica-alan-turing-aparecera-en-el-billete-de-50-libras/>

FUNDACIÓN ARCOÍRIS POR EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL A.C. (2022). *QUIÉNES SOMOS*. Obtenido de <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/quienes-somos/>

Fundación Arcoíris, CEAV. (Noviembre de 2018). *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTQI en México, Derecho al Trabajo*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438166/DiagnosticoNacionalTrabajo_CEAV_OK.pdf

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Jurisprudencia 2013531. (27 de enero de 2017). *DERECHO A LA VIDA FAMILIAR DE LAS PAREJAS DEL MISMO SEXO*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013531>

- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Tesis 2013788. (3 de marzo de 2017). *INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. LOS ARTÍCULOS 6, FRACCIÓN XII, INCISO A), 39, 40, 41, FRACCIÓN I, 131 Y 135, FRACCIONES I Y II, DE LA LEY RELATIVA, VIOLAN LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, A LA FAM.* Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013788>
- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación_Tesis 2021414. (17 de enero de 2020). *DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. MÉTODO PARA DETERMINAR SI LA APLICACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA LA GENERA EN PERJUICIO DEL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO.* Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021414>
- García, C. (2020). *En México, en cinco años sólo 5 parejas homoparentales han podido adoptar.* Obtenido de Milenio: <https://www.milenio.com/estados/en-mexico-adopcion-homoparental-solo-la-han-logrado-cinco-parejas>
- Gobierno del Estado de México. (21 de enero de 2022). *CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE MÉXICO.* Obtenido de <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig006.pdf>
- González Gavaldón, B. (12 de Marzo de 1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género.* Obtenido de Grupo Comunicar: <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Hernández, J. C. (22 de Mayo de 2021). *Nancy Cárdenas: la lesbofeminista clave del Movimiento LGBT en México.* Obtenido de televisa.news: <https://noticieros.televisa.com/especiales/nancy-cardenas-la-feminista-clave-del-movimiento-lgbt-en-mexico/>
- Huerta, C. (2010). *Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos.* Obtenido de Corte Interamericana de Derechos Humanos: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/63652>
- Humanos, C. N. (Mayo de 2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación.* Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- INEGI. (2017). *ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN.* Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/estsociodemo/enadis2017_08.pdf
- INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda.* Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

- INFOBAE. (16 de Mayo de 2019). *Más del 50% de la comunidad LGTBTTTI ha pensado en el suicidio debido a la incesante discriminación en México*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/05/16/mas-del-50-de-la-comunidad-lgbttti-ha-pensado-en-el-suicidio-debido-a-la-incesante-discriminacion-en-mexico/>
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (2017). *Secretaría de la Defensa Nacional , Colección INEHRM*. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5277-secretaria-de-la-defensa-nacional-coleccion-inehrm>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Identidad de Género*. Obtenido de Gobierno de México: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/identidad-de-genero>
- LEY DEL SEGURO SOCIAL, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (31 de 07 de 2021). *LEY DEL SEGURO SOCIAL*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- LFT, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (12 de Junio de 2015). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Libres & Iguales, Naciones Unidad. (2017). *Normas Internacionales de Derechos Humanos y orientación sexual e identidad de género*. Obtenido de <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Intrenational-Human-Rights-Factsheet-Esp.pdf>
- Lleras, C. D. (10 de Diciembre de 2018). *¿Qué es la homofobia?* Obtenido de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar : <https://www.icbf.gov.co/que-es-la-homofobia>
- López Michelone, M. (2012). *El cerebro de Broca El enigma Turing*. Obtenido de UNAM: http://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/56_v_jun_2012/casa_del_tiempo_eIV_num_56_07_11.pdf
- Lozano, I. (2009). *El significado de homosexualidad en jóvenes de la ciudad de México*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214111.pdf>
- Matías Bauso. (28 de Junio de 2021). *La revuelta de Stonewall, el Big Bang de la lucha por los derechos de la comunidad LGBTIQ+*. Obtenido de infobae: <https://www.infobae.com/historias/2021/06/28/la-revuelta-de-stonewall-el-big-bang-de-la-lucha-por-los-derechos-de-la-comunidad-lgbtqi/>
- Mena, C. G. (17 de Mayo de 2022). *Mil 175 quejas relacionadas con diversidad sexual en última década: Conapred*. Obtenido de La Jornada: <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/05/17/sociedad/mil-175-quejas-relacionadas-con-diversidad-sexual-en-ultima-decada-conapred/>

- Museo Memoria y Tolerancia. (2014). *Estereotipos y prejuicios*. Obtenido de https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/estereotipo-prejuicio#:~:text=Los%20estereotipos%20son%20im%C3%A1genes%20mentales,partir%20de%20ciertas%20caracter%C3%ADsticas%20representativas.
- Naciones Unidad, Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. (2022). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (2022). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Naciones Unidas, Agenda 2030. (2022). *Metas del objetivo 10, Reducción de las desigualdades*. Obtenido de Naciones Unidas en México: <https://mexico.un.org/es/sdgs/10>
- Naciones Unidas, Derechos Humanos . (2022). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- National Geographic. (2019). *¿Cuánto sabes sobre Alan Turing?* Obtenido de National Geographic: https://www.nationalgeographic.com.es/ciencia/cuanto-sabes-sobre-alan-turing_14314
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, INEGI. (2020). *El papel de México en la Agenda 2030*. Obtenido de <https://agenda2030.mx/#/home>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2022). *Normas Internacionales de Derechos Humanos y orientación sexual e identidad de género*. Obtenido de Libres e Iguales de Naciones Unidas: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Intrenational-Human-Rights-Factsheet-Esp.pdf>
- ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenibles. (25 de Septiembre de 2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#>
- PDHRE Internacional, M. d. (2022). *Los Derechos Humanos a la No Discriminación*. Obtenido de <https://www.pdhre.org/rights/discrimination-sp.html>
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Chile: CEPAL, Naciones Unidas.

Prevert, A., Navarro Carrascal, O., & Bogalska-Martin, E. (Enero-Junio de 2012). *La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica*. Obtenido de Artículos de Investigación: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v4n1/v4n1a2.pdf>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Gobierno de Mexico. (2022). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.

PROFEDET, Gobierno de México. (12 de julio de 2016). *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral*. Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>

Project, N. L., Making Gay History, Biblioteca Pública de Nueva York, National Parks Conservation Association, GLSEN, & Consorcio Stonewall 50. (Junio de 2022). *STONEWALL: Lo básico*. Obtenido de <https://www.nyclgbtsites.org/wp-content/uploads/2020/06/Stonewall-50-FAQ-Espanol.pdf>

RAE, PANHISPÁNICO. (2020). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dpej.rae.es/lema/convenci%C3%B3n-americana-sobre-derechos-humanos>

Real Academia Española. (2021). *Identidad*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/identidad>

Real Academia Española RAE. (2021). *Vulnerable*. Obtenido de <https://dle.rae.es/vulnerable>

SALOMÉ DE SAL. (13 de julio de 2021). *AMELIO ROBLES ÁVILA, LA PRIMERA PERSONA TRANS RECONOCIDA EN MÉXICO*. Obtenido de Tercer Vía: <https://guanajuato.terceravia.mx/2021/07/amelio-robles-avila-la-primera-persona-trans-reconocida-en-mexico/>

Secretaría de Cultura. (15 de noviembre de 2019). *Amelio Robles; un hombre trans en la Revolución mexicana*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/cultura/es/articulos/amelio-robles-un-hombre-trans-en-la-revolucion-mexicana?idiom=es>

Secretaría de Educación Pública . (1 de Enero de 2016). *Obligaciones de los Servidores Públicos*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/obligaciones-de-los-servidores-publicos?state=published>

Secretaría de Gobernación. (17 de mayo de 2016). *¿Qué es la identidad de género?*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero>

Secretaría de Gobernación. (12 de Enero de 2016). *¿Qué sabes sobre #DDHH y la Reforma Constitucional de 2011? 11 puntos clave para entender y ejercer tus derechos.* Obtenido de <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-sabes-sobre-ddhh-y-la-reforma-constitucional-de-2011-11-puntos-clave-para-entender-y-ejercer-tus-derechos#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202011%20se,102%20apartado%20B%20y%20105>.

Secretaría de la Contraloría, Gobierno del Estado de México. (2017). *Denuncias, Sugerencias o Reconocimientos (Sistema de Atención Mexiquense)*. Obtenido de <http://portal.secogem.gob.mx/sam>

Sepúlveda, P. (17 de Mayo de 2019). *1990: cuando la homosexualidad dejó de ser una enfermedad para la OMS.* Obtenido de La Tercera: <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/homosexualidad-era-una-enfermedad/660217/>

SPJN, SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (9 de enero de 2019). *Pensión por viudez a parejas del mismo sexo.* Obtenido de Amparo en Revisión 750/2018: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2021-11/Resumen%20AR750-2018%20DGDH.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (11 de Diciembre de 2015). *MATRIMONIO ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO. LA DEFINICIÓN LEGAL DEL MATRIMONIO QUE CONTENGA LA PROCREACIÓN COMO FINALIDAD DE ÉSTE, VULNERA LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.* Obtenido de Semanario Judicial de la Federación: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010675>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, N° 2017763. (31 de agosto de 2018). *Seminario Judicial.* Obtenido de Registro digital: 2017763: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2017763>

Tomicic, A., Gálvez, C., Quiroz, C., Martínez, C., Fontbona, J., Rodríguez, J., . . . Lagazzi, I. (Junio de 2016). *Suicidio en poblaciones lesbiana, gay, bisexual y trans: revisión sistemática de una década de investigación (2004-2014).* Obtenido de Revista médica de Chile, SCIELO: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872016000600006

UNESCO. (2018). *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.* Obtenido de <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/345/ley-federal-prevenir-erradicar->

ANEXOS

Entrevista realizada a la Licenciada en Cinematografía **Monika Regine Garduño Wahl**, con el cargo de Directora de la Dirección de Cultura, H. Ayuntamiento de Metepec. Con fecha del 14 de junio del 2021 en la Dirección de Cultura con dirección en Barrio del Espíritu Santo, Metepec, Estado de México.

1. ¿Cómo se les hace del conocimiento a todo el personal del Ayuntamiento sobre sus derechos y obligaciones como servidores públicos?

Existen diferentes instancias.

- a) Igualdad de Género: capacitaciones sobre lo que es la igualdad de género, y fomentar el respeto por motivos de discapacidad, diversidad sexual, etc. Para garantizar las mismas oportunidades.
- b) Bando Municipal: como accionar y reglamento para la ciudadanía, pautas.
- c) Reglamentos internos: salvaguardar al ser humano laboralmente, psicológicamente.

Se establecen vocales para la recepción de quejas y brindar ayuda (apoyos psicológicos o legales)

2. ¿Existe en el Ayuntamiento de Metepec, algún indicador para evaluar la discriminación en general en los espacios de trabajo?

Mediante la asignación de vocales establecidos por la dirección de Igualdad de género, fungen como entes neutrales ante conflictos, brindar una atención adecuada y generar una conciencia.

3. ¿Existen en el Ayuntamiento de Metepec algún tipo de formación o capacitaciones para todos los servidores públicos tendiente para hacer valer el derecho a la no discriminación?

Correcto

4. De acuerdo con las capacitaciones y/o cursos que brinda el Ayuntamiento de Metepec, ¿Cuál es el impacto provocado entre el personal?

Sin importar el puesto que se tenga, se debe regir mediante normas morales y de valores para generar buen ambiente. Se ha fomentado la cultura de la denuncia por cualquier motivo de discriminación, así como sin importar la jerarquía que tenga tanto la víctima como el victimario.

5. ¿Cuáles son los principales factores para detonar actos de discriminación entre el personal?

La cosmovisión cambia, pero en México aún existe una comunidad machista, donde existen roles específicos y marcados que lamentablemente los trabajadores traen desde casa. Debido a que en las nuevas administraciones hay personal joven esto se ha ido disminuyendo, donde los calificativos de género, identidad sexual pueden quedar atrás. Sin embargo, puede llegar a pasar situaciones donde exista una discriminación y es donde intervienen los vocales antes mencionados. Se debe fomentar un trabajo en equipo y en igualdad, donde el trabajador se desarrolle adecuadamente y brindar los servicios correctos.

6. ¿Conoce algún caso de discriminación por motivos de su orientación sexual e identidad de género dentro del ámbito laboral?

En lo personal no ha existido alguna experiencia de discriminación, pero sí por personas ajenas al ayuntamiento donde existen faltas de respeto por la desconfianza general al gobierno y pueden hacer comentarios desde el punto de vista de la discriminación.

7. ¿Cuáles son los medios que considera que son los idóneos para que los servidores públicos tengan apertura a estos temas?

Lo importante es implementar prácticas donde se de esa apertura para la aceptación y conocimiento a la diversidad sexual.

8. ¿A dónde debe acudir el trabajador del Ayuntamiento ante un acto de discriminación en general?

Dirección de Igualdad de Género, Dirección: Ex Rancho San Lorenzo, Conjunto Sedagro S/N, Edificio "C" Planta Baja, C.P. 52140 Metepec, Estado De México.

Se encuentra a cargo de Esmeralda de Luna. Se toma registro de cualquier situación, en consecutiva de una queja/acta o en casos delicados puede realizarse una conexión con otras instancias.

9. ¿Cuál es la razón por la que considera que los trabajadores se limitan para denunciar actos de discriminación por parte de compañeros o superiores?

Desconfianza hacia las autoridades y miedos a que tomen represalias.

10. ¿Existe alguna estrategia actualmente para combatir a la discriminación de la comunidad LGBT en las diferentes direcciones del Ayuntamiento?

Existen medios de inclusión, se fomenta el trabajo en equipo, así mismo reciben información para que ante cualquier acto de discriminación puedan acudir para garantizar su seguridad.

11. La Dirección de Cultura al ser una de las principales direcciones del Ayuntamiento que fomenta valores a la población de Metepec, ¿Tienen en la actualidad programas o actividades donde se visibilice a la comunidad LGBT?

Se tienen eventos en el Museo del Barro ubicado en el centro de Metepec, eventos culturales para la integración de la sociedad civil. Se hacen eventos donde se coloca filmografía con diversas temáticas, entre ellas equidad de género.



Fecha: 14 de junio del 2021