



Revista Digital en
Discriminación, Derechos
Humanos y Política Pública
INCLUSIÓN



Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública **INCLUSIÓN**

Editora en jefe

Geraldina González de la Vega Hernández

Editora responsable

Yesica Aznar Molina

Asistente editorial

Irais Lidoine Tecuatzin Caballero

Comité editorial

Lourdes Beltrán / Instituto Politécnico Nacional / México

Luz Galindo Vilchis / Universidad Nacional Autónoma de México / México

Marta W. Torres Falcón / Universidad Autónoma de Metropolitana-Azcapotzalco / México

Martha de Alba González / Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa / México

Mauricio Padrón Innamorato / Universidad Nacional Autónoma de México / México

Miguel Ángel Lugo Galicia / Universidad Panamericana / México

Rosa María González Victoria / Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / México

Rubén Rabindranath García Clark / Universidad Autónoma de la Ciudad de México / México

Carlos Augusto Viáfara López / Universidad del Valle / Colombia

Jean Eddy Saint Paul / The City University of New York / Estados Unidos

Diseño editorial

Irais Lidoine Tecuatzin Caballero

Yesica Aznar Molina

Curaduría

Eli Moon

Diseño de portadas y logos institucionales

Angel Jesús Velasco Quevedo

Diseño web

Irving Javier Ávila García

Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública INCLUSIÓN. Año 5, Número 5, enero-diciembre 2024, es una publicación anual editada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México ubicado en la calle General Prim, núm. 10 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010, Ciudad de México, México, teléfono. 5589572653. URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/revista-inclusion>, email: analisis.editoria.copred@cdmx.gob.mx. Editora responsable Yesica Aznar Molina. Reserva de Derechos al uso Exclusivo No. 04-2020-040218130000-102, ISSN: 3061-7480, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Comunicación Social, Jorge Morales Novas. Fecha de última modificación, 10 de febrero de 2025.

El contenido de los artículos es responsabilidad de las personas autoras y no refleja el punto de vista del COPRED. Se autoriza la reproducción de los artículos con la condición de citar el nombre de las personas autoras y la fuente de la publicación para respetar los derechos de autor.

**Revista Digital en Discriminación,
Derechos Humanos y Política Pública**

INCLUSIÓN

Año 5

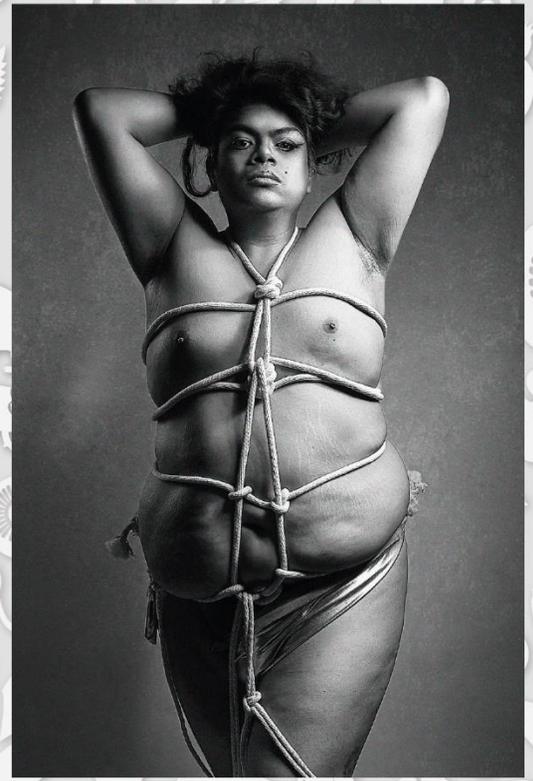
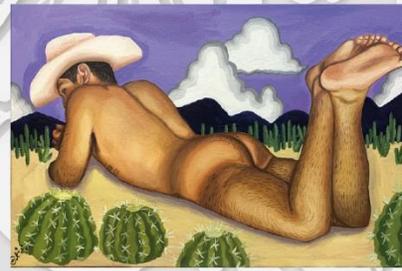
No 5

2024



REMID

RED MULTIDISCIPLINARIA PARA LA
INVESTIGACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO



Editorial

Portafolio de Visibilidades

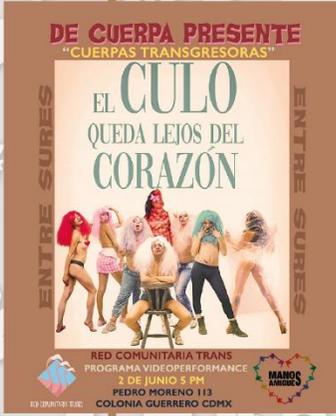
- Autobiografías: “De cuerpo presente” 11
Eli Moon

Argumentos de Diversidades

- La revolución del concepto de injusticia testimonial en el estudio del conocimiento..... 17
Aurora Georgina Bustos Arellano
- “Llámame por mi nuevo nombre”. El proceso de significación que hombres trans le dan a realizar el cambio de documentos en la Ciudad de México..... 33
María Teresa Arroyo Solano
- Nepotismo, nivel jerárquico y servilismo manipulador: una dinámica perversa ante la desigualdad, violencia y discriminación en el trabajo... 53
Emmanuel Martínez-Mejía y Erika-Mariana Ascencio

Temas de Coyuntura

- La erradicación de la criminalización del VIH en la Ciudad de México y la serofobia persistente, los desafíos pendientes..... 80
Leonardo Bastida Aguilar
- Mecanismos de protección contra la discriminación laboral..... 98
Carla Jiménez Juárez
- Un retrato imperfecto pero necesario. Reflexiones ante el discurso anti diversidad, equidad e inclusión..... 120
Andrés Moyano, Gabriela Guebel, Marcelo Baudino y Ruth Sanders



Espacios de Inclusiones

- Enfoque de Diversidad Sexual y de Género: claves desde la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos..... 127
Ulises Pineda Miranda
- Educación para la no discriminación: una propuesta desde el Copred..... 149
Verónica Carranza Ansaldo

Memorias de la Acción

- “Derecho a ser nombrades”. Trayectoria de la Agrupación NB. De la primera Marcha No Binaria de la CDMX a los compromisos pendientes..... 163
Azul D. Rojas Oviedo y Meribeth Ramírez Hernández

Reseña literaria para niñeces

- Un cuento para leer en náhuatl: In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl.. 181
Elsa del Valle Nuñez

Lecturas Ineludibles

- Internacional, nacional y local 186

Contranarrativas Artísticas

- Rising Phoenix: historia de los Juegos Paralímpicos..... 192
- Crip Camp: A Disability Revolution ("Campamento extraordinario")

Editorial

En la última década, en la Ciudad de México se han logrado avances sustantivos en la transversalización de la política pública para eliminar la discriminación y alcanzar la igualdad sustantiva, en cumplimiento con las obligaciones marcadas en la Constitución Política y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ambas de la Ciudad de México. Lo anterior no sería posible sin el conjunto de normas a nivel federal que dan garantía a la igualdad entre las personas y para combatir las desventajas que experimentan ciertos grupos. Esto es así si se toma en cuenta que la prohibición expresa de discriminar, no fue recogida en la Constitución mexicana sino hasta 2001 y, dos años después, la entrada en vigor de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y, en 2011, la publicación de la Ley local en materia antidiscriminatoria.

Desde entonces, en México y en la capital del país se han ido conformando los primeros eslabones de una gran cadena para lograr la igualdad y eliminar cualquier acto de discriminación, sin embargo, la tarea ha sido complicada, ya que se reconoce que realizar actos discriminatorios es un grave problema en la garantía de los derechos humanos de las personas, ya que la prevalencia de discriminación, a nivel nacional y en la Ciudad de México, en la población de 18 años y más, entre 2021 y 2022, es 2 de cada 10 personas en el país y 3 de cada 10 personas en esta ciudad indicaron haber sido discriminadas¹.

La discriminación estructural se presenta cuando las poblaciones que históricamente han vivido desigualdad y exclusión encuentran mayores barreras para acceder a derechos básicos como son la salud, educación y trabajo, entre otros, que jurídicamente deberían estar disponibles; por ejemplo: son más mujeres que hombres con las misma identidad indígenas, con discapacidad o mayores de

¹ Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS), (2022). Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México e Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

60 años y más, que no saben leer ni escribir; las poblaciones de trabajadoras del hogar, indígenas y quienes tienen 60 años y más registran los más bajos porcentajes de tener un contrato laboral por escrito (15.8% para las primeras, y 17.5% para las dos poblaciones siguientes); y, las personas indígenas y migrantes son quienes presentan mayor porcentaje entre quienes no acuden o se atienden a un servicio de salud².

Abonando a estos esfuerzos legislativos, de política pública y de medición del fenómeno discriminatorio, es importante repasar el carácter estructural de la discriminación y comprender que el derecho a la no discriminación no significa hacer justicia para las personas que pertenecen a un determinado grupo, sino que, precisamente, con este derecho se intenta revertir la situación de injusticia que sufren quienes pertenecen a un determinado grupo (generalmente por la tonalidad de piel, el género, el origen étnico o nacional, por su orientación sexual o expresión de género, la edad, etc.).

La respuesta jurídica y de política pública antidiscriminatoria a la situación de injusticia sufrida por determinados grupos sociales, también implica la violación a la igualdad grupal; por ejemplo, no se puede considerar discriminación cuando ante una situación en la que una persona recibe trato diferenciado y cuenta con las mismas condiciones o situaciones que el resto de las personas, ya que se está percibiendo discriminación de manera individual; se trata de un acto discriminatorio hasta que la diferencia de trato determina el acceso a un derecho o servicio por lo que implica o significa "pertenecer a un grupo". Es así que la discriminación se percibe o se manifiesta de manera individual, pero toma su dimensión solo cuando sea referida a nivel grupal.

² Idem.

Para complementar esta revisión al enfoque estructural de la discriminación se retoman tres aspectos sociológicos del planteamiento de Patricio Solís³: a) la discriminación se fundamenta en el orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación se constituye como un proceso de acumulación de desventajas en la temporalidad individual y colectiva; y, c) la discriminación tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos de disfrute de los derechos humanos y de la reproducción de la desigualdad social.

Explorar la definición de discriminación estructural la proponemos como herramienta para la lectura de los diversos artículos que presenta este número la Revista Digital en Discriminación, Derechos Humanos y Política Pública-INCLUSIÓN. Algunos de los artículos que se publican abordan las relaciones asimétricas de dominio en una sociedad marcada por relaciones de diferenciación /subordinación de clase, género, etnia, criterios de sexualidad, etc. Tales son los textos de: Eli Moon para posicionar a las corporalidades disidentes, las cuales se enuncian y se viven más allá de la imposición de los cánones de belleza blanco-hegemónicos y de la colonización heteronormativa capitalista del cuerpo como territorio de deseo; también, el texto de Aurora Georgina Bustos Arellano, alude a las asimetrías de dominación al analizar la injusticia epistémica e injusticia testimonial para entender el impacto social del conocimiento en nuestras interacciones cotidianas.

La discriminación entendida como un orden social, también se plantea desde el ámbito de lo simbólico, donde los estereotipos, prejuicios y creencias que atribuyen a grupos discriminados una posición inferior y, con ello, legitiman el trato desigual que reciben.

³ Solís, Patricio (2017). Discriminación Estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Segob, Conapred, Cepal, pp. 33-35.

El artículo de Emmanuel Martínez-Mejía y Erika Mariana Ascencio en el que analizaron diversas experiencias en el trabajo cuando las personas referían la falta de igualdad y de oportunidades, violencia y discriminación y en el que mostraron cómo la relación entre lo simbólico y la reproducción de prácticas y dinámicas para mantener o no el empleo. En esta línea del ámbito de lo simbólico y cómo se reproducen relaciones de poder, el texto de Leonardo Bastida Aguilar ofrece una crónica de una situación de injusticia que sufren las personas que viven con VIH, motivado por un prejuicio y estigma hacia esta enfermedad.

El carácter histórico en el que se apoya la discriminación está fundado en prácticas de trato desigual que se repiten por generaciones y se refleja en la posición social de desventaja material y simbólica de los grupos discriminados. Dos artículos abordan situaciones que dan cuenta del carácter estructural de la discriminación a lo largo del tiempo: el artículo de María Teresa Arroyo Solano, que expone la experiencia de dos hombres trans, para analizar la forma en que el acceso a una identidad jurídica, a partir del cambio de documentación, influye de manera significativa en su subjetividad en el proceso de transición, permitirles pasar desapercibidos en los distintos espacios y, con ello, evitar actos de discriminación. También, el texto de Azul D. Rojas Oviedo y Meribeth Ramírez Hernández ofrece elementos para comprender el carácter histórico en la lucha por los derechos identitarios de las personas no binarias (NB), que recientemente han logrado ocupar el espacio físico para visibilizar a las personas que se viven dentro del paraguas de la no binariedad.

La revista INCLUSIÓN también cuenta con relatos que ayudan a comprender el avance y logros en la eliminación de la discriminación mediante mecanismos de protección contra la discriminación laboral que, Carla Jiménez Juárez expone detalladamente, y las vías con las que cuentan las y los trabajadores en caso de sufrir discriminación en su fuente de trabajo. Así mismo, el artículo que nos ofrecen Andrés Moyano, Gabriela Guebel, Marcelo Baudino y Ruth Sanders acerca de la importancia de revertir el discurso anti-DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)

que se caracteriza por su capacidad de resonar y reproducirse, utiliza frases cortas y contundentes que apelan directamente a las emociones, y surgen como resistencia al cambio, a la pérdida de poder, a la dificultad de observar causas históricas y estructurales que hemos vivido como sociedades y organizaciones por generaciones. Desde el ámbito gubernamental, también se han alcanzado metas importantes, principalmente, en la implementación la política pública de diversidad sexual y género tanto en los ámbitos de su desarrollo y bienestar social, así como en el ejercicio y acceso pleno a sus derechos humanos, que expone Ulises Pineda Miranda, y con una forma de intervención pública como es la educación para la no discriminación que propone Verónica Carranza Ansaldo, que ofrece alternativas de cambio cultural para la emancipación de las personas oprimidas y la transformación por medio de la crítica y toma de conciencia.

La mirada de las niñeces a un mundo que se transforma ofrece elementos para la meta de largo plazo: el cambio cultural. Es así que leer cuentos dirigidos a la población en esta etapa de la niñez alcanza los resquicios de humanidad y colectividad, como es el cuento de Elsa Del Valle Núñez, autora y que ella misma reseña. Ya que la discriminación se presenta en todas las realidades posibles y, por ello, encontramos un número importante de aportes, por eso las propuestas de textos especializados y, en esta edición, una nueva sección que invita a observar y aprender de documentales que abordan las discriminaciones hacia las poblaciones.

PORTAFOLIO DE VISIBILIDADES

Cartel de actividades "De cuerpa presente", curadore Eli Moon.
Fotografía de Santy Mito: Fer "El Niño Mariposa"

DE CUERPA PRESENTE

ACUICANI OME TECPATL * ALONSO BRAVO
GATOQUEPINTA * GEMELXS VS
HANNE CARRINGTON * MO'
SANTÍSIMA KITSCH * SANTY MITO

ENTRE SURES

ENTRE SURES

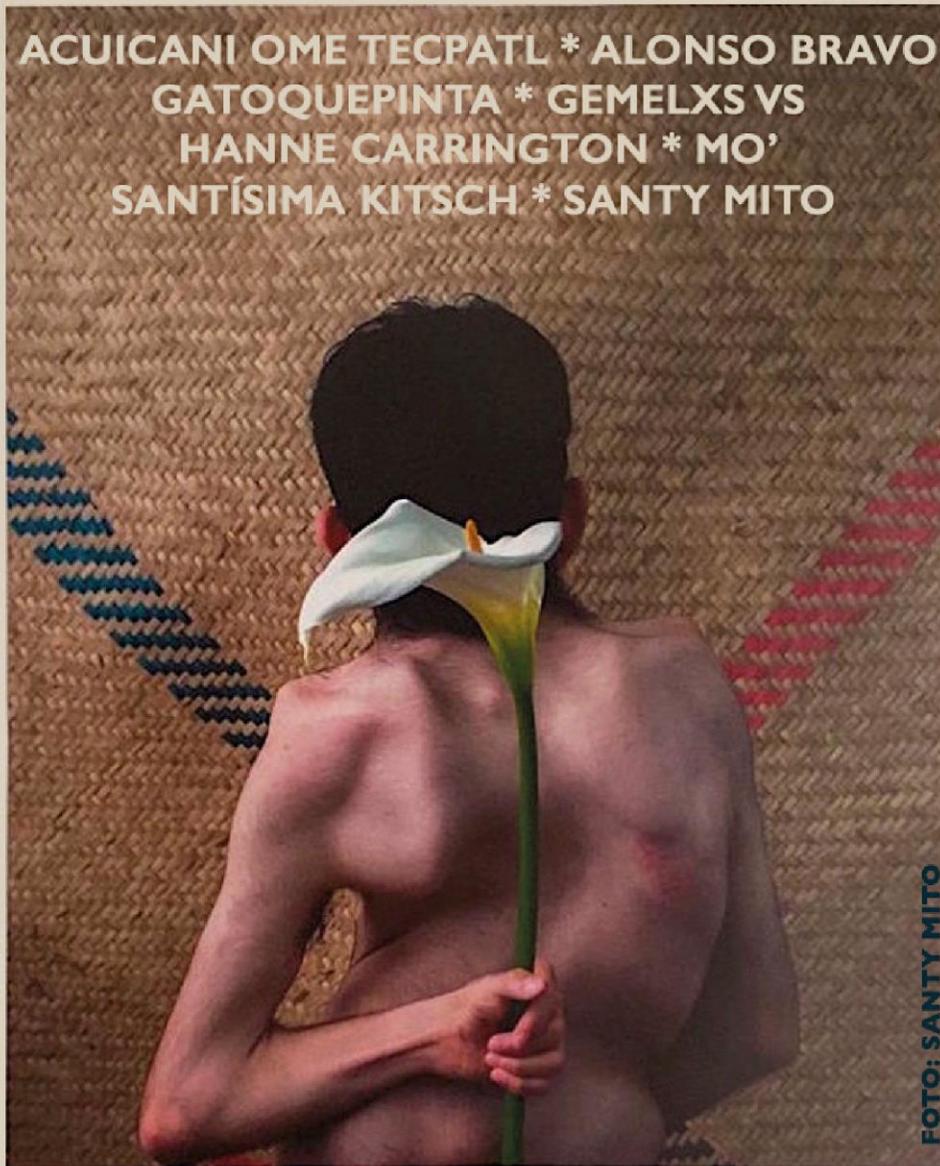


FOTO: SANTY MITO

EXPOSICIÓN INAUGURACIÓN

12 DE MAYO 6:30 PM

PEDRO MORENO 113

COLONIA GUERRERO CDMX

CURADURÍA: ELI MOON



Autografías: "De Cuerpa Presente"

Eli Moon*

Nadie sabe lo que puede un cuerpo
Spinoza

El presente portafolio es una selección visual de obras artísticas que gira en torno a las corporalidades disidentes, las cuales se enuncian y se viven más allá de la imposición de los cánones de belleza blanco-hegemónicos y de la colonización heteronormativa, capitalista y capacitista del cuerpo como territorio de deseo. Les artistas abordan las corporalidades disidentes desde el discurso encarnado y el quehacer artístico, y desde nociones discrepantes con las pautas y los ideales del amor romántico.

En este compendio se incluyen los trabajos de artistas plásticos que fueron parte de dos exposiciones sobre corporeidad¹ y construcción de la identidad personal.

La primera exposición bajo el nombre de "Autografías disidentes: gráfica de México e India", se llevó a cabo del 25 de noviembre del 2022 al 15 de enero del 2023, en las vitrinas de la estación del Metro Tacubaya, CDMX.

* Eli Moon, gestore cultural, curadore del proyecto Entre Sures, activista, profesore de lenguas, poeta y practicante de escrituras libres y disidentes. Correo de contacto:

entresures.global@gmail.com

¹ Para Susan Ortega, la corporeidad es la complejidad humana, es cuerpo físico, cuerpo emocional, cuerpo mental, cuerpo trascendente, cuerpo cultural, cuerpo mágico y cuerpo inconsciente; esos siete cuerpos que nos hacen humanos y que nos diferencian de las otras criaturas vivientes.

La segunda exposición se denomina “De Cuerpa presente”² y fue exhibida en los meses de mayo-junio del 2023, en Manos Amigas (comedor comunitario y centro cultural para la diversidad y las disidencias sexogenéricas).

Autografías Disidentes: gráfica de México e India

Proyecto curatorial conjunto de “Entre Sures” (México) y “Autopoiesis” -Alliance for the Uncertain Futures Part 4- (India). Se concibe como un diálogo gráfico-visual y un intercambio cultural entre dos países lejanos geográficamente entre sí, aunque con problemáticas sociales similares, como el racismo y el clasismo, muy presentes y arraigadas tanto en la sociedad mexicana como en la india.

El objetivo principal de esta exposición bicultural fue la creación de entramados y entretejidos alrededor de las identidades que históricamente han sido excluidas de lo socialmente aceptado. Dicho proyecto tuvo como eje discursivo la autonarrativa, pues las obras encarnan y visibilizan en primera persona, no sólo las identidades sexodisidentes de cada artista, sino que posibilitan nuevas identidades políticas.

Santo Miguelito Pérez: es un artista multidisciplinario originario de la ciudad de Cholula, Puebla. Trabaja desde la encarnación del cuerpo gordo, rebotante y racializado, la feminidad y la dualidad, a través de técnicas como el bordado, la escultura, el retrato fotográfico, el performance, el ritual o la práctica culinaria tradicional. Santo Miguelito trastoca todas las convenciones en su quehacer artístico, en su cotidianidad, en su ser y en su existir.

² El término “cuerpa” es utilizado actualmente por colectivos feministas como una forma de reivindicación del cuerpo femenino y de desarticulación del lenguaje patriarcal; sin embargo, en esta exhibición se aborda desde la noción de la corporeidad como tejido dimensional diverso, o como saber corporeizado, pues la realidad se inscribe en el cuerpo y desde éste se habla (Sanmartín Arévalo, 2018).

Gato que pinta: es pintore y activista originarie de Tehuacán, Puebla. Se autoadscribe con la identidad "no binarie". Su trabajo pictórico aborda el deseo erótico desde la racialidad y la ruptura con estereotipos de belleza hegemonicos, y en la confrontación directa con el racismo, el machismo, la homofobia, la transfobia y otras formas de discriminación que elle ha padecido en carne propia.

Osheen Siva es artiste multidisciplinarie originarie de Thiruvannamalai y radicate en Goa, India. Enraizade en su herencia dalit y tamil, Siva imagina mundos nuevos de paisajes oníricos decoloniales, oasis futurísticos con mutantes, monstruos y narrativas del poder femenino y queer. Su trabajo incluye inmersión multimedia, instalaciones, performance, arte público e ilustración digital (fragmento tomado de su sitio web).

De Cuerpa presente

Exposición que busca contrarrestar los dispositivos de control y de subjetivación dominantes del régimen hetero-patriarcal, del marketing arcoíris y de los "cis-temas" hegemonicos; también, hacer frente al determinismo biológico, al esencialismo binarista de dos únicos géneros, a las relaciones de poder del amor romántico y a la imposición de moldes de cuerpos deseables y deseantes producidos desde el hetero-capitalismo. Alude también a la creación de vínculos sexoafectivos subversivos, como un ejercicio reflexivo y político del cuerpo y de los placeres que contravienen los ordenamientos de la heteronormatividad.

El cuerpo, la carnalidad y la identidad disidentes como campos de acción y de agenciamiento, en la reconfiguración de nuevas subjetividades más libres, fluidas y creativas, apelando al libre desarrollo de la personalidad, y a la posibilidad de ser, di-sentir y coexistir como cada quien prefiera.

Cuerpas trans-gresoras, trans-normativas, trans-fronterizas, trans-identitarias, trans-mercantes, trans-migrantes. Cuerpas desertoras y fugitivas de la gran matriz heterosexualizante³ (Silvestri, 2014) y de los mecanismos de producción del deseo. Cuerpas visibles y manifiestas que existen sin que se les reconozca su existencia, más allá de los constructos de lo simplificante y lo categorizante, cuerpas que experimentan devenires inciertos y desconocidos.

Artistas participantes

Autografías Disidentes:

India: Anut Let, Osheen Siva, Shubnam Jaan.

México: Isabel Deheza, Gato Que Pinta, Gemelxs VS, John Ayllon, Mona

China, Nad Ma, Panocha Chichimeka, Sto. Miguelito y Santa Sazón, Venom

And Honey, Vladimir Orozco, Xecani Hernández.

De Cuerpa presente:

Artes Plásticas: Acuicani Ome Tecpatl, Alonso Bravo, Gato Que Pinta,

Gemelxs VS, Hanne Carrington, Mo', Santísima Kitsch, Santy Mito.

Artes Escénicas-Sonoras: Vycktorya Letal, Madame Gio, Moka, Monstra

Móvil Discoteque.

Artes Visuales: Red Comunitaria Trans (Colombia) y Santy Mito (México).

Charla entre pares: Fer "El Niño Mariposa".

Texto y curaduría de ambas exposiciones

Eli Moon (Entre Sures).

³ Dicho concepto es planteado por la filósofa Leonor Silvestri para hacer una crítica a las prácticas reproductoras de lo masculino y femenino como dispositivo de poder, en donde hay un sometimiento naturalista de los cuerpos a partir del régimen heterosexual (varón-mujer).

Bibliografía

Ortega, Susan (s.f.). "Corporalidad-Corporeidad". Recuperado de

https://www.academia.edu/15583716/Corporalidad_Corporeidad

Sanmartín Arévalo, Diego P (2018). "Corporalidad, corporeidad, corpósfera",

Revista de Investigación y Pedagogía del Arte, núm. 3, pp. 1-9. Recuperado

de

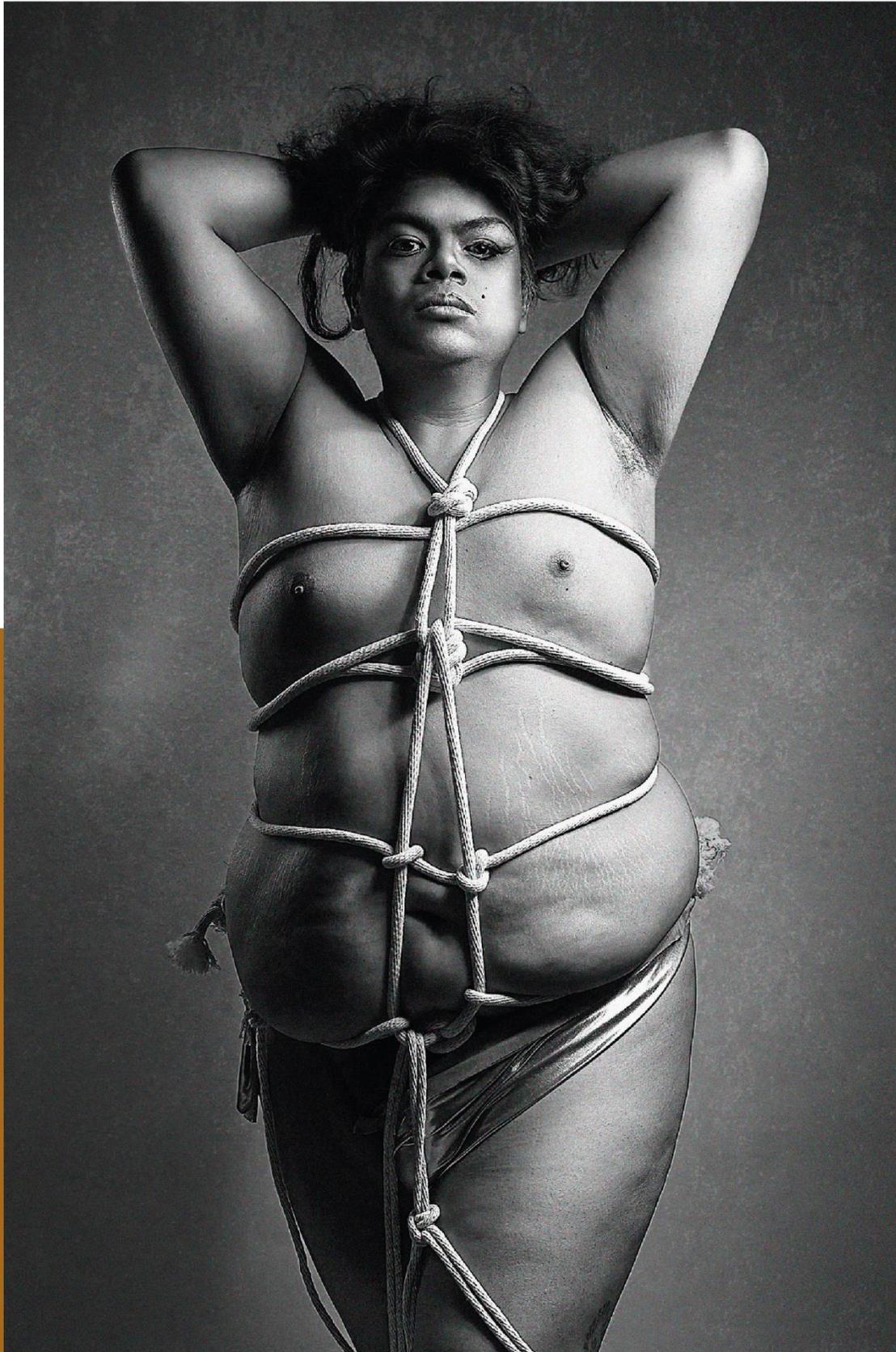
<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/revpos/article/view/1634/1293>

Manada de lobxs. (2014). Foucault para encapuchadas. Recuperado de

<https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2014/08/233855503-Foucault-Para-Encapuchadas.pdf>

ARGUMENTOS DE DIVERSIDADES

Fotografía de Mario Iru: San Miguelito Pérez,
curadore Eli Moon.



La revolución del concepto de injusticia testimonial en el estudio del conocimiento

Aurora Georgina Bustos Arellano*

Resumen

Actualmente existe un diálogo fructífero y prolongado entre el análisis del conocimiento y la búsqueda de justicia en la filosofía que se hace en América Latina. Dicho diálogo es a través del lenguaje de la epistemología del testimonio, la cual con ayuda de conceptos como injusticia epistémica e injusticia testimonial pretende entender el impacto social del conocimiento en nuestras interacciones cotidianas. En esta breve reflexión comparto algunos referentes teóricos en torno a la construcción de lazos entre la epistemología y la ética, haciendo énfasis en la necesidad de abrirnos a nuevas perspectivas de investigación crítica en filosofía.

Palabras clave: injusticias epistémicas, testimonio, credibilidad, injusticia testimonial, mecanismos de desconfianza, prejuicio de identidad, insulto epistémico.

Introducción

El objetivo de este texto es compartir con las personas lectoras, algunas deliberaciones en torno al diálogo constante entre el análisis del conocimiento y la búsqueda de justicia a través del lenguaje de la epistemología del testimonio. Particularmente, desde los esfuerzos en años recientes por quienes trabajan, en Filosofía, aspectos del fenómeno llamado injusticia epistémica e injusticia testimonial.

* Aurora Georgina Bustos Arellano es candidata a doctor por el Posgrado en Filosofía de la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo de contacto: aurora_georgina_bustos_arellano@hotmail.com

Ello, con el propósito de entender el impacto social del conocimiento en nuestras interacciones cotidianas y porque la marca de las injusticias epistémicas y testimoniales va más allá de la mera pérdida de conocimiento, también afecta las dinámicas sociales.

Hacia el final de esta reflexión, señalo que sí es posible construir estos lazos entre justicia y conocimiento, con ayuda de la filosofía y la epistemología, pero para ello necesitamos abrirnos a nuevas perspectivas de investigación, de crítica y de discurso. Y que, los debates actuales en injusticia epistémica en América Latina son parte importante de estas perspectivas.

El testimonio como fuente de conocimiento

La mayoría de lo que sabemos y hemos aprendido ha sido por la palabra escrita o hablada de muchas otras personas. Es decir, mucho de lo que conocemos acerca del mundo proviene del testimonio. Sin embargo, explicar exactamente cómo es que somos capaces de aprender de una persona hablante, o afirmar que sabemos algo a partir de lo expuesto por alguien más, es complejo (Leonard, N. 2021). Uno de los aspectos más interesantes, al momento de analizar la naturaleza de las interacciones testimoniales, es la cuestión sobre la cual se basa el derecho de las audiencias -u oyentes- en creer o aceptar el testimonio de los hablantes.

Dicha interrogante es el supuesto para la formulación de al menos dos tesis clásicas en la comprensión del fenómeno testimonial; a saber: la tesis reduccionista y la tesis anti-reduccionista (Adler, J. 2017). Ambas tesis buscan explicar la naturaleza de la garantía que poseen las audiencias en aceptar -o no- las afirmaciones de los hablantes. De acuerdo con la tesis reduccionista, el testimonio depende del respaldo empírico resultado del apropiado ejercicio de otras facultades mentales como la percepción, la memoria o la inducción. El filósofo escocés, David Hume es considerado como uno de los primeros exponentes de esta tesis. Hume afirmaba que sólo la experiencia confiere

autoridad al testimonio humano y es la misma experiencia perceptual, la que nos asegura que el contenido del testimonio es acorde a las leyes de la naturaleza (Hume, David.1748; 2004: 159). El testimonio, por sí mismo, carece de fuerza probatoria para demostrar que algo es falso o verdadero. Más bien, a través de la evaluación del uso de las facultades empíricas y el contenido de dicho testimonio, es que se puede juzgar la verosimilitud y probabilidad de una afirmación (Hume: 161).

Y si bien, la cotidianidad del intercambio testimonial es de suma utilidad para la vida humana, la confianza que depositamos en el mismo sólo proviene – de acuerdo con Hume- en la veracidad y probabilidad de las experiencias pasadas. Es decir, toda afirmación testimonial se reduce al principio de experiencia que otorga seguridad, para las audiencias de lo dicho por los hablantes: la conformidad entre lo dicho y la realidad (1748; 2004: 142). Varios siglos después, la filósofa Elizabeth Fricker (1994), afirmó que el argumento reduccionista del testimonio previene a los oyentes de caer en situaciones de credulidad. Y esto es así, porque el propósito de la tesis reduccionista no tiene que ver con la justificación de la creencia, sino con presentar elementos empíricos que permitan la correcta evaluación de la confianza en la honestidad del hablante. Por ello, la conclusión de las afirmaciones, tanto de Hume como de Fricker, es que el fenómeno testimonial meramente revela la división del trabajo epistémico y atribuye un carácter secundario a la acción de dar testimonio (Fricker, E. 2006). De tal manera que el testimonio no es la manera más directa de adquirir conocimiento de algo y su evidencia nunca es canónica para el estado de cosas sobre las que se atestigua.

En un giro interesante, el filósofo Thomas Reid -uno de los contemporáneos e interlocutores de Hume- estableció en su Investigación sobre la mente humana según los principios del sentido común (1748, 2004) los elementos más significativos de la tesis anti-reduccionista del testimonio. Esta postura sostiene que, aquello emitido por el hablante confiere, por sí mismo, garantía al contenido

del testimonio. Claro, esto no excluye la posibilidad del respaldo empírico que la tesis reduccionista demanda; pero, la garantía epistémica para aceptar las afirmaciones testimoniales no recae en el principio de la experiencia sino en el principio de credibilidad (Adler, E. 2007). Es decir que, para el filósofo escocés, la veracidad y autoridad del testimonio no deriva de ninguna otra facultad, como la percepción o la inducción; sino de la propia credibilidad por el cual las personas tienen la disposición de confiar en las declaraciones de otros y las expresan a través del lenguaje (Reid, Thomas.1764; 2004: 267). De esta manera, para Reid, el principio de credibilidad es condición de la comunicación y el aprendizaje humano basado en el testimonio. Y esto es así, porque considera que los hablantes son propensos a decir la verdad y, por lo tanto, la autoridad del testimonio radica en la disposición del pensamiento a creerlo, no en verificarlo o contrastarlo con la evidencia, como lo señala la tesis reduccionista.

Lo anterior no quiere decir que la tesis anti-reduccionista excluya la posibilidad de la mentira y la equivocación. Por el contrario, ésta es posible en virtud de la misma disposición inicial a creer. Sin embargo, estas acciones de las personas hablantes pueden debilitar su credibilidad mas no la autoridad del testimonio mismo. Y esto es así, porque, para el anti-reduccionismo, la persona oyente está autorizada en aceptar como verdadero e inteligible aquello que es presentado como tal, a menos de que existan razones extraordinarias para no hacerlo. Por lo que, esta condición del testimonio demanda de las audiencias u oyentes, una actitud asertiva hacia la persona hablante y aceptar caritativamente el testimonio. Mientras que, para la postura reduccionista la carga de la prueba siempre es proporcionada por quien es hablante y es confrontada con la realidad.

Asimismo, en la actualidad, la filósofa estadounidense, Jennifer Lackey, sostiene que una postura anti-reduccionista está conectada con la posibilidad del aprendizaje y el lenguaje. Y afirma que el testimonio es una fuente valiosa de conocimiento porque dependemos del reporte de otras personas, porque la

confianza en dicho reporte es la condición que hace posible tanto nuestras vidas prácticas como intelectuales (Lackey, 2008). De tal manera que una postura anti reduccionista favorecería los intereses comunicativos y sociales de las comunidades o grupos específicos.

El testimonio es una acción social y, por lo tanto, puede ser injusta

Si bien, el testimonio como fuente de conocimiento es objeto de análisis filosóficos muy particulares, el debate entre posturas reduccionistas y anti-reduccionistas es acotado. Esto es así, en virtud de que mientras la tesis reduccionista se enfoca en el rol epistémico de la audiencia, la tesis anti-reduccionista supone la veracidad del conocimiento de las personas hablantes. Pero ninguna de estas posturas concibe el intercambio testimonial como algo más allá de lo epistémico.

Debates contemporáneos sobre la naturaleza del testimonio, desde finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, se han preguntado sobre las condiciones que determinan e impactan el derecho de las personas oyentes para creer o aceptar el testimonio de aquellas hablantes. Y más aún, dichos análisis coinciden en que, al examinar las condiciones se revelan que los intercambios testimoniales, por su propia naturaleza, contienen elementos epistémicos particulares de estudio. La evaluación de la credibilidad es uno de esos elementos particulares y se encuentra tanto de lo que una persona hablante afirma o atestigua, como de las propias habilidades epistémicas y testimoniales de quien pretende transmitir conocimiento y creencias a otras personas.

Sin embargo, dicha característica evaluativa no se da en el vacío (Medina, 2013). Tanto la acción epistémica de dar y recibir testimonio, como la configuración de nuestro juicio sobre la veracidad de lo dicho y de la ejecución de las habilidades testimoniales de una persona en particular, están dadas dentro de un contexto social particular, donde las dinámicas de participación, marginación, opresión y

privilegio juegan un papel importante. El marco social del testimonio impacta la forma en la cual el intercambio se desarrolla y la manera en que conformamos nuestra percepción y evaluación en torno a la credibilidad y confianza de quienes emiten información o pretenden transmitir conocimiento.

A partir de esto, una serie de preguntas surgen al respecto: ¿a quién le creemos y por qué?; ¿qué determina nuestra confianza o desconfianza en lo atestiguado por ciertos hablantes o agentes epistémicos, pertenecientes a determinados grupos sociales?; ¿una afirmación o un juicio gana o pierde credibilidad en virtud de la identidad social de quien la afirma?; ¿es la identidad social de las personas hablantes epistémicamente relevante?; ¿qué significa, para quienes participan en las interacciones testimoniales, el no ser atribuidos como poseedores de verdad?

Todas estas cuestiones son importantes y necesarias, tanto desde el punto de vista filosófico, como social. Por ello, desde hace casi ocho años, me he interesado por los procesos que obstaculizan y limitan la participación y reconocimiento de las habilidades intelectuales de las personas. Particularmente, de aquellas pertenecientes a grupos vulnerables como mujeres, infancias, personas que se identifican con la diversidad sexual y hombres en posiciones de subordinación o marginación social o racial¹.

¹ En los últimos años, mi interés sobre la importancia de la injusticia epistémica -más allá del aspecto epistemológico- ha sido para examinar la dimensión epistémica del testimonio de diversas víctimas de violencia sexual, en casos de injusticia mexicana. En "Del conocimiento a la violencia" (Bustos Arellano, AG., 2022) abordó el testimonio público de dos instancias paradigmáticas de injusticia epistémica en la historia contemporánea mexicana: los denunciados de los abusos perpetrados por Marcial Maciel, contra menores de edad en la década de los años cuarenta y cincuenta; y el testimonio, ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, de las víctimas de violencia sexual por parte agentes policiales, en San Salvador Atenco. Bustos Arellano, A. G.

Este tipo de injusticias no son nuevas, pero incluso en sus formas específicas han logrado cambiar con el tiempo y muchas de ellas las referimos como injusticias epistémicas.

La injusticia epistémica consiste en las diversas formas de trato injusto, por las cuales los agentes epistémicos y lingüísticos son perjudicados, dañados, devaluados, disminuidos, impedidos e, incluso, ignorados en su capacidad de conocer, entender, dar a entender, investigar, comunicar, evaluar, juzgar y, en general, participar en las prácticas epistémicas y comunicativas en las que se desenvuelven (Kidd, Medina, Polhaus Jr., 2017,1). Es decir, es un fenómeno inequitativo relacionado con los procesos de formación de conocimiento y participación en las prácticas comunicativas dentro de una sociedad.

La filósofa inglesa Miranda Fricker fue quien acuñó el término en su obra Injusticia Epistémica: poder y ética del conocimiento (Fricker, 2007, traducción en español, 2018). Desde ahí se postula que, los límites filosóficos entre la Epistemología, como reflexión sobre la justificación del conocimiento, y la Ética, como análisis de nuestras interacciones cotidianas con los otros, no son tan claros cuando analizamos la dinámica de las relaciones sociales situadas en contextos de opresión y marginación. El propósito de Fricker es resaltar la fuerza del poder social y político en las interacciones ordinarias, como el testimonio, y señalar los aspectos éticamente problemáticos de nuestra conducta epistémica cotidiana (Fricker,2007,7).

(2022). From knowledge to violence: the epistemic dimension of sexual violence testimony. Estudios De Filosofía, (66), 289–310. <https://doi.org/10.17533/udea.ef.347698>

Asimismo, sobre una revisión del uso popular del término injusticia y justicia epistémica en las conversaciones culturales actuales, se puede revisar la columna: Bustos Arellano, 2021. Justicia epistémica: la preocupación por un conocer más justo y ético, en Revista Común: <https://revistacomun.com/blog/justicia-epistemica-la-preocupacion-por-un-conocer-mas-justo-y-etico/>

Actualmente, se consideran diversas variantes de conductas epistémicamente injustas. Éstas pueden identificarse tanto en la desacreditación del testimonio de ciertos individuos, como en la tergiversación de los significados y conocimientos de integrantes de una comunidad en particular. Asimismo, se ha señalado que la disminución de la autoridad y agencia epistémica de ciertos agentes, en la construcción de determinados conocimientos relevantes para ellos, constituye también una variante de injusticia epistémica. De esta manera, el fenómeno de la injusticia epistémica tiene una importancia filosófica amplia; pues no sólo es objeto de estudio de la epistemología, a través del análisis de conceptos como el de autoridad, credibilidad, confianza o testimonio, sino también de la Ética, la Filosofía Política o la Filosofía del Lenguaje. En tanto que la injusticia epistémica involucra conceptos como poder, opresión, injusticia, comunicación o estructuras de significados (Kidd, Medina, Pohlhaus Jr., 2007, 1).

Dentro del fenómeno de la injusticia epistémica se constituyen una serie de daños -tanto de carácter ético como cognitivo- infligidos sobre una persona o un grupo social, en su capacidad como agente epistémico. Tal perjuicio está relacionado con el estatus de las personas en sus relaciones e interacciones con otras, a través de dos variantes: la injusticia testimonial y la injusticia hermenéutica.

El daño epistémico de la injusticia testimonial

De acuerdo con Fricker (2007), la injusticia testimonial consiste en la evaluación disminuida, o deficiente, de la credibilidad del testimonio de ciertos hablantes a causa de un prejuicio relacionado con su identidad. Mientras que la injusticia hermenéutica ocurre como antesala al intercambio testimonial entre hablantes; ante la falta de recursos interpretativos, las personas de ciertos grupos se encuentran en una desventaja conceptual para compartir ciertas experiencias sociales con otras audiencias, e incluso para sí mismas (2007,1).

En esta ocasión, por cuestiones de extensión, me enfocaré sólo en algunos de los aspectos más significativos de la injusticia testimonial, desde la perspectiva en la cual elementos epistémicos del testimonio interactúan con elementos de análisis ético o social. Pero también resalto que, a causa de la dualidad epistémica-social que implica el mecanismo de la injusticia testimonial, podemos conocer más sobre la naturaleza misma del testimonio en sí mismo.

Los casos de injusticia testimonial ocurren cuando un prejuicio de identidad, por parte del oyente, ocasiona que se le asignen menos grados de credibilidad al hablante. De esta manera, el prejuicio de identidad distorsiona la percepción del testimonio y pone en detrimento las capacidades epistémicas de las personas hablantes. Dado que el daño de la injusticia testimonial perjudica la evaluación del intercambio de información y el ejercicio de la capacidad de la persona hablante como agente epistémico.

Por ejemplo, en personas pertenecientes a grupos históricamente vulnerados y excluidos, como son las mujeres, la epistemóloga feminista Lorraine Code (1991: 186) observa que existen estructuras epistémicas y sociales que han logrado cuestionar la autoridad testimonial que las mujeres ostentan. Como consecuencia de la prevalencia de dichas estructuras, muchas mujeres han aprendido no sólo a desconfiar en sus propias instancias cognitivas, sino que también han aprendido a relevar su autoridad epistémica frente a la autoridad de los agentes epistémicos masculinos. Esta ruptura, entre la autoconfianza y la atribución de confianza en los demás, tiene como consecuencia una injusticia epistémica que se manifiesta a través de prácticas históricas e institucionalizadas (Pohlhaus Jr. 2017: 18).

Pero la configuración de los mecanismos de desconfianza en los hablantes, producto de las injusticias testimoniales no se construye trivialmente. Para que esto sea posible, es necesario juzgar la credibilidad epistémica de quienes pretenden transmitir a otros un conocimiento, sobre la base de un prejuicio estereotipado de su identidad social (Alcoff, Linda. 1999). De esta manera,

elementos aparentemente no epistémicos, como la identidad social del hablante, intervienen en la evaluación epistémica tanto de sus capacidades testimoniales como de la veracidad de sus dichos.

Y si bien, la identidad social no está bajo el control de los agentes, los juicios sobre la apariencia y el proceder social de las personas sí están incrustados en las prácticas sociales cotidianas, incluyendo la de dar y recibir testimonio en cualquier situación. Ante ello, la confianza y credibilidad -como valores epistémicos del testimonio- son distribuidas a lo largo de la población, extendiendo así la identidad social a la idea de una identidad epistémica (Alcoff, 1999: 15).

La relevancia de la identidad epistémica, en la evaluación de la credibilidad y confianza testimonial, se correlacionan con una forma particular de experiencias, como la opresión o el privilegio. Porque el producto de dicha interacción entre las narrativas sobre la identidad y las prácticas cotidianas se traduce como una forma de estatus social: ¿quién es más creíble? ¿quién es más confiable? Así, afirma la filósofa Linda Alcoff (2019), la identidad social importa porque significa tener reconocimiento no sólo psicológicamente, sino epistémicamente por el resto de las personas y para la persona misma. No podemos saber de nosotros(as) mismos(as) fiablemente, si no confirmamos que lo que pensamos y sabemos es verdadero. Y, al mismo tiempo, necesitamos de la evaluación de "otros" para confirmar nuestro auto entendimiento. Pero, qué sucede cuándo el reconocimiento epistémico no es recíproco entre la labor del hablante y las audiencias. ¿Es posible retroalimentar, o evaluar epistémicamente, revelando sesgos y prejuicios negativos sobre la identidad de los/las agentes?

Para responde esta pregunta, resulta pertinente regresar a la exploración de las injusticias testimoniales. En ellas, Miranda Fricker se cuestiona sobre la lógica de los mecanismos testimoniales, a través de los cuales, la evaluación de las personas oyentes se corrompe a través del prejuicio de identidad.

Las identidades sociales, como propiedades de las personas, son complejas. No son producto de la volición; sin embargo, el significado social de dichas propiedades impacta en las interacciones testimoniales. La clase, la raza o la expresión de género son elementos por las cuales las personas navegan en el mundo social. Pero no se construyen de manera aislada, están incrustadas en nuestras relaciones sociales con efectos que son producto de nuestro contexto social, como el descrédito o el prejuicio. El prejuicio se puede manifestar en una multiplicidad de formas a través de estereotipos que son utilizados como herramientas para la toma de decisiones en torno al sentido de nuestro juicio sobre la credibilidad de las otras personas.

En tanto que el intercambio testimonial no es un proceso inmediato de formación de creencias, sino un asunto dinámico en el que intervienen otros elementos que permiten atribuir a ciertos individuos, como sujetos válidos de conocimiento. La realidad es que somos susceptibles, constantemente, de utilizar estereotipos basadas en prejuicios negativos, a la hora de evaluar epistémicamente a las personas. En este sentido, Fricker afirma que, estereotipar implica un compromiso cognitivo con una generalización empírica, acerca de un grupo social dado. Las personas hablantes y oyentes -en la interacción testimonial- están comprometidas en una forma de interacción social en la cual quien es oyente no delibera acerca de la confianza del hablante, sino que percibe negativamente la actitud epistémica y el contenido testimonial de sus acciones. Es decir, recibe de manera distorsionada la credibilidad de quien intenta transmitir un conocimiento (Fricker, 2007:36).

Por ello, una de las preocupaciones de la Epistemología Feminista, respecto al testimonio, es cómo las diversas formas de poder social afectan o están involucradas en la distribución de la credibilidad entre hablantes y oyentes. En tanto, la persona hablante puede ser silenciada dada su relación limitada a las

cuestiones, o necesidad de aclaraciones, por parte de la audiencia. Mientras que ésta última emite interpretaciones y evaluaciones, a partir de las preguntas que dirige al hablante, adquiere un papel de autoridad. Esta diferencia en el ejercicio del poder, durante la interacción testimonial, es una de las características dentro de los sistemas de opresión social y se ven reflejados en el acceso a la participación en la producción del conocimiento.

Esto es sumamente importante, porque grupos sociales que viven en situaciones de opresión padecen múltiples formas de inhibición de sus habilidades para desarrollar y ejercitar sus capacidades epistémicas, así como para expresar sus necesidades y experiencias. Y el modo en que se manifiestan dichas actitudes opresoras es estructural; es decir, a través de prácticas culturales o sociales cotidianas normalizan y legitiman en las instituciones políticas, económicas y culturales (Young, 1990). En este sentido, sostengo que existen prácticas epistémicas, dentro del testimonio, que normalizan la inhibición de las habilidades y capacidades de los agentes para expresarse epistémicamente. Y dichas prácticas epistémicas, perjudiciales, pueden manifestarse con mayor facilidad en contextos específicos de tensión o desigualdad social.

Por su parte, Fricker señala que los mecanismos de la injusticia testimonial son, de hecho, la base social normal de la vida discursiva, contribuyendo a un daño ético, no trivial, y profundamente perjudicial asociado con otras formas de injusticia en la sociedad. Las injusticias testimoniales, dependiendo del contexto político y social, pueden ejercer poder social a través de una forma de constante insulto epistémico, como un proceso de construcción social que restringe la identidad de una persona. Cuando este daño, de acuerdo con Fricker, se presenta de manera persistente y sistemática, la injusticia testimonial representa una de las caras de la opresión en el sentido que la filósofa estadounidense Iris Marion Young (1990) propone. A saber, como un conjunto de prácticas cotidianas e implícitas, por parte de la ciudadanía liberal y bien intencionadas, dentro de sociedades pretendidamente

democráticas, pero que no ha reflexionado -al menos conscientemente- el daño de prácticas ético-discursivas incrustadas en la cultura patriarcal, supremacista blanca, capacitista y cis heteronormativa.

El aspecto social y político del conocimiento

¿Es posible cambiar nuestros patrones de valoración de la credibilidad para dejar de infligir menos injusticias testimoniales hacia otras personas? ¿Es posible una capacidad correctiva que impacte directamente en la formación de prejuicios de personas oyentes sobre hablantes? Este es el reto de las Epistemologías Feministas, Críticas y Sociales del siglo XXI, y de la Filosofía comprometida socialmente.

En América Latina, el estudio de la injusticia epistémica ha sido muy fructífero, dejando en evidencia la importancia de las reflexiones filosóficas política y socialmente informadas. Desde análisis en torno a problemáticas prevalentes en el derecho al acceso a la salud (Radi y Pérez, 2018; Murguía, 2019; Radi y Rimoldi, 2022). Como el análisis de procesos de impartición de justicia penal (Gamero, 2018) o hasta reflexiones en torno a temas ambientales (Guerrero, 2021) o educativos incluso dentro del propio ejercicio filosófico (Martínez, 2023). El análisis de las prácticas de injusticias testimoniales, como formas persistentes de injusticia epistémica, se revelan como aspectos de una cultura en la cual la opresión se ha sistematizado y justificado epistémicamente.

Llegando con esto, a definir no sólo las capacidades humanas en favor de las estructuras y sus jerarquías dominantes, sino a determinar elementos y atributos del actuar humano, como la comunicación, el diálogo el testimonio y el conocimiento, como mecanismos y valores en virtud del poder.

Bibliografía

Adler, Jonathan (2017). "Epistemological Problems of Testimony", en Edward N. (ed.), Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2017 Edition).

Recuperado de

<https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/testimony-episprob/>

Alcoff, Linda M (1999). "On Judging Epistemic Credibility: Is Social Identity Relevant?". Philosophic Exchange, vol. 29, núm.1. Recuperado de

<https://soar.suny.edu/handle/20.500.12648/3169>

Bustos Arellano, Aurora Georgina. (2022). "From knowledge to violence: the epistemic dimension of sexual violence testimony". Estudios De Filosofía, núm. 66, pp. 289–310. Recuperado de

<https://doi.org/10.17533/udea.ef.347698>

Bustos Arellano, Aurora Georgina (febrero, 2021) "Justicia epistémica: la preocupación por un conocimiento más ético y justo" en Revista Común.

Recuperado de <https://revistacomun.com/blog/justicia-epistemica-la-preocupacion-por-un-conocer-mas-justo-y-etico/>

Code, Lorraine (1991). What Can She Know?: Feminist Theory and the Construction of Knowledge. Ithaca: Cornell University Press.

Fricker, Elizabeth (1994). "Against Gullibility", en A. Chakrabarti y B. K. Matilal (eds.), Knowing from words: Western and Indian philosophical analysis of understanding and testimony. Kluwer Academic Publishers

Fricker, Miranda (2018). Injusticia Epistémica. Herder.

- Gamero, Isabel (10 y 12 de julio 2018). Injusticia epistémica en un juicio sobre violencia sexual. V Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos. Desarmar las violencias, crear las resistencias. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. Ensenada, Argentina
- Guerrero Mc Manus, Siobhan (2021). "Injusticias epistémicas y crisis ambiental". Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, Núm. 90, año 42, pp.179-204. Recuperado de <https://doi.org/10.28928/ri/902021/aot2/guerrermcmanuss>
- Hume, David (1748). An Enquiry Concerning Human Understanding, London: A. Millar. Reprinted, Eric Steinberg (ed.), Indianapolis: Hackett Publishing Company, 1977.
- Kidd, Ian James; Medina, José y Pohlhaus, Gaile. (eds.) (2017). The Routledge Handbook of Epistemic Injustice. Routledge.
- Lackey, Jennifer (2008). Learning from words: testimony as a source of knowledge. Oxford University Press.
- Martínez Martínez, Mayra Jocelyn (2023). "La filosofía y las mujeres: una aproximación a las injusticias epistémicas en la enseñanza de la filosofía en México", en Roldán, C y Monarca, H. (coords.). Aportes de la filosofía al campo educativo. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Hector-Monarca/publication/376207610_APORTES_DE_LA_FILOSOFIA_AL_CAMPO_EDUCATIVO/links/656ed5baeb682952273fe094/APORTES-DE-LA-FILOSOFIA-AL-CAMPO-EDUCATIVO.pdf#page=91

- Medina, José (2013). The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and the Social Imagination. Oxford University Press.
- Murguía Lores, Adriana (2019). "Injusticias epistémicas y práctica médica". Enclaves del pensamiento, núm.26, vol. 13, pp. 55-79. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2019000200055&lng=es&tlng=es
- Radi, Blas y Rimoldi, Florencia. (2022). "Salud trans, injusticia epistémica e ignorancia activa" en Santibáñez, C. y De Brasi, L. (eds.). Injusticias Epistémicas: Análisis y Contextos. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Radi, Blas; Pérez, Moira. (2018). "Injusticia epistémica en el ámbito de la salud: perspectivas desde la epistemología social". Avatares Filosóficos, núm. 5, pp. 117-130, Recuperado de <http://revistas.filo.uba.ar/index.php/avatares/article/view/3419>
- Reid, Thomas (1983). Inquiry and Essays, en Beanblossom, R y Lehrer, k. (eds.), Indianapolis: Hackett.
- Pohlhaus, Jr Gaile (2017) "Varieties of epistemic injustice" en Kidd, I., Medina, J. y Pohlhaus. Gaile. (eds.). The Routledge Handbook of Epistemic Injustice, pp. 13-26
- Young, Iris M (1990) "Five faces of oppression" en Justice and the Politics of Difference, Princeton University Press, p. 39-63

“Llámame por mi nuevo nombre.” El proceso de significación que hombres trans le dan a realizar el cambio de documentación en la Ciudad de México¹

María Teresa Arroyo Solano*

Resumen

En este texto se analizan los testimonios de dos hombres trans recolectados desde la experiencia, para comprender la influencia en la subjetividad que tiene para ellos el acceso a una identidad jurídica, a partir del cambio de documentación, realizado en la Ciudad de México. Este cambio representa un paso fundamental en el proceso de transición de la mayoría de los chicos, el cual, además de funcionar como prueba de identidad, resulta de gran ayuda en la vida cotidiana de las personas trans, al permitirles pasar desapercibidos en los distintos espacios y con ello evitar ser sujetos de actos de discriminación.

El Estado tiene la obligación de hacer cumplir el derecho a la identidad, de tal manera que la expedición de una nueva acta de nacimiento a la población trans viene aparejada por otros compromisos para poder garantizarles el acceso integral a los derechos de salud, educación, trabajo, así como a una vida sin discriminación ni violencia.

Palabras clave: Transmasculinidad, cambio de documentación, acta de nacimiento, subjetividad, autoidentificación, derecho a la identidad.

¹ Artículo que se desprende de la tesis de Maestría de la autora.

* Licenciada en Sociología, Maestra en Estudios Políticos y Sociales, Doctorante en Sociología en la Universidad Nacional Autónoma de México, en el Programa de Estudios Políticos y Sociales de la FCPyS. maria.teresa.arsol@gmail.com

Introducción

Las personas trans² representan una modificación, un intercambio al orden genérico que les fue asignado, pero del que no sienten identificación. Estas identidades representan una transgresión al sistema heteropatriarcal porque la interpretación de su sexo de nacimiento no coincide con el género al que quieren pertenecer; se rompe el paradigma hembra/femenino - macho/masculino; a estas identidades se les subordina dentro de la lógica del poder, marginándoles en todas las esferas sociales. Pues como señala Butler (2001), refiriéndose a lo normativo en el género: "Una explicación normativa intenta responder la pregunta de qué expresiones de género son aceptables y cuáles no, ofreciendo motivos convincentes para distinguir entre tales descripciones" (p. 21). Al hablar de comportamientos predeterminados socialmente nos referimos a los estereotipos y símbolos de género que están presentes en cada una de las esferas de nuestra vida cotidiana.

¿Cuáles son esos símbolos, aparte del cuerpo? Encontramos que uno de los primeros reconocimientos sobre la asignación de género que nos fue dada es a través del acta de nacimiento emitida por el Estado, la cual se encarga de legitimar y llevar una contabilización a partir del género de su población. Así, el acta de nacimiento no es tan relevante en nuestra vida, salvo para realizar algún trámite. ¿Podríamos decir que forma parte de nuestra identidad? "Soy mujer porque lo dice mi acta" es una expresión muy improbable para definirnos.

² Englobaremos a las identidades transexuales y transgénero con el término trans: "El término trans en lugar de transexual o transgénero con el objetivo de preservar la variedad de las experiencias de transición de género, y, al mismo tiempo, rechazar la actitud patologizante hacia la experiencia humana de vivir en un género diferente al que le fue atribuido al nacer" (Garosi, 2012: 140).

Pero, para las personas trans que realizan un tránsito de un género y en un afán completamente válido de vivirse como realmente son, también necesitan de esta legitimización social y del Estado:

“Evidentemente, el derecho a la identidad va más allá de toda experiencia personal; es ser quien realmente una/uno es, independientemente de cómo nos ven los/las otros ni de quien te obligaron a ser por no tener la posibilidad de rectificar los datos de tu partida y DNI” (Federación Latinoamericana de Semiótica, 2012).

Podemos ampliar el concepto de cultura de género con los cuatro elementos constitutivos de género que Joan Scott (1996) menciona: símbolos, conceptos normativos, nociones políticas y referencias a instituciones y organizaciones sociales e identidad subjetiva. Incluimos ejemplos que ilustrarán nuestra investigación y la inherencia de estas categorías dentro de ella:

1. Símbolos. Son aquellos que hemos desarrollado, por ejemplo, los estereotipos de género inscritos en la cultura, los cuales son utilizados en la construcción de la identidad de cada individuo.
2. Conceptos normativos. Las leyes pueden ser un ejemplo de éste, ya que se encargan de regular las actividades, conductas y formas de cada individuo. Asimismo, en el caso particular de la Ley de Identidad de la Ciudad de México es reguladora para quienes solicitan el trámite y su entorno, al conocer lo que implica un cambio de nombre.
3. Nociones políticas y referencias a instituciones y organizaciones sociales. El mismo cambio de documentación está implícito en este elemento, pues quienes realizan su cambio de documentación, aprenden el procedimiento que se debe llevar a cabo para realizarlo, así como las instancias a las cuáles pueden acudir si tienen algún problema.

4. Identidad subjetiva. Más allá de lo señalado anteriormente sobre la identidad, se encuentra, por ejemplo, en el resultado obtenido por una persona cuando concluye su proceso de cambio de identidad jurídica (es decir, el cambio de nombre y género con el que se le registró al nacer). No solo implica una transición física, personal y social, ahora su transición quedó legitimada a partir de la emisión de una nueva acta de nacimiento por parte del Estado.

Uno de los derechos esenciales es el de tener una identidad y un nombre con reconocimiento por parte del Estado y, de esta manera, garantizar el acceso a servicios públicos por ser parte de un territorio y una población; así como un trabajo digno, el derecho a la educación y a la salud, los cuales han sido negados históricamente a las personas trans. Debido a ello, el reconocimiento jurídico de una identidad resulta crucial en el ámbito del respeto a los derechos humanos:

“Cuando hablamos del derecho a la identidad ¿de qué hablamos? La identidad es entendida, ni más ni menos, que como “ser quien uno/a y no otro/a. Tan simple como eso. Tan difícil de comprender para muchas y muchos en el caso de las personas trans” (Federación latinoamericana de Semiótica, 2012).

Otra de las categorías relevantes es el de la subjetividad individual, vista desde el punto de vista de lo social. La identidad y la subjetividad tienen una relación estrecha, pues: “la identidad constituye la dimensión subjetiva de los actores sociales” (Garaizabal, 2010: 139).

Si bien es cierto que el término subjetividad nos remite a la psique, también se refiere, y de acuerdo a lo revisado, a todos los símbolos de los que nos apropiamos en nuestro propio proceso de identificación son parte de la cultura y, por ende, de la sociedad: “Entiendo por subjetividad el conjunto de modos de percepción, afecto, pensamiento, deseo y temor que animan a los sujetos actuantes. Pero también me refiero a las formaciones culturales y sociales que dan forma,

organizan y generan esos modos de afecto, pensamiento, etcétera” (Ortner, 2016: 139). O, como la autora lo define más adelante: “modos de percepción de la realidad” (Ortner, 2016).

La subjetividad también da y busca sentido: “la concepción del sujeto como un ser existencialmente complejo que siente piensa y reflexiona, que da y busca sentido” (Ortner, 2016: 130).

Con el concepto de identidad, la subjetividad forma una parte primordial, pues orienta en el campo de la acción y las prácticas: “la subjetividad es la base de la “agencia”, un elemento necesario para entender como las personas obran (o tratan de obrar) en el mundo hasta cuando son el objeto de ese obrar. La agencia no es una voluntad originaria o natural, sino que adopta la forma de deseos e intenciones específicos dentro de una matriz de subjetividad, de sentimientos, pensamientos y significados (culturalmente constituidos)” (Ortner, 2016:131).

A partir de lo anterior, en este texto hablaremos de como los hombres trans ven en el cambio de documentos una elaboración de su narración, de fijarse un tiempo en el que ellos son reconocidos, no como lo fueron al nacer, sino como siempre lo han sido y se han vivido. En donde los documentos proveen una especie de evidencias que le dan validez a su narración y su temporalidad, como sucede, por ejemplo, con un certificado de secundaria con el nombre nuevo y una foto correspondiente a su género.

Metodología

La metodología utilizada en esta investigación se basa en la generación y análisis de narraciones de dos hombres trans: Chema, de 36 años, y Cris, de 29. Ambos realizaron su cambio de documentación en la Ciudad de México (cabe mencionar que se tuvo la oportunidad de acompañar el proceso de Cris). La narración de

estos hombres resulta fundamental para conocer y analizar las relaciones sociales y lo que implica este cambio de documentación tanto para ellos como para la sociedad:

[...] constituyen como ninguna otra forma de la entrevista una secuencia particular de declaraciones indexicales ya que los individuos narran su experiencia personal contando los eventos particulares, esto es, dando el contexto, la cadena de acciones de los involucrados y una evaluación del resultado. El relato de una situación concreta nos brinda las coordenadas espacio-temporales en la forma del contexto, el origen particular de un conflicto, las reacciones de ambos en la interacción y las orientaciones y normas implícitas. Todos ellos resultan los componentes elementales de una historia. (Agoff, 2015: 332)

Buscamos favorecer que los individuos sean quienes den su versión de la realidad mediante relatos, testimonios y desde su propia experiencia, desde la historia de su transición y como influyó en su vida y en la de su entorno: "En otras palabras, no se trata de introducir las experiencias subjetivas en categorías previas o en dispositivos teóricos de la disciplina, sino de evidenciar, interpretar y analizar el significado histórico y social que los agentes atribuyen a sus experiencias de vidas" (Vendrell en Miano y Giglia, 2001:70).

Hallar la subjetividad en la autoidentificación

Lo subjetivo es lo que se interioriza de la cultura y lo que representa para cada quien. En este apartado ahondaremos en el concepto de subjetividad para estos hombres trans a partir de ciertas subcategorías relacionadas con el cambio de documentación que realizaron para validar su identidad jurídica ante el Estado, a través de diversas instancias o instituciones; tomaremos el acta de nacimiento como el documento principal, ya que es el primer cambio que se realiza.

Miano y Giglia (2001) mencionan que una identidad posee ciertos momentos en su construcción (retomando la propuesta de Weeks):

(...) intentaremos reconstruir el proceso de identificación y de construcción individual y colectiva de un nuevo sujeto social, a partir de las determinantes culturales de su contexto histórico y social, y a través de la percepción y reflexión subjetiva de tal proceso. Para este propósito, nos ha parecido útil la propuesta de Weeks cuando identifica cuatro momentos característicos en la construcción de una identidad personal. (p.71)

El primero es la sensibilización, cuando el individuo adquiere conciencia de su diferencia mediante la asignación ajena de una identidad, como "afeminado" o "machorra" (Miano y Giglia, 2001:71). Para dar cuenta de este nivel, tomamos la subcategoría de "reafirmación" como el acto de estos hombres de verse a sí mismos como hombres y qué medidas toman para que la sociedad los vea como tal.

Chema (36 años): Hasta me preguntaban si era una tarjeta adicional, pero decía que no, que era yo, pero que no me la cambiaban y luego si era un problema, porque si hacia reservación en un hotel, generalmente te piden la tarjeta con el nombre a la que está ahí todo el rollo, y ahí salía Felicia, pero yo había hecho reservación como José María y ahí era todo un rollo. Y por más que yo les decía, están obligándome a hacer algo ilícito, a tener doble identidad y pues eso es algo ilegal, aun así, no, fueron bastante renuentes.

Persona Entrevistadora (en adelante PE): ¿Por qué?

Chema: Pues porque es que en cuestión legal para mí si es importante no seguirme llamando con un nombre de mujer, sobre todo, que ya en la edad en la que estoy y todo en lo que convivo, todo lo legal pues si me es importante que haya una concordancia entre el nombre y el género a como me veo, no estar explicándoles a todos. Yo siento que estaría explicando a cada lugar que vaya de porque te llamas Felicia, si el nombre Felicia es de

mujer, a menos que tuviera el nombre unisex, pues no me importaría. Ya nada más en la parte en la que dice que es mujer pues no ven a una mujer. Por eso para mí es importante, que no sigan preguntando, no sigas dando explicaciones.

PE: ¿Crees que la documentación sirve como una identificación?, ¿ante quién?

Cris (29 años): Pues más que nada ante las dependencias del gobierno y de todo, porque ante la sociedad ellos te ven como un hombre, no andas por la vida diciendo que eres un chavo trans a menos que sea necesario, pero nada más es un tipo como gubernamental cuando quieras sacar documentos y así, pues ya puedes decir tal cual quién eres.

Cuando hablamos de reafirmación, en los testimonios queda muy claro que nos enfocamos en la idea del reconocimiento de su nueva identidad, por parte de una institución (un banco o una dependencia de gobierno), no, de las personas entrevistadas, ellos conocen bien su identidad, han estado viviéndola por mucho tiempo. La reafirmación ocurre cuando un ente (institucional) también ve esa identidad. En el caso de Chema, se añade la angustia que siente de meterse en problemas legales ante la negativa del banco de aceptar su cambio de género.

En lo que coinciden las dos personas entrevistadas, es en no tener que brindar una explicación sobre ser trans a toda la gente y que, con el cambio de documentación, esta tediosa e innecesaria justificación ante las demás personas, sobre su identidad, simplemente ya no ocurre: "las personas trans reelaboran creativamente su historia de vida para dar sentido a una vida habitable" (Vázquez, 2009:85). Una manera de vivir el propio cuerpo y la propia identidad de género sin tener que dar explicaciones de por qué los documentos no concuerdan con la presentación personal.

Es aquí que las historias de vida también van ancladas a partir de cómo los ven las otras personas: "Suponemos que la experiencia de las personas transexuales y transgénero no es estrictamente individual, sino que se configura desde las interacciones y las prácticas sociales; se vive desde los marcos que compartimos en sociedad, en prácticas creadas y recreadas socialmente por medio del lenguaje" (Sandoval, 2008: 120).

El segundo momento es la significación: proceso en el cual el individuo empieza a dar significado a sus diferencias a través de "adquirir conciencia del rango de posibilidad de su mundo social" (Miano y Giglia, 2001:71). Uno de los elementos más importantes en su transición fue el elegir un nombre y comenzar a nombrarse como tal, así como el que se le nombrara de tal manera.

PE: ¿Y cómo fue que escogiste el nombre?

Chema: Me costó mucho trabajo, también en la terapia con la sexóloga platicábamos, un día llegaba así de "yo creo que Fabricio, me gusta; Mateo; también me gustaba Sebastián. También pensaba en mantener la F por eso pensé en Fabricio, en Félix; pero no sé, como te decía antes, nunca me había imaginado con algún nombre de hombre pues me costó mucho trabajo. Y me acordé que Chema me gusta mucho, justo unos días antes de ir yo, ya tenía casi mi cita, y pues lo decidí camino al Registro Civil dije: "va a ser José María", hasta pensé José María Félix (risas) dije no, está muy largo y suena así de la Revolución o de la Independencia. Dije no, va a estar muy largo, José María está bien. Y ya.

Es interesante notar como la elección del nombre de Chema pareciera algo precipitado, pero responde a un deseo anterior de un nombre. El nombre resulta la parte fundamental de este cambio de documentación, ya que no solamente aparecerá en toda su documentación; sino también será la manera en que la gente se referirá a él, por lo que no resulta sencilla la elección.

La parte del nombre parece ser la parte más tangible de la subjetividad de estos hombres, pues es la culminación de todos los deseos y aspiraciones en torno a sus transiciones acumuladas en una o dos palabras: un nombre elegido que otorga una seguridad.

Cris: No, es que antes mi nombre coincidía mucho con el que traigo ahorita, así que todos siguieron llamándome Cris.

PE: ¿Tienes algún problema con tu nombre anterior?

Cris: Nada más no me gusta

PE: ¿Por?

Cris: Mi primer nombre no me gusta porque es muy femenino y el segundo es muy desconocido y pasa desapercibido

PE: ¿Y por qué escogiste el nombre de Cristian?

Cris: Nada más, porque empezaba con Cris, como mi otro nombre

PE: ¿Pensaste en algún otro nombre?

Cris: Sí, pero nadie me dejó ponérmelo (risas) [Le comento que pude habérselo puesto, quería llamarse Lestat]

PE: ¿Cuál es la importancia de tener un nombre?

Cris: Porque soy Cristian, no Laura Cristabel

PE: ¿Siempre has sido Cristian?

Cris: Siempre. Nunca me identifique con mi otro nombre.

PE: ¿Qué piensas ahora? ¿Es importante?

Cris: Sí y no. No porque yo siempre fui Cristian, aunque no estuviera en un papel, todo mundo me trataba como Cristian desde hace mucho. Y sí, porque pues ya no voy a tener que dar explicaciones.

PE: ¿A quién le dabas explicaciones?

Cris: Pues en los trabajos, cuando metía mi documentación tenía que explicar porque mi INE era femenina y yo era masculino. O cuando tramitaba una tarjeta también.

En el caso de Cristian, el nombre responde a una identificación como la aceptación de su transición, inclusive, sin haber realizado el cambio de documentación oficial. Cristian tenía su nombre claro desde siempre, de hecho, mantuvo el "Cris" del nombre que le asignaron al momento de nacer, a él lo conocían como Cris y es la manera en que la gente logró identificarlo. Su cambio de documentación responde a una lógica de no dar explicaciones en situaciones laborales ya que él siempre ha sido Cris.

Dentro del "ser" es importante nombrarse a sí mismo y que de esa manera te nombren los demás: "Ser nombrado de manera adecuada (con un nombre masculino) es prácticamente la primera aproximación a la subjetividad transexual en la asociación" (Vaquerizo, 2014 :548); y en la vida, lo podemos ver en la elección de un nombre y la carga simbólica que conlleva: "La elección de un nombre masculino, ligada a la ocultación del femenino, se considera un aspecto fundamental" (Vaquerizo,2014:.548). El nombre va desde lo formal (cambio de documentación), como lo informal (la manera de presentarte y el cómo te traten):

La importancia del nombre aparece en situaciones diversas: las felicitaciones cuando uno consigue cambiarlo en el DNI, o el cambio de un nombre masculino provisional a otro después de haberlo pensado mejor, pero su carácter socializante emerge en la sistematicidad con que se le pregunta a los "nuevos" por su nombre masculino y, en caso de que no lo tengan, en que se animen a elegir uno. (Vaquerizo,2014:549)

Un tercer momento es la subculturización: "el momento de reconocimiento de sí mismo en la confrontación con sus pares" (Miano y Giglia, 2001:71). Lo abordamos desde las nociones sobre el antes y después del cambio de documentación, así como la importancia de este cambio para sí mismos y para sus contextos sociales más inmediatos.

Chema: Si se puede dar a que, pues si, te rechacen en algunos documentos, o que ya se dé la plática o el morbo. Lo que luego gana es el morbo y que puede haber pláticas de todo, desde las más cotidianas y que son aceptables, o luego unas más morbosas. Pero yo si pensaría que lo ideal es hacer todo el cambio de los papeles, ni siquiera para evitar que te señalen, sino para que haya una concordancia en todo el papeleo, porque luego, sí es un desorden todo eso de que todo coincida. Y que no te vayan a agarrar en curva con alguna documentación o que no te hagan válidas algunas cosas. Pero luego creo que la gente se va más al morbo y para evitar también esas incomodidades. "ah y entonces como... como está la cosa", para evitar esa parte incomoda lo ideal es hacer el papeleo. Sé que algunas personas no les es tan sencillo hacerlas, pero como nos regimos por leyes y todas estas cosas que luego están a tu nombre, luego si es lo ideal, que luego concuerde.

PE: ¿Crees que este reconocimiento de cambio de identidad forma parte importante de tu transición?

Chema: Sí.

PE: ¿Qué diferencia hay entre la nota marginal y la nueva?

Chema: Pues a mí se me hace mejor ahora, porque no es necesario explicar lo que fuiste y ahora eres, al principio de los tramites si ayuda, pero ya que te vives y tienes todos tus papeles en orden, no se me hace importante que en el acta o que exista un papel que diga "antes fui esto, ahora soy esto", no, ahora con el acta. Lo único que sale en el acta es el año en el que te registraste, que ya no sale el año cuando te llevaron tus papas a registrarte. Pero bueno, eso pueden pasar en otras circunstancias, que hayas perdido el acta, la volviste a sacar porque perdiste todos tus documentos, creo que en esa situación si podría llegar a pasar.

Pero si se me hace mucho mejor que ahora exista una nueva acta, así salida del horno (risas) como también en todo este cambio que luego uno hace físico. O luego hay personas que deciden no hacerlo, no tomar hormonas ni nada, pero que deciden hacer este cambio se me hace bastante bueno. - Chema, 36 años.

Chema ve que el cambio de documentación responde mucho a la lógica normativa en la que nos regimos, en la que es necesaria cierta documentación para hacer todos los trámites de la vida cotidiana; por ejemplo, tener un acta de nacimiento es obligatoria no solo por el hecho de los documentos que requerirás cuando vayas a la escuela, al trabajo o a un hospital, sino que es uno de los principales derechos humanos: tener una identidad reconocida. Por lo que bajo esta nueva ley de identidad les permite a las personas trans tener una nueva acta de nacimiento con el nombre con el que se identifican y sin notas marginales que pudieran prestarse a situaciones de discriminación.

Para Chema, tener un nombre -dice- te hace formar parte de este sistema de leyes que mencionó y, también, evita las situaciones incómodas ante preguntas que les pueden llegar a hacer algunas personas sobre su transición. Así que también posibilita una cierta invisibilización de su transición y así lograr pasar y tener una vida como hombre, tanto en un plano institucional (trámites y demás) como en lo cotidiano, con las distintas personas con las que convive.

PE: ¿La documentación va más allá de un mero trámite?

Cris: En esos casos, sí.

PE: ¿Forma parte de la identidad?

Cris: Ajá

PE: ¿Pero la identidad para qué?

Cris: Pues para ellos (risas)

PE: ¿Tener una nueva acta reafirma tu identidad?

Cris: Si, ya puedo decir firmemente, ante todo mundo, que soy un hombre.

PE: ¿Y antes no lo eras?

Cris: Antes era así como: pues sí lo eres, pero tus papeles dicen que no.

PE: ¿Para ti algo cambió con la documentación?

Cris: Pues sí, te reafirma un poco que eres un hombre, ya el hecho de que los veas en tus papeles, que lo veas en tu INE, pues sí te reafirma un poco.

El caso de Cris es similar al de Chema, para él, la documentación sirve como una reafirmación de su propia identidad, pero también ante las demás personas, evitando se les vea o señale como una mujer. Tanto Chema como él, mencionan la parte de "dar explicaciones", que podemos interpretar como una manera de justificar la propia identidad construida que difiere de la que fue asignada al nacer. ¿Dejará de existir alguna vez esta necesidad por justificar o dar explicaciones en algo tan personal como la propia identificación? No lo sabemos, por el momento el cambio de documentación promueve sentimientos de felicidad y autoaceptación para ambos, pues ya es su nombre el que aparece en los documentos, un nombre que significa todo para ellos, el nombre de un hombre que tanto ellos como su comunidad reconocen cuando los ven.

Finalmente se encuentra la estabilización (Miano y Giglia, 2001:71). Momento de aceptación plena de los sentimientos y la forma de vida propia, en donde las personas comienzan a enrolarse dentro de una subcultura de apoyo a personas iguales. Aquí se localizan los sentimientos particulares, lo que representa para ellos ese cambio, y para las demás personas con las que conviven; aunque también existe un deseo que ese mismo cambio motive o marque una diferencia para otros hombres trans.

PE: De estos documentos, cual dirías que es el que más te emocionó.

Chema: Estoy entre el INE³ y el pasaporte

PE: ¿Porque tenían foto?

³ Credencial que emite el Instituto Nacional Electoral INE, de allí su referencia.

Chema: Porque tenían más peso, siento que son los documentos más fuertes, porque donde quiera que los presentes son "se cuadran porque yo soy esta persona" (risas) de esos dos fueron los más importantes (PE ¿y si te emocionaste mucho?) Sí, muchísimo, creo que si fue más el pasaporte. Fue tedioso, bueno, laborioso, porque a veces tenías que ir más de una vez, porque, primero yo prefería ir a los lugares a que me dijeran y me explicaran bien, porque luego por teléfono te decían algo y no, y yo prefería ir y ya a la segunda, a la segura. Pero no lo padecí, no padecí los tramites, hasta me gustaba, ir avanzando en esto, porque como que todo iba caminando a la par, porque mientras iba viendo mi transformación también iba viendo que todos mis papeles estaban en orden, que igual y yo sentía que era un mundo de papeleo, poco a poco fue como ir tachando los pendientes, ya fue ir avanzando poco a poco.

Chema menciona dos documentos importantes para cualquier persona mexicana: la credencial para votar (o INE como él la llama) y el pasaporte. El caso de la INE tiene una doble función, es el documento más común para comprobar tu identidad si eres mayor de edad⁴, te permite realizar trámites en cualquier institución, y, por otro lado, reconoce la ciudadanía de las personas otorgándoles el derecho a votar. Tanto la credencial como el pasaporte tienen fotografía, razón por la cual, son documentos muy importantes y probatorios de la identidad de cualquier persona, permitirte realizar trámites y viajar al extranjero; pero lo más importante es que se prueba tu identidad y aparece explícitamente tu género.

El hecho de tener un nombre en un "papel" representa una medida en contra de la discriminación y también, una manera de presentarse legítimamente con el nombre e identidad elegido. Miano y Giglia (2001), en su mismo análisis, ubican a:

⁴ A diferencia de países como España o Argentina donde todas las personas sean de la edad sean que pertenecen a ese país poseen el DNI (Documento Nacional de Identidad).

“La identidad como categoría de lectura de la realidad sociocultural” (p.71). Así, podemos diferenciar entre aquello visto desde la subjetividad y las pautas de interpretación que nos permiten profundizar en las narrativas de estos hombres que motivan el análisis desde lo social: tanto de sus experiencias, como de los cambios inherentes al reconocimiento de su nueva identidad jurídica, la cual favorecerá todos los ámbitos de su vida: tanto en los oficiales, lugar en donde se localiza lo laboral o lo patrimonial; así como en lo privado (familia amistades, gente que conozcan).

PE: ¿Crees que para los hombres trans es importante que realicen este cambio?

Chema: Como nos regimos por papeleo, bueno, tener una identificación personal y luego que toda persona en lo que haga o en los institutos en los que este afiliado yo creo que sí es importante estar con todos tus papeles en orden. Porque pues nos regimos por estas cosas, si, aunque fuera tener los tres papeles básicos: acta, el INE, el CURP, con que tengas esos 3 actualizados yo creo que te puedes mover bastante bien. Sí, es importante.

La importancia del cambio de documentación radica en lo que menciona Chema: en la identificación, pero no solo la personal o singular, sino aquella percibida por las demás personas. También genera una concordancia entre su presentación personal y corporal, con un nombre legal que complementa la transición y afianza la identidad de estos hombres. No les hace ser más hombres, les hace sentir más seguridad al poder presentar, como menciona él, su credencial de elector y sentir que existe. Los documentos le ayudaron a pasar completamente y que no hubiera duda de que él es un hombre, ahora también para el Estado.

PE: ¿Y te brinda seguridad?

Chema: A mí sí me brindaba seguridad, al momento de hacer los trámites o bueno, al momento de yo ya tener mis documentos es como pasar completamente, pues ya sin cuestionarme nada, es como ser congruente un poco con eso. Pero si es, sobre todo en una sociedad que se rige con estos documentos, tener un documento que te avale como ciudadano es bastante importante.

PE: Con el cambio de documentación, que representó para ti.

Chema: Eso afianzo finalmente el nombre que decidí, pero realmente es parte de la transición, pero no es algo que hizo que yo me sintiera hombre o asegurar en donde estoy, sino que fue una parte importante porque es la identificación, que es tener los papeles, pero eso no me hizo más hombre de lo que yo me pueda sentir, solo es una cuestión legal, hasta ahí yo lo veo.

PE: Pero si te ha ayudado en muchas cosas

Chema: Sí, para identificarte, para mucho papeleo que tengo que hacer, pues si me ayuda perfecto. Pero eso no me hace sentirme, bueno, las primeras veces que mostraba mi INE si sentía, así como de "sí, aquí estoy".

Más allá de un cuerpo, la identidad de estos hombres radica en los significados que le dan ellos mismos y quienes están a su alrededor. Ahora resulta más flexible garantizar el acceso a la identidad para personas trans, incluso existen leyes y dependencias que buscan evitar la discriminación de quienes transgreden. Sin duda las condiciones de cambio han sido las mejores que se han tenido hasta ahora, aunque pueden mejorar.

Conclusiones

Tanto Chema como Cris consideran que el cambio de documentación les permite a los hombres trans vivir una vida con menos discriminación, sobre todo en lugares donde sea necesario comprobar la identidad y que te vean tal y como dice en tus documentos. El derecho a la identidad es fundamental, y por eso destacamos la reforma en la que no se necesita de un peritaje médico, sino que la propia persona decida cuál será su identidad. Lo que sí es un hecho, es que quienes realizan el cambio sufren menos discriminación y que para los hombres trans, a veces resulta más conveniente realizar este cambio porque su identidad pasa desapercibida para la mayoría de la población y los documentos son las únicas pruebas pretransición; al cambiarlos, pueden vivir su identidad como quieran, sin ser señalados o estigmatizados.

Por lo que, en algunos años, el cambio de nombre y de género será un procedimiento más de los muchos que se realizan en el Registro Civil, se empezará a normalizar este cambio. Este proceso de normalización responde a la lógica de género misma, en la cual el binario sigue siendo la norma y no puede existir nada intermedio.

A partir de que reconocen que la identidad autopercebida es válida, también reconoce que existen diferentes corporalidades cuando se es hombre o mujer (porque se sigue manteniendo este binario). Por ello, en el caso de los hombres trans, es necesario:

- Hacer ajustes en los servicios de salud públicos
- Abordar estos temas en la Secretaría de Defensa (en caso de que alguno quisiera realizar el servicio militar)
- Realizar los ajustes necesarios en los planes de estudio para explicar la diversidad humana
- Garantizar el acceso al trabajo y una educación libre de discriminación.

Bibliografía

- Federación Latinoamericana de Semiótica (2012). "CONVERSATORIO Ley de identidad de género. Por el derecho a ser quien cada uno y cada una es. Por el derecho a todos los derechos". *DeSignis*, vol. 19, pp. 155-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=606066894015>
- Agoff, Carolina (2015). "Del amor y la justicia. Significados y experiencias en torno a las nuevas legislaciones contra la violencia de género", en Carolina Agoff y Cristina Herrera. *Amargos Desengaños. Seis lecturas sobre violencia de pareja en México*, CRIM/UNAM-COLMEX.
- Butler, Judith (2001). *El género en disputa*. México: Paidós.
- Garaizabal, Cristina (2010). "Transexualidades, identidades y feminismos", en Miquel. Missé Sánchez y Gerard Coll-Planas (editores.) *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Madrid: Editorial Egales.
- Garosi, Eleonora (2014). "¡Son cosas de la vida! Transmasculinidades en la Ciudad de México", en Rodrigo Parrini y Alejandro Brito, (coords.). *La memoria y el deseo. Estudios gay y el queer en México* (pp. 177 – 221). México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Miano Borrusco, Marinella y Giglia Ciotta, Angela (2001). "Identidades en construcción y deconstrucción: una exploración del archipiélago lésbico-gay desde la historia oral". *Cuicuilco- Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia*, vol. 8, núm. 23, pp. 67-112. Recuperado de <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/20502>
- Ortner, Sherry (2016). *Antropología y teoría social: Cultura, poder y agencia*. Argentina: Universidad Nacional de San Martín, UNSAM.

- Sandoval Rebollo, Erica (2008). "Un lugar en el mundo. Condiciones de vida de personas transexuales y transgénero en la Ciudad de México", Revista Trabajo Social, núm. 18, pp. 112- 125.
- Scott Joan, Wallace (1996). "El género una categoría útil para el análisis histórico". En Martha, Lamas (comp.). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. (pp. 265-302). México: PUEG.
- Vaquerizo Gómez, Elena (2014). "Procesos de socialización en la transexualidad masculina: una aproximación etnográfica en un espacio asociativo", Política y Sociedad, vol. 51, núm. 2, pp. 533-563.
- Vázquez García, Francisco (2009). "Del sexo dicotómico al sexo cromático. La subjetividad transgenérica y los límites del constructivismo", Sexualidad, Salud y Sociedad- Revista Latinoamericana, núm. 1, pp. 63-88.
- Weeks, Jeffrey (1998). "La construcción de las identidades genéricas y sexuales. La naturaleza problemática de las identidades". En Szasz, Ivonne y Lerner, Susan. (comps). Sexualidades en México. (pp. 199 -222) México: El Colegio de México.

Nepotismo, nivel jerárquico y servilismo manipulador: una dinámica perversa ante la desigualdad, violencia y discriminación en el trabajo

Emmanuel Martínez-Mejía*
Erika-Mariana Ascencio**

Resumen

Se realizó un estudio cualitativo con el objetivo de explorar las experiencias en el trabajo, referentes a la falta de igualdad y de oportunidades, violencia y discriminación, en personas trabajadoras de la zona metropolitana del Valle de México. Participaron 147 personas tanto de la economía formal como de la informal. De acuerdo a los hallazgos del estudio, se encontró que la principal manifestación está representada por la falta de igualdad y de trato; en segundo lugar y en una proporción similar, por la violencia y la discriminación laborales.

El informe de códigos mostró que el nepotismo, el nivel jerárquico alto, el servilismo manipulador y la violencia de género son los que muestran mayor amplitud, relevancia y extensión. Uno de los hallazgos fue la relevancia que mostró la violencia de mujeres sobre mujeres. Un modelo con análisis de redes conceptuales identifica una dinámica social perversa, en la que la principal práctica negativa es el nepotismo, ejercida por quienes son jefes que causa, principalmente, falta de oportunidades. Esta dinámica se complementa cuando las personas colaboradoras que buscan activamente verse beneficiadas por el nepotismo de las personas que fungen como jefes a través de

* Profesor de tiempo completo en la Facultad de Psicología, UNAM. <https://orcid.org/0000-0002-4095-359X> Correspondencia: emmanuel.martinez.mejia@comunidad.unam.mx Reconocimiento para el Laboratorio de Innovación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

** Maestrante del programa de Maestría en Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. <https://orcid.org/0000-0002-9830-9035>

acciones de servilismo manipulador para obtener beneficios, promociones o buen trato. Como principal conclusión, se interpreta que, ante la falta de oportunidades y discriminación, las personas consideran que entrar en una dinámica de competencia por el nepotismo es una vía efectiva para asegurar la permanencia en el trabajo.

Palabras clave: Nepotismo, servilismo, desigualdad, violencia y discriminación.

Falta de igualdad de oportunidades y trato

Es indispensable que los Estados garanticen el principio de igualdad como derecho humano (Montalvo Romero, 2007). Al respecto, en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2024) se indica que “el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”. Sin embargo, abordar la igualdad desde el derecho no es suficiente. Al respecto, en el Informe de Desigualdades en México, (El Colegio de México, 2018) se señala que es necesario abordar la desigualdad desde la economía, la sociología y la ciencia política. No obstante, habría que agregar la filosofía, la antropología y la psicología, entre otras. En general, esta aproximación a la desigualdad (El Colegio de México, 2018), desde las ciencias sociales, es fundamental para profundizar en las afectaciones sociales del acaparamiento de recursos y el acceso a oportunidades, debe realizarse desde tres perspectivas: a) la de oportunidades; b) la de resultados; y c) el interseccional. También en este Informe se señala que las desigualdades, particularmente en el trabajo, se deben principalmente a tres dimensiones: 1) la ocupación y el desaliento laboral; 2) las características y condiciones laborales; y 3) la remuneración.

En el Artículo 123 de la Constitución (CPEUM, 22-03-2024), en su sección A fracción VII, se indica que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. En este sentido, en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 04-04-2024), se protege la igualdad sustantiva de las personas trabajadoras, que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres. Además, en la Ley General

para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 29-12-2023), se abordan diversos elementos para proteger la igualdad en el trabajo. De tal forma que, el sistema regulatorio se ha ido fortaleciendo cada vez más para la protección de la igualdad.

La igualdad laboral se alcanza cuando todas las personas obtienen el mismo trato, oportunidades, el pago y las condiciones para realizar su trabajo (Montalvo Romero, 2007). Sin embargo, la literatura científica y social dan cuenta de que, efectivamente, contar con leyes no garantiza que las personas gocen en el día a día de esa protección. En los años 80, con el modelo económico neoliberal se fueron incrementando las desigualdades laborales entre la población que tenía acceso a empleo, principalmente con el acceso a la protección social y un salario estable, y aquella que, al no tener acceso a esta oportunidad, terminaba trabajando en la economía informal (Mora Salas y De Oliveira, 2010). Sin embargo, entrado el siglo XXI, estas desigualdades también se agudizaron entre las personas asalariadas, debido a la amplia heterogeneidad del mercado laboral entre mujeres y hombres, así como para distintos grupos en condición de vulnerabilidad, donde los salarios fueron perdiendo su poder adquisitivo. Al regularizarse la tercerización también se descuidaron las condiciones de trabajo y se flexibilizó la protección social, lo que en la literatura ha sido denominado como precarización laboral (Pacheco, 2014). Hecho que ha tenido consecuencias sobre la inserción laboral (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996), el desarrollo y barreras en la carrera laboral de las mujeres (Cuadrado Guirado y Morales Domínguez, 2007; Gorjón García y Lizárraga Álvarez, 2021), el deterioro laboral de los jóvenes (Echaves García y Echaves, 2017) y trabajo decente para las personas mayores (Arese, 2020).

Desde 2019, el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) emite el Boletín de Movilidad Social en el Mercado de Trabajo, en el que a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) examina la movilidad laboral a través de tres aspectos: a) su extensión en número de personas, b) la magnitud en cuanto a progresos y c) la igualdad de oportunidades y resultados que involucra; enfocados, al acceso a la salud y a las oportunidades de capacitación además del ingreso. En este sentido, Vélez Grajales

y Monroy-Gómez-Franco (2023) muestran evidencia sobre cómo los recursos económicos del hogar de origen interactúan con las circunstancias territoriales y con las características personales afectando las opciones de logro de vida de las personas en México.

En la guía de intervención sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020), está orientado al crecimiento económico y al trabajo decente, señala que la desigualdad en el trabajo en México se manifiesta, principalmente, en las mujeres, las personas jóvenes, personas hablantes de lengua indígena, personas con discapacidad, personas trabajadoras del sector agropecuario, y el trabajo infantil. Por lo que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las experiencias de las personas trabajadoras sobre la falta de igualdad de oportunidades en el trabajo?

Discriminación en el trabajo

La discriminación en el trabajo ya sea en el empleo o en cualquier ocupación, "supone una diferenciación de trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar" (Organismo Internacional del Trabajo, 2003:7). Si bien esta definición aclara el ámbito específico donde se manifiesta la discriminación laboral, desde la amplia reflexión conceptual de Rodríguez Zepeda (2005), le falta especificar sus consecuencias.

Desde el ámbito de las relaciones laborales formales, Horbath y Gracia (2014) señalan que se trata de un trato diferencial generado por prejuicios, preconcepciones y estigmas, en los procesos laborales de reclutamiento, desempeño y promoción, aunque también habría que agregar en la terminación de la relación laboral. Por otro lado, una limitante desde la economía es llegar a suponer que los mercados de trabajo limitarán la discriminación porque buscarán maximizar la eficiencia y minimizar los costos de errores

con mano de obra calificada, sin embargo, este supuesto, en teoría, solo funcionaría en una situación de competencia perfecta, cuando no es así, como en la realidad, se presentan prejuicios y estereotipos que causan discriminación (Ordóñez Barba, 2018).

Entre los documentos regulatorios más importantes para evitar la discriminación están la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2024), que desde 2001 cuenta con una perspectiva de derechos humanos que prohíbe la discriminación. A partir de 2003, se crea la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 01-04-2024), en la que se contemplan aspectos para la prevención de la discriminación en el trabajo. En particular, en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 04-04-2024), se indica que el trabajo digno o decente es aquel en el que “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”. En términos complementarios para los centros de trabajo se encuentra la NMX-R-025-SCFI-2015, que hace referencia a las prácticas de los centros de trabajo para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Ahora bien, se supondría que si el Estado interviene generando regulaciones que sancionen la discriminación, entonces se evitaría. Desafortunadamente, no sucede así. Por ejemplo, Horbath y Gracia (2014) identifican en la literatura una serie de elementos que caracterizan la discriminación laboral que sufren las mujeres: 1) El poco acceso a la educación, la formación y la capacitación, debido a los aspectos socioculturales. 2) Segregación del mercado laboral a ciertas ocupaciones de las mujeres, incluso con educación superior. 3) Salarios precarios. 4) Políticas laborales neoliberales que afectan más a este sector poblacional. Por tanto, la exclusión, la segregación, tercerización, la flexibilización y la precarización ocasionan en las mujeres bajos ingresos, pobreza y desigualdad. Debido a lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las experiencias de discriminación laboral de las personas trabajadoras?

Violencia laboral

Desde Leymann (1990), el cual introduce el estudio de la violencia al lugar de trabajo, se han utilizado una serie de términos para referirse a la violencia laboral como acoso, acoso psicológico, hostigamiento, maltrato, derivados de los conceptos en inglés *mobbing, workplace bullying, harassment* o *inappropriate treatment at work* (Agervold, 2007; Salin, 2008; Uribe Prado, 2011). A partir de la investigación científica y la delimitación conceptual generada, en su metodología SOLVE, para la prevención y protección de la salud y bienestar contra los riesgos psicosociales emergentes en el lugar de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (2012: 114) incluye y define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

En particular, desde la psicología, se puede señalar como una de las más importantes la que ha realizado Uribe Prado (2011), al identificar empíricamente 16 factores en personas trabajadoras mexicanas, como son: violencia física, hostigamiento sexual, amenazas, violencia verbal, aislamiento, generar culpa, comunicación deteriorada, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, maltrato y humillación, desacreditación profesional, discriminación, sobrecarga de trabajo, clima laboral hostil, y exceso de supervisión y control.

Desde 2007, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 26-01-2024), protege a las mujeres de los diversos tipos de violencia, específicamente las relacionadas con el ámbito del trabajo: la económica, laboral, docente y política. En específico, desde 2012, la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo Tercero Bis, define la violencia laboral y el hostigamiento. En el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) se incluye como uno de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En la NOM-035-STPS-2018, se define como 1) acoso psicológico, 2) hostigamiento y 3) malos tratos; cada uno de estos dominios con sus

propias manifestaciones específicas. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que, desde 2022, México ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, por lo que será necesaria una adecuada instrumentación de las políticas públicas, incluso considerando una norma independiente sobre violencia laboral (Martínez Mejía, 2023a).

Aquino y Thau (2009) señalan que entre los principales efectos de la violencia laboral están afectaciones a la salud física y mental, así como en la satisfacción laboral. Por lo que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las experiencias de las personas trabajadoras sobre la violencia laboral?

Entramado de la desigualdad, la violencia y la discriminación en el trabajo

¿Por qué abordar los tres fenómenos? La Organización Internacional del Trabajo (2003) advierte que existe un círculo vicioso entre la discriminación y la desigualdad donde, por un lado, existen estereotipos y prejuicios, tanto individuales como institucionales, que generan discriminación laboral y, como consecuencia, se impiden o limitan las oportunidades laborales, entonces se generan desigualdades económicas que refuerzan los estereotipos y prejuicios.

Arzate Salgado (2018) señala la importancia de abordar el estudio de las desigualdades entramadas a la violencia. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), en su artículo 5, señala que la discriminación, entre otros factores, es causa de la violencia laboral.

Aunque se ha avanzado en la investigación científica, hay evidencia parcial sobre la relación conjunta entre la desigualdad, la violencia y la discriminación, específicamente en el ámbito del trabajo, debido a ello, el objetivo de este estudio es explorar las experiencias en el trabajo de falta de igualdad y de oportunidades, la violencia y la discriminación en personas trabajadoras en la zona metropolitana del Valle de México, para responder las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son las experiencias de las personas trabajadoras sobre la falta de igualdad de oportunidades, violencia y discriminación laborales?

¿Existe convergencia entre el tipo de experiencias sobre la falta de igualdad de oportunidades, violencia y discriminación laborales?

Método

Tipo y diseño de estudio: Se llevó a cabo un estudio exploratorio cualitativo para conocer las experiencias de falta de igualdad de trato, discriminación y violencia en el trabajo, en personas trabajadoras de la zona metropolitana del Valle de México.

Participantes: Se realizó una estrategia de muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia y bola de nieve. El requisito de inclusión fue que tuvieran una ocupación o trabajo remunerado. Participaron 147 personas tanto de la economía formal (55.78%) como de la informal (44.22%); 87 mujeres, 58 hombres y 2 que prefirieron no decir su género.

Hipótesis

H1: Se presentarán expresiones de falta de igualdad de oportunidades en el trabajo.

H2: Se presentarán expresiones de violencia laboral.

H3: Se presentarán expresiones de discriminación laboral.

H4: Habrá convergencia en las experiencias entre la falta de igualdad de oportunidades, violencia y discriminación laborales.

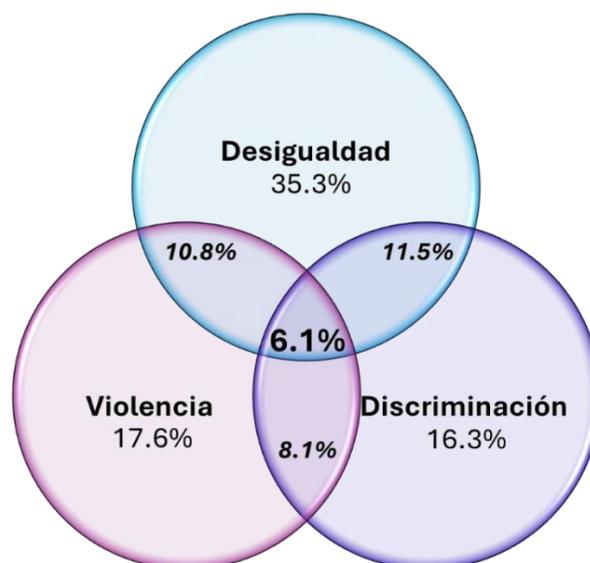
Instrumento: Se diseñó una entrevista semiestructurada *ad hoc* con dos preguntas para identificar falta de igualdad de oportunidades y trato, dos preguntas para violencia laboral y tres preguntas para discriminación (Martínez-Mejía, 2023b); integra preguntas cerradas de Sí y No (p. ej. ¿Considera que en su trabajo existe igualdad de oportunidades y trato para todas las personas?), y preguntas abiertas de profundización (p. ej. Si le han discriminado en su trabajo actual ¿Cuál ha sido la razón?).

Procedimiento: Se realizó análisis de contenido, que es un procedimiento interpretativo de comunicaciones previamente registradas, tanto con técnicas cuantitativas y/o cualitativas para procesar datos significativos teóricamente o pertinentes (Piñuel Raigada, 2002). Se utilizaron Excel 365 y ATLAS.ti 24 para analizar las respuestas de las personas participantes.

Resultados

La principal manifestación fue la falta de igualdad y de trato, con 52 expresiones (H1), en segundo lugar, en una proporción muy similar la violencia (H2), con 26 expresiones y la discriminación laboral, con 24 expresiones (H3). De manera inicial, también se pueden observar convergencias en las personas que experimentan la combinación de dos de estos fenómenos, así como un 6.1% que experimentan los tres (H2, Figura 1).

Figura 1. Diagrama de Venn donde convergen las experiencias de desigualdad, discriminación y violencia en el contexto laboral.

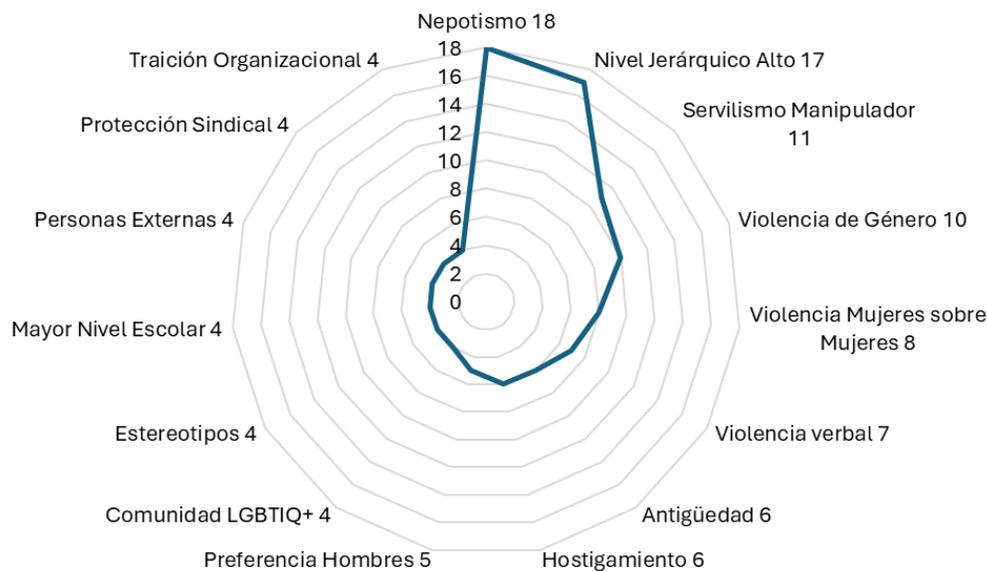


Nota: Elaboración propia. N=147 entrevistas. Descripción: Contiene un diagrama de Venn, en donde se muestra el porcentaje de personas que convergen entre las experiencias de desigualdad, discriminación y violencia en el contexto laboral.

Con base en el análisis de contenido de las experiencias de las personas trabajadoras, se identificaron diversos tipos de experiencias que se codificaron con base en la literatura revisada y mediante los conceptos expresados por las personas. El informe de códigos que el análisis en Atlas.ti 24 arrojó, indica 15 códigos como los de mayor enraizamiento, donde el Nepotismo, Nivel Jerárquico Alto, Servilismo Manipulador y Violencia de Género son los de mayor amplitud, relevancia y extensión (Figura 2).

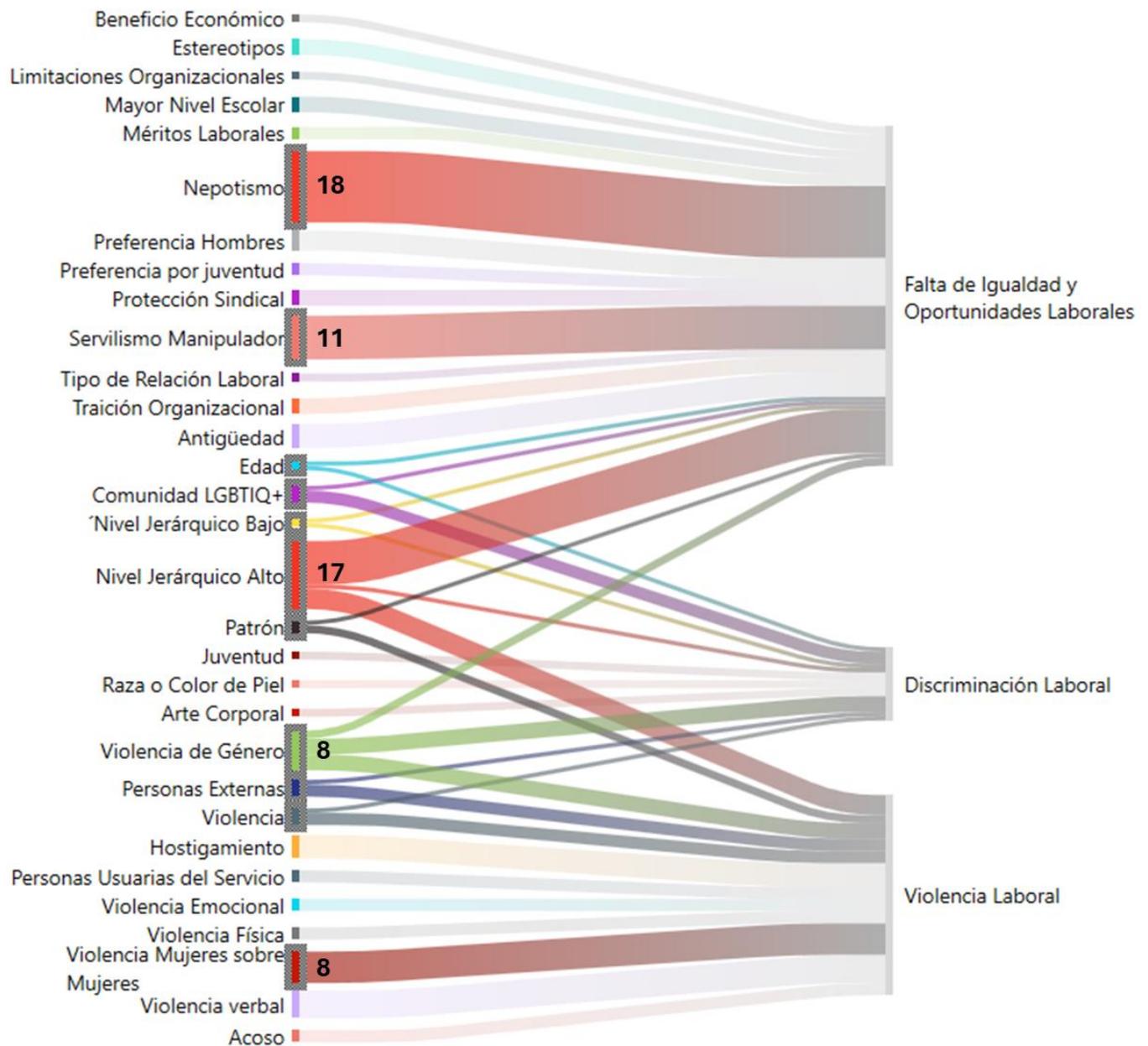
De manera complementaria al informe de códigos, en el diagrama de flujo (Figura 3) se identifican algunos resultados relevantes: a) el nepotismo y el servilismo manipulador se relacionan directamente con la falta de oportunidades; b) la violencia de mujeres sobre mujeres es uno de los códigos con una frecuencia importante relacionada con la violencia laboral, y c) la violencia de género y el nivel jerárquico alto se relacionaron de manera relevante tanto con la discriminación, la falta de igualdad y la violencia (H4).

Figura 2. Gráfica radial de Enraizamiento de los principales códigos sobre falta de igualdad de oportunidades, discriminación y violencia laboral.



Nota: Elaboración propia. Descripción: Contiene una gráfica radial titulada: Enraizamiento de los principales códigos sobre falta de igualdad de oportunidades, discriminación y violencia laboral.

Figura 3. Diagrama de flujo de Tipos de experiencias más relevantes y su interacción con la falta de igualdad, discriminación y violencia laboral.

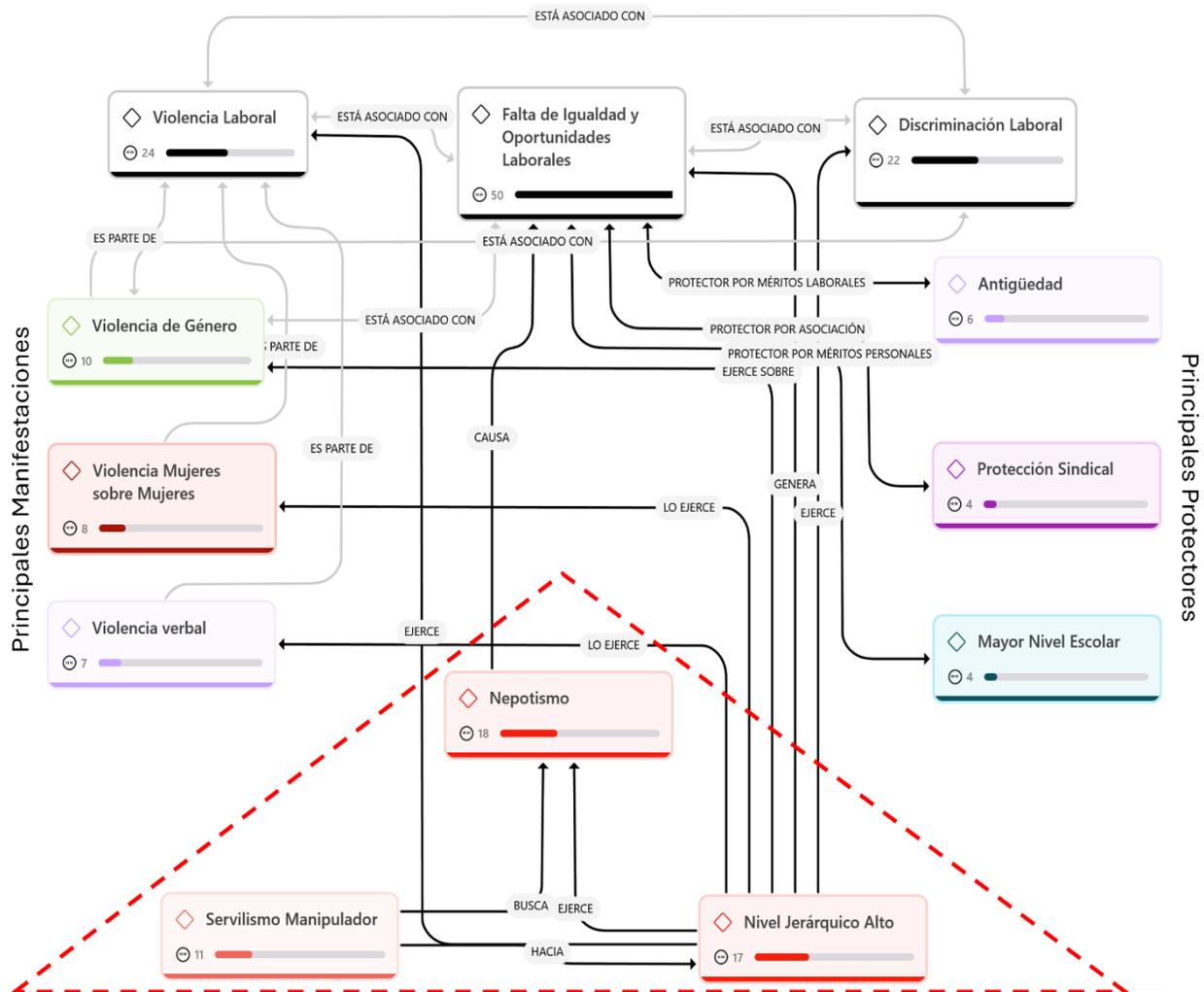


Nota: Elaboración propia. Descripción: Se resaltan las experiencias con más interacciones. Se muestra las frecuencias de experiencias mayores a 1. Contiene un diagrama de flujo sobre los tipos de experiencias más relevantes y su interacción con la falta de igualdad, la discriminación y violencia laboral.

Con base en el análisis de enraizamiento y el diagrama de flujo, se propone un modelo con análisis de redes conceptuales (Figura 4). Por un lado, se encontraron tres manifestaciones principales de la violencia laboral: a) la violencia de género, b) la violencia de mujeres sobre mujeres, y c) la violencia verbal. Por otro, se identificaron tres protectores ante la falta de igualdad de oportunidades: a) la antigüedad, por méritos labores; b) la protección sindical, por asociación colectiva; y c) un mayor nivel escolar, por méritos personales.

En cuanto a las posibles causas de falta de igualdad, discriminación y violencia laboral, se identificó una dinámica perversa (Figura 4). En primer lugar, quienes ejercen estas prácticas son los niveles jerárquicos altos; cabe señalar que se presentó violencia de mujeres sobre mujeres (Tabla 1). En segundo lugar, la principal práctica perversa es el nepotismo que ejercen los jefes y provoca, principalmente, la falta de oportunidades. Ahora bien, esta dinámica social perversa que se identificó se manifiesta cuando las personas colaboradoras buscan activamente beneficiarse por el nepotismo de los jefes a través de acciones de servilismo manipulador, por ejemplo, tratar -artificialmente- de caerle bien al jefe mediante actitudes como “hacerle favores” o “buscar servir incondicionalmente” (H4).

Figura 4. Red conceptual de la relación entre servilismo manipulador, nepotismo y nivel jerárquico alto con falta de igualdad, discriminación y violencia laboral.



Nota: Elaboración propia. Descripción: Contiene una Red conceptual de la relación entre servilismo manipulador, nepotismo y nivel jerárquico alto con la convergencia entre falta de igualdad, discriminación y violencia laboral.

Tabla 1. Verbalizaciones de los códigos sobre falta de igualdad, discriminación y violencia laboral.

Códigos	F	Variable	Ejemplos de Verbalizaciones
Nepotismo	18	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"Hay favoritismo dentro de la empresa, si le caes bien a un superior fácilmente puedes ascender. El ascender no depende de tus capacidades" "A los que son familiares de los jefes"
Nivel Jerárquico Alto	17	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"A las personas que han desarrollado una relación de amistad o afectiva con personas de puestos más altos"
		Violencia	"Acoso laboral por parte de la directora"
		Discriminación	"Por ser joven y ser jefe de otras personas y estarles dando órdenes, no lo toman en serio y lo insultan"
Servilismo Manipulador	11	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"Hay como grupitos en donde para unos son mejores los tratos o no se les llama la atención como a los otros" "Se les trata mejor a las que tienen amistades con los puestos más altos, tienen más permisos y el horario no lo respetan"
Violencia de Género	10	Violencia Laboral	"Muchas son por los prejuicios y se les dan las oportunidades a las personas que se adecuan más al esquema heteronormado-cis"

Violencia Mujeres sobre Mujeres	8	Violencia Laboral	"Acoso laboral, porque la gerente se ha estado portando muy hostil con nosotros, y a cada rato anda dando quejas falsas al dueño"
Violencia Verbal	7	Violencia Laboral	"Que la jefa me gritó frente a todos por algo que no era mi culpa"
Antigüedad	6	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"A las personas que tienen más antigüedad se les da mejor trato y oportunidad"
Protección Sindical	4	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"A quienes tienen vínculos con el sindicato, por los privilegios"
Mayor Nivel Escolar	4	Falta de Oportunidades (mejores oportunidades)	"Se les proporciona a las que tienen más estudios, específicamente en cuanto al pago"

Nota: Elaboración propia. F=Frecuencia. Descripción: Contiene cuatro columnas, la primera titulada, códigos; la segunda titulada, frecuencias; la tercera titulada, variable y la cuarta, ejemplos de verbalizaciones. Tiene nueve filas.

Discusión y conclusiones

Se llevó a cabo un estudio cualitativo para explorar las experiencias en el trabajo de falta de igualdad y de oportunidades, violencia y discriminación laborales de 147 personas trabajadoras, en la zona metropolitana del Valle de México. En primer lugar, se encontraron 15 códigos relevantes con el mayor enraizamiento, donde el nepotismo, nivel jerárquico alto, servilismo manipulador y violencia de género son los de mayor amplitud, relevancia y extensión. En cuanto al nepotismo, resultó un hallazgo relevante, ya que, aunque principalmente está asociado al ámbito gubernamental también se presenta en la iniciativa privada, particularmente en las empresas familiares, por lo que se trata de un fenómeno con una amplia presencia en todo tipo de organizaciones (Jaimes Bolívar y Albornoz-Arias, 2021; López et al., 1999). Por su parte, Zimmermann (2000) señala que, en el contexto de la gestión del cambio organizacional, el nepotismo es un inhibidor del desempeño generado por una cultura individualista.

En segundo lugar, se encontraron tres manifestaciones principales de la violencia laboral: a) la de género; b) la de mujeres contra mujeres; y c) la verbal. Estas manifestaciones de violencia están sancionadas por el sistema regulatorio mexicano en general y, en particular, en la Ley Federal del Trabajo para temas laborales. Sin embargo, una de las interpretaciones es que no llega a nivel de prácticas laborales y cultura del trabajo. Según Uribe Prado (2011) las diferentes manifestaciones de la violencia laboral pueden tener consecuencias graves sobre la salud mental, reflejadas en síntomas psicossomáticos como dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, disfunción sexual, agresividad, consumo de sustancias legales e ilegales, así como desarrollo de trastornos del sueño, de ansiedad y de depresión.

En tercer lugar, se encontró que las personas identifican estar más protegidas ante la falta de igualdad, discriminación y violencia laborales cuando se tiene mayor antigüedad en el empleo, ya sea porque son parte de un sindicato, o bien por alcanzar mayor nivel de escolaridad. Al respecto, Cruz Arroyo y Casique (2019) en un estudio con 199 mujeres trabajadoras, tanto de la iniciativa privada como de gobierno, encontraron que la antigüedad laboral tiene correlación negativa con la violencia de género. Por su parte, Saraiva et al. (2022) encontraron una relación directa de quienes están sindicalizadas y el aumento a su salario. En cuanto al retorno educativo y el mercado del trabajo, en un estudio en América Latina, Trucco (2014) encontró que existe una relación importante entre los niveles educativos logrados y la calidad de los trabajos, con mayor claridad cuando se logran niveles educativos superiores.

En cuarto lugar, se encontró una dinámica perversa que se manifiesta cuando las personas buscan activamente acciones de servilismo manipulador o verse beneficiadas por el nepotismo que practican sus jefes. Para Dubet (2011), desde un enfoque estadístico, la igualdad de oportunidades es una ficción, ya que las herramientas macro estadísticas no toman en cuenta las particularidades de los grupos, sobre todo de los menos representativos, es decir, las minorías invisibles y silenciosas. De tal forma que una parte de la discusión se centra en los méritos individuales en la competencia por un lugar en la sociedad o en un puesto de trabajo. Es decir, los grupos de atención prioritaria son víctimas de discriminación, por lo que dependen de la competencia por las pocas oportunidades.

Vélez Grajales y Monroy-Gómez-Franco (2023) afirman que el esfuerzo no basta, sino que, por el contrario, las circunstancias de las personas; factores fuera de su control tales como el estatus económico y educativo de origen, las condiciones del lugar en el que se crece, el género, la adscripción étnica y el tono de piel; se convierten en una limitante del reconocimiento en el mercado de trabajo. Por tal razón, el Estado debe garantizar los derechos sociales y laborales para asegurar la

igualdad de posiciones de las personas menos favorecidas y puedan acceder a las mismas oportunidades. Sin embargo, con base en los resultados de este estudio, desde el enfoque de Dubet (2011) en el que cuestiona la ilusión de la igualdad de oportunidades y la meritocracia, es posible señalar que las personas menos favorecidas en la jerarquía laboral, ante la falta de oportunidades justas y equitativas, tratan de funcionar desadaptativamente utilizando el mecanismo inmediato del nepotismo.

Aunque el nepotismo tiene una connotación negativa, es necesario cuestionarse por qué las personas llegan a tener este tipo de comportamiento. Por un lado, desde la influencia social, el conformismo como influencia normativa, en el que las personas modifican su comportamiento respecto a una mayoría, tiene el objetivo de reducir su incertidumbre y adaptarse socialmente ante situaciones complejas (Cialdini y Trost, 1998; Gelfand et al., 2024). Lo que autores como Fernández Dols (1992) han llamado normas perversas como el amiguismo, el enchufe y el nepotismo, que pueden trascender los ámbitos interpersonal y grupal y generar consecuencias macrosociales, pues son las instituciones las que instauran y reproducen estas normas sociales perversas.

Por otro lado, desde la aproximación innovadora de la neurociencia organizacional, se puede hablar de procesos grupales adaptativos, a partir de una base fisiológica de neuronas espejo y emociones que permiten la influencia social y grupal sobre nuestros comportamientos y actitudes, como es el caso de la corrupción, el nepotismo o las malas prácticas, aunque estas manifestaciones no beneficien a la organización en general (González Esteban, 2016). Por lo que las intervenciones laborales y organizacionales deberían tener tanto un nivel individual, grupal y organizacional de manera interdependiente.

Entre las principales limitaciones de este estudio, se puede mencionar que se trató de una aproximación transeccional, por lo que se recomienda realizar estudios longitudinales para identificar cómo se van desarrollando tanto las manifestaciones de la violencia laboral, como los protectores laborales. Además, se pueden hacer estudios con diferentes grupos tanto en sectores específicos, con ocupaciones en particular y con grupos en condiciones de vulnerabilidad.

La exposición a la falta de oportunidades, a la discriminación o a la violencia laborales, puede tener consecuencias negativas, incluso graves, tanto a nivel individual, grupal y organizacional (Moreno-Jiménez et al., 2004); y más graves pueden ser, cuando se presentan de manera conjunta como se observó en este estudio. Por lo que, además de la implantación obligatoria para todos los centros de trabajo la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención), se recomienda el uso general de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (en Igualdad Laboral y No Discriminación), para fomentar prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, de preferencia buscando la certificación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Resulta necesario avanzar en la especificación de la violencia laboral como constructo hacia una base clara para su medición y evaluación (Lazarsfeld, 1985), tomando en cuenta: a) la evidencia de la investigación científica, b) las normas y recomendaciones internacionales y c) la regulación nacional. Sobre todo, considerando que se tienen que mejorar los instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de la NOM-035-STPS-2018, incluyendo la violencia laboral (Martínez-Mejía y Martínez-Guerrero, 2023).

Finalmente, se propone la generación de programas laborales protectores sobre liderazgos positivos y saludables (Martínez-Mejía et al., 2022), con congruencia, ética, ejemplo, apoyo y servicio, en el que los líderes brinden información, orienten

y formen a las personas que dirigen para centrarse en desarrollar las fortalezas y habilidades, así como promover y proteger la salud, justicia, seguridad y bienestar de las personas colaboradoras.

Bibliografía

- Agervold, Mogens (2007). "Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study". Scandinavian Journal of Psychology, vol.48, núm.2, pp. 161-172.
- Aquino, Karl y Thau, Stefan. (2009). "Workplace victimization: aggression from the target's perspective". Annual Review of Psychology, vol. 60, núm.1, pp. 717-741.
- Arese, César (2020). "El edadismo laboral y previsional". Revista de Derecho de las Minorías, núm. 3, pp. 138-163. Recuperado de [https://doi.org/10.22529/rdm.2020\(3\)05](https://doi.org/10.22529/rdm.2020(3)05)
- Arzate Salgado, Jorge (2018). "Desigualdad-violencia como continuo problemático". Revista de Cultura de Paz, vol. 2, pp. 175-190. Recuperado de <https://revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/25/17>
- Cialdini, Robert y Trost, Melanie. (1998). "Social Influence: Social norms, conformity and compliance", en Fiske, S. y Lindzey Gardner (eds.), The Handbook of Social Psychology (pp. 151-192). Vol. II, (4.a edic.). N. York: McGraw Hill.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma, 22-03-2024). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

- Cruz Arroyo, Vianney y Casique, Irene. (2019). "Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México". Papeles de población, vol.25, núm.102, pp.51-79.
- Cuadrado Guirado, Isabel y Morales Domínguez, José. (2007). "Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones". Journal of Work and Organizational Psychology, vol.3, núm. 2, pp. 83-202.
- Dubet, François (2011). Repensar la justicia social: contra el mito de la igualdad de oportunidades. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Echaves García, Antonio y Echaves, Carlos. (2017). "Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España". Cuadernos de Investigación en Juventud, núm.2, pp. 33-52. Recuperado de <https://doi.org/10.22400/cij.2.e007>
- El Colegio de México (2018). Desigualdades en México/2018. México: Recuperado de <https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf>
- Fernández Dols, José (1992). "Procesos escabrosos en Psicología Social: el concepto de norma perversa". Revista de Psicología Social, vol. 7, núm.2, pp. 243-256.
- García Blanco, José María, y Gutiérrez, Rodolfo. (1996). "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas". Reis, núm. 75. pp. 269-293.
- Gelfand, Michele; Gavrilets, Sergey; Nunn, Nathan. (2024). "Norm dynamics: Interdisciplinary perspectives on social norm emergence, persistence, and change". Annual Review of Psychology, vol.75, núm.1, pp. 341-378. Recuperado de <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-033020-013319>

- González Esteban, Elsa (2016). "El desarrollo de la ética empresarial ante los avances de la neurociencia organizacional y la neuroética". Pensamiento: Revista de Investigación e Información Filosófica, vol.72, núm. 273, pp. 921-940.
- Gorjón García, Lucía y Lizarraga Álvarez, Imanol. (2021). "El incesante goteo contra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". ICE, Revista De Economía, núm.921. Recuperado de <https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7261>
- Horbath, Jorge y Gracia Amalia. (2014). "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México". Economía, sociedad y territorio, vol. 14, núm.45, pp. 465-495.
- Jaimes Bolívar, Grisly y Albornoz-Arias, Neida. (2021). "Factores que inciden en el proceso de sucesión de empresas familiares". Pensamiento & Gestión, núm. 50, pp. 69-99.
- Lazarsfeld, Paul (1985). "De los conceptos a los índices empíricos". En Boudon, Raymond y Lazarsfeld, Paul. Metodología de las ciencias sociales, Tomo I, pp. 35-46.
- Ley Federal del Trabajo (última reforma, 04-04-2024). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (última reforma, 01-04-2024). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma, 26-01-2024). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma, 29-12-2023). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Leymann, Heinz (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces". Violence and Victims, vol.5, núm.2, pp. 119-126.
- López García, Rafael; Revuelta Bordoy, Daniel; Sánchez Pérez, José. (1999). "Análisis de las prácticas de nepotismo: especial referencia al caso de la empresa familiar". Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, núm.17, pp.133-146.
- Martínez-Mejía, Emmanuel (2023a). "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México". Región y Sociedad, vol. 35, e1700. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700>
- Martínez-Mejía, Emmanuel (2023b). Entrevista sobre Falta de Oportunidades, Violencia y Discriminación Laborales. [Documento de trabajo inédito]. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martínez-Mejía, Emmanuel y Martínez-Guerrero, José. (2023). "Evaluación del cuestionario de la Guía de Referencia III NOM-035-STPS-2018: limitaciones, implicaciones y retos de su validez". Psicumex, vol. 13, núm.1, pp. 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.524>
- Martínez-Mejía, Emmanuel; Souza Saisó, Erika; García, Alejandra. (2022). "Modelo de liderazgo saludable integral y su desarrollo como competencia psicosocial adaptativa en ambientes organizacionales complejos". Administración y Organizaciones, vol.25, núm.48, pp. 47-63. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n48/Martinez>

- Montalvo Romero, Josefa (2007). "Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano". Anuario Jurídico y Económico Escurialense, núm. 40, pp. 229-242.
- Mora Salas, Minor y De Oliveira, Orlandina. (2010). "Las desigualdades laborales. Evolución, patrones y tendencias". En Cortés, Fernando y De Oliveira, Orlandina. (Coords.), (pp. 101-140). Desigualdad social. México: El Colegio de México, pp. 101-140.
- Moreno-Jiménez, Bernardo; Rodríguez Muñoz, Alfredo; Garrosa Hernández, Eva; Morante Benadero, María Eugenia. (2004). "Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 3, pp. 277-289.
- NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Ordóñez Barba, Gerardo (2018). "Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México". Región y sociedad, vol.30, núm.71, pp.1-30. <https://doi.org/10.22198/rys.2018.71.a377>
- Organización Internacional del Trabajo (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión. Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso [Comunicado de prensa]. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_850554/lang-es/index.htm

Pacheco, Edith (2014). "El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual", en Guadarrama, R, Hualde, A. y López, S. (Coords.), (pp. 45-100). La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámica y significados. México: El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.

Piñuel Raigada, José (2002). "Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido". Sociolinguistic Studies, vol. 3, núm.1, pp. 1-42.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Guía de intervención para las OSC vinculadas al Objetivo de desarrollo sostenible 8. México: PNUD.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (14-11-2014). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

Salin, Denise (2008). "The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: measures adopted and underlying organizational factors". Scandinavian Journal of Management, vol.24, núm.3, pp. 221-231.

Saraiva Frio, Gustavo; Aniceto França, Marco; Farias Eskenazi, Davi. (2022). "Sindicalización y salarios: análisis por cuantiles". Revista de la CEPAL, vol.136, pp. 179-201.

Trucco, Daniela (2014). Educación y desigualdad en América Latina. Serie Políticas Sociales. CEPAL.

Uribe Prado, Jesús F. (2011). "Violencia y acoso en el trabajo Mobbing". México: Editorial El Manual Moderno.

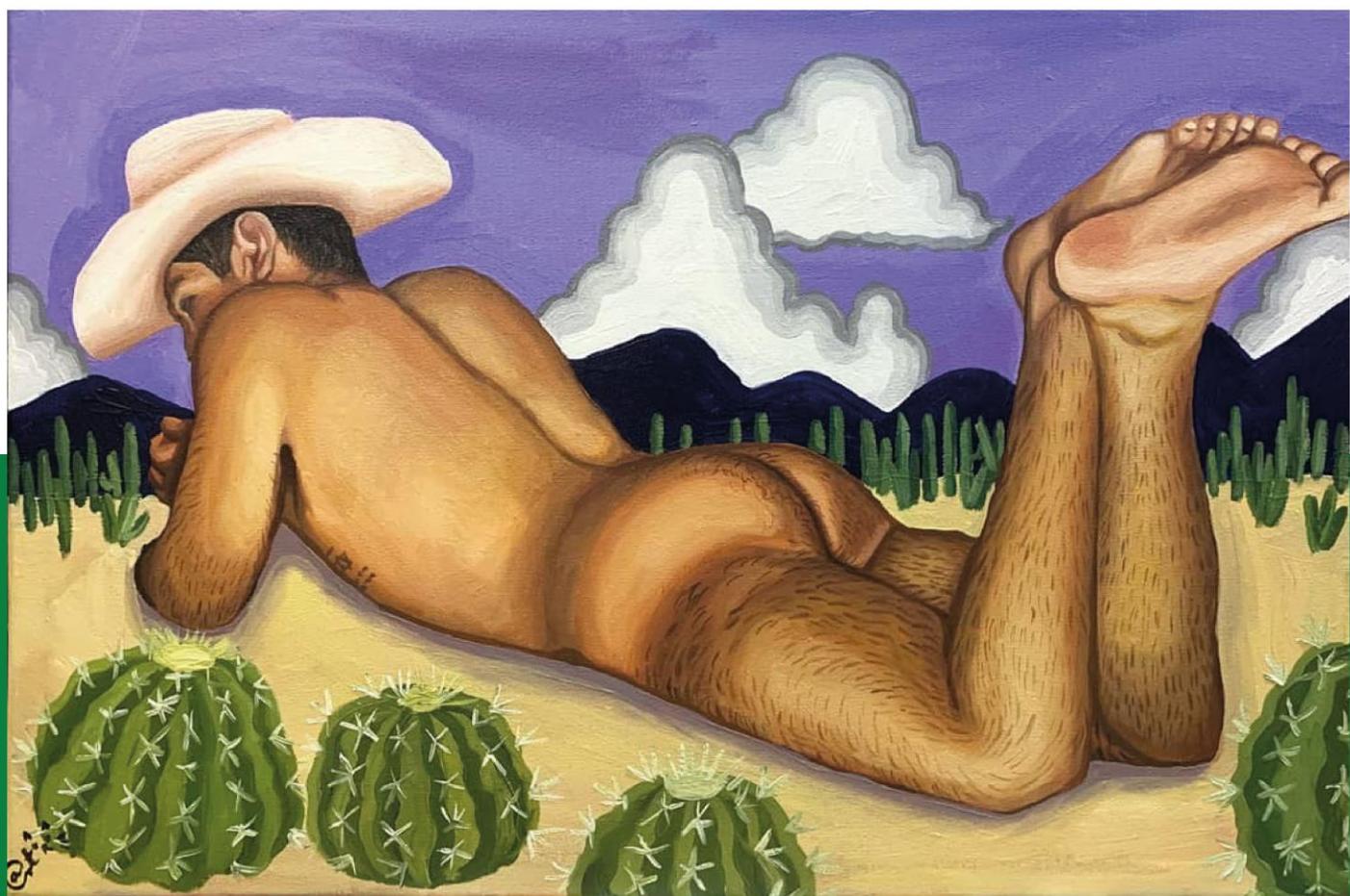
Vélez Grajales, Roberto y Monroy-Gómez-Franco, Luis. (2023). Por una cancha pareja: igualdad de oportunidades para lograr un México más justo. Grano de Sal.

Rodríguez Zepeda, Jesús (2005). "Definición y concepto de la no discriminación". El cotidiano, núm. 134, pp. 23-29.

Zimmermann, Arthur (2000). Gestión del cambio organizacional: caminos y herramientas (2ª Edición). Ecuador: Ediciones Abya-Yala.

TEMAS DE COYUNTURA

Autore, Gato Que Pinta: "Morena",
curadore Eli Moon.



La erradicación de la criminalización del VIH en la Ciudad de México y la serofobia persistente, los desafíos pendientes

Leonardo Bastida Aguilar*

Resumen

Después de varios intentos, se logró la derogación del delito de peligro de contagio del Código Penal de la Ciudad de México. Una medida que garantiza la salvaguarda de los derechos humanos de quienes viven con VIH y habitan o transitan por la capital mexicana. Sin embargo, se enumeran los pendientes en materia de reconocimiento de derechos humanos para este sector de la población y los rezagos sociales en la materia que han dado pie a la persistencia de la serofobia en un todavía amplio sector de la población en general.

Palabras clave: VIH, peligro de contagio, criminalización, serofobia, políticas punitivas, discriminación.

Introducción

Como un gran logro y con gran parafernalia, la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México anunció ante los medios de comunicación la detención de un hombre acusado del delito de peligro de contagio. Los encabezados y el contenido de las notas periodísticas hacían referencia a que Juan le había ocultado a su pareja que tenía "sida". También se difundieron su fotografía y varios datos personales sensibles, permitiendo identificarlo rápidamente.

* Maestro en Ciencias Sociomédicas. Integrante de Grupo de Estudios sobre Derechos, Géneros y Diversidades A.C./ Red Mexicana de Organizaciones en contra de la Criminalización del VIH.

leonardo.bastida@yahoo.com.mx

La información se dio a conocer a través de un boletín de prensa y en redes sociales, señalando que Juan había sido detenido en la alcaldía de Coyoacán, y había sido trasladado al Reclusorio Preventivo Varonil Norte, donde estaría dando seguimiento a su proceso, aunque permanecería bajo encierro en el centro penitenciario.

La denuncia fue presentada en 2019 por su entonces pareja, quien declaró que, una vez, encontró entre las cosas de Juan, medicamentos sobre los cuales no tenía conocimiento. Investigó y supo que esos fármacos eran parte de una terapia antirretroviral que le había sido recetada. Por lo tanto, vivía con VIH.

Sin embargo, después de la denuncia no había ocurrido nada hasta que en junio de 2021 fue detenido y presentado ante los medios de comunicación por haber cometido “el delito de peligro de contagio”, ya que su pareja consideró que su salud había sido puesta en riesgo por no haber estado enterada de la situación.

Después de la detención, la Fiscalía argumentó que ésta ocurrió porque Juan no se había presentado ante los jueces en las tres ocasiones en las que fue requerido para estudiar la situación. Para su equipo de defensa legal, lo anterior fue desmedido, pues se le exhibió públicamente y se dio a conocer su situación sin siquiera haberse hecho una investigación a fondo de la situación.

“Nunca fui notificado”, aseguró Juan ante los medios de comunicación, al saber que lo acusaban de no haberse presentado ante los juzgados y lloró al narrar los dos días que vivió en reclusión, donde le gritaban que era un “sidoso”, algo que le sorprendió, pues ya muchas personas sabían sobre su condición de salud al momento de su ingreso, incluidos algunos custodios.

En el momento, no le dejaron llamar a sus familiares y los policías ministeriales le insistían en que se quedara con su defensoría de oficio y no la cambiara. Él nunca cedió al respecto, pero tampoco imaginaba que su situación ya se había ventilado en los medios de comunicación.

Tampoco le fueron ofrecidos medicamentos antirretrovirales para que continuara con su tratamiento ni fue enviado a una revisión médica o algo por el estilo. En el caso de los fármacos, estuvo en un estrés constante, pues sabe que cada día que no los tome, su salud se perjudica. Otro aspecto que lo entristeció fue que sus hermanas y sus familiares se enteraron de su condición de salud en contra de su voluntad, pues él había optado por no hacérselas saber, ante una posible expresión de rechazo. Ahora, en su natal Guadalajara, de donde decidió salir para no vivir situaciones de discriminación, ya lo saben, al igual que en Estados Unidos donde viven varios de sus familiares.

Lo más lamentable, aseguró, es que sus hermanas fueron amenazadas en sus teléfonos celulares y en sus redes sociales, recibiendo burlas por la condición serológica de Juan y asegurando que no sólo él, sino toda la familia, "eran unos sidosos" (Bastida Leonardo, 2021; Carrillo Melisa, 2021; Ramírez Carlos, 2021).

Sesgo jurídico y social

El devenir de Juan, y de al menos otras 24 personas¹, ocurrió como consecuencia de que en la Ciudad de México, hasta el 10 de enero de 2024, estaba vigente la figura de delito de peligro de contagio en el Código Penal para el Distrito Federal. Este es un recurso legal por medio del cual se puede sancionar a una persona por la sospecha de haber transmitido una "enfermedad"² a otra persona, sin que esta se compruebe, pero haya una sensación de riesgo.

¹ En octubre de 2023, el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Martí Batres Guadarrama, explicó que en ese mismo año, entre enero y agosto, se abrieron 13 carpetas por delito de peligro de contagio en la capital del país, una más que en 2022 (Vargas, 2023).

² El término correcto es infección, pero los códigos vigentes están sustentados en argumentos de la década de 1930.

Esta figura judicial ha dado pie a lo que se ha denominado como criminalización del VIH,

Esa injusta aplicación de las leyes penales, regulaciones y políticas públicas punitivas en contra de las personas que viven con VIH, principalmente, con base en su estado seropositivo. Tanto las leyes penales específicas relacionadas con VIH como otros tipos de leyes penales y políticas punitivas son utilizadas para procesar a quienes viven con el VIH con base en argumentos como la no revelación de su condición de salud, la exposición potencial o percibida al VIH o la transmisión no intencional del virus (HIV Justice Network, 2022: 10).

Por lo que, el sustento de la criminalización es el estigma, esa "inhabilitación social" señalada por Goffman (2006:7), derivada de una construcción social en la que se construyen ciertas características sobre lo que debería ser "corriente y natural" y se pone en entredicho la moralidad de las personas a causa de algunas de las condiciones que le impiden caer dentro de esa categoría de "normalidad".

Entonces, el estigma es un proceso social en el que las personas que cumplen con ciertos requisitos sociales señalan a quienes no los cumplen, ocurriendo esa distinción entre el "nosotros" y "los otros", sustentada en los prejuicios, y por ende, con mucho desconocimiento de las particularidades de ciertos grupo de personas, con la finalidad de establecer algún medio de control social formal (Goffman, 2006:160-161).

Dando pie a la discriminación, que es gradual, y puede ocurrir "desde el distinguir o diferenciar o establecer una diferencia entre personas o cosas; el percibir, darse cuenta o distinguir, con la mente o los sentidos, de las diferencias entre cosas; establecer una distinción o diferencia, y hacer una distinción adversa respecto a algo o a alguien" (Rodríguez Zepeda, 2005:26).

En el caso particular del VIH, a esta animadversión en contra de quienes viven con VIH y todo lo relacionado con el mismo se la ha denominado como serofobia. La serofobia es “el miedo, rechazo o prejuicio hacia las personas con el VIH. Este rechazo está basado en la falta de conocimiento sobre el VIH y sus formas de transmisión” (Coordinadora estatal de VIH y sida, CESIDA, 2019). Los fundamentos en los que se sustentan dichas emociones o percepciones son “los mitos acerca de la forma en que se transmite el virus; el sistema de prejuicios; la falta de igualdad en el alcance de los tratamientos; las informaciones inoportunas e inadecuadas con carencia de responsabilidad de algunos medios de comunicación que catalizan comportamientos discriminatorios; la incurabilidad del virus; los tabúes y temores sociales de tipo sexual con respecto a la muerte y la enfermedad y la relación de consumo de drogas ilegales” (Cosalvi, 2020).

Por lo tanto, el concepto engloba a los prejuicios, el estigma y la discriminación existentes alrededor del VIH y de las personas que viven con él (De Souza Joaquim, et. al., 2024) y cualquier posibilidad de animadversión temporal o permanente.

Todo lo anterior, producto de la falta de conocimiento sobre los avances científicos en materia de prevención y control de VIH para pasar de una infección con posibles consecuencias fatales ante la falta de tratamiento a una condición crónica de salud que permite a las personas llevar una vida similar a la de cualquier otra persona. Aunado a la imposibilidad de transmitir el virus cuando el tratamiento se toma de forma correcta.

La construcción social de la serofobia

En el marco del 1 de diciembre, Día Mundial de Respuesta al VIH, Cristian Camacho, identificado como ex asesor del Partido Acción Nacional, comentó en sus redes sociales, a propósito de un besotón convocado por la sociedad civil en la

explanada del Palacio de Bellas Artes, que "homosexuales de la CDMX infectados con VIH arman el "besotón sidoso" para contagiar a otras personas de manera voluntaria (Orozco y González, 2024).

En el caso de nuestro país, las diferentes Encuestas Nacionales sobre Discriminación³ han realizado preguntas específicas sobre la percepción de la población en general con respecto a las personas con VIH. En el primer ejercicio estadístico aplicado en nuestro país para medir los índices de discriminación se incluyó la pregunta de a quién considera se le discrimina más, siendo el sector de las personas con VIH uno de los cinco grupos sociales más discriminados y uno de los que les es más difícil conseguir un empleo o sentirse protegido (Enadis, 2005).

En la siguiente encuesta, aplicada en 2010, con cinco años de diferencia con respecto a la primera, se elaboró una pregunta más concreta con respecto a las personas con VIH. Dicha pregunta fue con respecto a si la persona ¿Estaría dispuesto o no estaría dispuesto a permitir que en su casa vivieran personas...? con VIH, obteniéndose como resultado que 35.9 por ciento no estaría dispuesto a hacerlo (Enadis, 2010).

Un ejercicio posterior, realizado en 2017, a la misma pregunta, un 33 por ciento de mujeres y un 39 por ciento de hombres respondió que no. En esta ocasión, se agregaron un par de preguntas específicas más. La primera, si estaría de acuerdo o no en que su hija o hijo se casara con una persona con VIH, obteniéndose como respuesta que 56 por ciento de las mujeres y 57 por ciento de los hombres dijeran

³ La iniciativa fue propuesta por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, organismo que realizó la primera encuesta. Posteriormente se sumaron el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

que no. La segunda sobre si se consideraba o no que convivir con una persona con VIH representaba un riesgo, 34 por ciento de las mujeres y 36 por ciento de los hombres respondieron afirmativamente (Enadis, 2017).

El último ejercicio en la materia, se incluyeron preguntas similares a las de la encuesta pasada, como la de convivencia con una persona con VIH, en la que se mostró que 28.7 por ciento consideró que era un riesgo; con respecto a compartir una vivienda, 34.8 contestó que no, y en cuanto a que un hijo o una hija contraiga matrimonio con alguien que vive con VIH, 47.7 por ciento indicó que no (Enadis, 2022).

Ejercicios similares aplicados en la ciudad de México⁴, mostraron que, en 2013, las personas con VIH eran consideradas como uno de los sectores más discriminados en la capital mexicana y 86 por ciento de la población creía que este sector si sufría actos de discriminación (Edis, 2013).

En una segunda encuesta, las personas con VIH resultaron ser el octavo grupo social con mayores acciones de discriminación en su contra (Edis, 2017). En la siguiente y última encuesta aplicada, 75 por ciento de la población consideró que se discrimina a este sector demográfico, aunque paso de ser del octavo al décimo tercer grupo con mayores índices de discriminación en su contra (Edis, 2021).

De acuerdo con las mediciones del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred,2021), las cinco principales formas o maneras que menciona la gente por las cuales discriminan a este grupo, son:

⁴ Iniciativa llevada a cabo por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

por estar enfermos, apartándolos/no acercarse, temor a contagiarse, no los aceptan y les niegan entrada a ciertos lugares.

En los últimos 20 años, el estigma y el prejuicio han disminuido muy ligeramente hacia las personas que viven con VIH, pues, prácticamente una tercera parte de la población aún reconoce una percepción negativa hacia ellas. Escenario que propicia la diseminación de mensajes erróneos y prejuiciosos en su contra, provocando la irrupción de fenómenos como la criminalización y la serofobia.

Avance legal

Entre 2019 y 2024, se presentó, en al menos tres ocasiones, ante el Congreso de la Ciudad de México, una iniciativa⁵ para reformar el artículo 76 y derogar el artículo 159⁶ del Código Penal para el Distrito Federal, con la finalidad de evitar la criminalización hacia quienes viven con VIH por medio de la derogación del delito de peligro de contagio.

Algunos de los argumentos presentados en las iniciativas señalaban que “la existencia de dicha figura limitaba las labores de suministrar información, educación y apoyo adecuados; así como garantizar el acceso a los medios de

⁵ La primera de ellas fue presentada por el diputado Temístocles Villanueva. La segunda por el diputado Temístocles Villanueva y la diputada Ana Francis Mor.

⁶ El artículo señalaba que “al que sabiendo que padece una enfermedad grave en período infectante, ponga en peligro de contagio la salud de otro, por relaciones sexuales u otro medio transmisible, siempre y cuando la víctima no tenga conocimiento de esa circunstancia, se le impondrán prisión de tres meses a tres años y de cincuenta a trescientos días multa.” Además de que “Si la enfermedad padecida fuera incurable, se impondrán prisión de tres meses a diez años y de quinientos a dos mil días multa. Este delito se perseguirá por querrela de la víctima u ofendido.”

prevención y tratamientos”, sumado al “el deber de las autoridades para garantizar la salud pública respetando los derechos humanos” (Congreso de la Ciudad de México, 2019).

Incluso, a pesar de que la vigencia de la tipificación del delito estuviera sustentada en una mayor protección hacia las mujeres, en realidad, “aumenta el riesgo de ‘criminalización secundaria’ cuando las supervivientes de violación que han sido infectadas con el VIH pueden verse perseguidas por una posible exposición y transmisión del VIH” (Congreso de la Ciudad de México, 2021:4), o las expone a la posibilidad de no querer realizarse pruebas diagnósticas o de suprimir sus tratamientos ante el miedo a ser culpabilizadas o cuestionadas, incluso por su propia pareja.

Además de que en el propio código penal capitalino ya existían figuras judiciales para sancionar a quienes transmitan una enfermedad de manera dolosa o intencional, la terminología de “peligro de contagio” es ambigua y queda a la interpretación de los organismos de impartición de justicia. Finalmente, el 10 de enero de este año, se publicó en la Gaceta Oficial del Gobierno de la Ciudad de México el Decreto por el que se deroga el Artículo 159 del Código Penal capitalino.

Esta modificación a la legislación penal de la ciudad de México fue realizada en apego a las recomendaciones internacionales como la Declaración de Consenso de Expertos sobre la Ciencia relativa al VIH en el Contexto del Derecho Penal, elaborada por especialistas en la materia de todo el mundo, en cuyo contenido se insta a erradicar “las ideas erróneas persistentes que exageran los daños que produce la infección por el VIH que influye en la aplicación de la legislación penal” y, llama a los gobiernos y tomadores de decisión a “tomar en cuenta detalladamente los avances realizados en el ámbito científico del VIH para garantizar que la aplicación de la ley esté basada en los conocimientos actuales en

este campo". Sobre todo, si se toma en cuenta que "las pruebas actuales sugieren que las posibilidades de que el VIH se transmita durante un único acto sexual, mordedura o escupida son inexistentes o escasas" (Barré-Sinoussi, et. al., 2018)

Adicional a lo anterior, en la Declaración Política de las Naciones Unidas sobre el VIH y el sida de 2021 y la Estrategia Mundial contra el Sida (2021-2026) se acordó que menos del 10 por ciento de los países tengan marcos legales y políticos que conduzcan a la negación o limitación del acceso a los servicios relacionados con el VIH.

Sumada a la evidencia científica de que "las personas que viven con el VIH que siguen un tratamiento antirretroviral y que tienen un nivel indetectable de VIH en su sangre no presentan ningún riesgo de transmitir el virus sexualmente"⁷ (Onusida, 2018).

Pendientes

En la Constitución Política de la Ciudad de México se reconoce el derecho a la no discriminación y la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos sexuales y reproductivos. De manera muy específica, en el artículo 11, referente a la ciudad incluyente, dentro de su inciso B, se establece que se garantiza a los grupos de atención prioritaria "la no criminalización, represión o reclusión, motivada por características específicas de su condición".

⁷ La afirmación anterior se sustenta en tres estudios realizados entre 2007 y 2016, en los que se observó que no hubo ni un solo caso de transmisión sexual del VIH de una persona que viviera con el virus con supresión viral a su pareja seronegativa.

En la Ley de Salud local se contempla la conformación de un Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/SIDA en la Ciudad de México, integrado por diferentes instancias, entre ellas, organismos de defensa de derechos humanos. En el capítulo 73 se delimitan las líneas de acción a realizar en la materia.

En el tema de no discriminación, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación estipula en su artículo 25, inciso V, "ofrecer atención primaria, educación preventiva e información completa y actualizada, libre de prejuicios y estereotipos, así como asesoramiento personalizado sobre salud sexual y reproductiva, incluyendo VIH-Sida e infecciones de transmisión sexual, adicciones, patrones alimenticios dañinos, salud mental y estilos de vida saludables, con respeto a la identidad, intimidad, libertad y seguridad personal de las personas jóvenes, a fin de alcanzar una salud integral".. Así como, en el artículo 29, inciso I, que los entes públicos capitalinos deben "diseñar, desarrollar y ejecutar programas de atención, asistencia, información, educación y asesoría en la salud, en especial la salud sexual, incluyendo VIH/sida e infecciones de transmisión sexual, de forma completa, actualizada, personalizada, libre de estereotipos, prejuicios o estigmas, y considerando sus condiciones y necesidades específicas"

A pesar de los avances en materia de derechos, en el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 156, se señala como uno de los impedimentos para celebrar matrimonio, numeral IX, "padecer una enfermedad crónica e incurable, que sea, además, contagiosa o hereditaria"; salvo que "ambos contrayentes acrediten fehacientemente haber obtenido de institución o médico especialista, el conocimiento de los alcances, los efectos y la prevención de la enfermedad que

sea motivo del impedimento, y manifiesten su consentimiento para contraer matrimonio". De igual manera, es un motivo para solicitar la nulidad del matrimonio, o dejar de cohabitar con la o el cónyuge⁸.

Desde 2008, no se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos de las personas que viven con VIH en la Ciudad de México por parte de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

El último ejercicio realizado pone énfasis en el entonces Programa de Prevención, Vigilancia y Control del VIH/Sida del Gobierno del Distrito Federal, sus funciones y sus alcances.

El organismo elaboró la Recomendación 18/2007, referente al caso de persona en situación de reclusión que sin su consentimiento se le realizó la prueba de VIH, y por indiferencia de las autoridades permaneció durante más de dos años con un falso positivo de este padecimiento.

Por su parte, el Copred emitió pronunciamientos en contra de la criminalización del VIH a propósito del Día Internacional de la Cero Discriminación por tres años consecutivos.

Conclusiones

La criminalización del VIH dejó de ser una realidad en la Ciudad de México, aunque en otras 27 entidades federativas⁹ lo continúe siendo ya que en sus códigos y el Código Penal Federal aún asocia al VIH y a otras infecciones de transmisión sexual

⁸ Establecido en los artículos 246 y 277 respectivamente.

⁹ Los estados de la República donde ha sido derogada esta figura o no existía son Aguascalientes, Ciudad de México, Colima, Nayarit y San Luis Potosí.

como “enfermedades mortales, incurables, graves”, entre muchos otros términos. Todo ello disociado a la evidencia científica disponible y de las normas internacionales en la materia.

En el caso de la capital mexicana, con la derogación del artículo 159 del Código Penal, se dio un paso relevante en la conformación de un marco de derechos humanos adecuado para las personas que viven con VIH. Pero, aún restan las revisiones al Código Civil capitalino, para derogar aquellos artículos en los que algunos derechos de quienes viven con VIH pueden ser vulnerados por el solo hecho de tener una condición de salud específica.

Sería conveniente la realización de un nuevo diagnóstico específicos sobre la situación de las personas que viven con VIH en la Ciudad de México por parte de la Comisión de Derechos Humanos, a fin de detectar las necesidades actuales de este sector poblacional y poder elaborar políticas públicas y líneas de acción en la materia. Esta investigación debería estar acompañada del Copred y de algunas otras dependencias del gobierno capitalino.

Si bien los pronunciamientos en contra de la discriminación hacia las personas con VIH por parte de Copred son constantes, también existe la necesidad de incrementar campañas en contra del estigma y la discriminación, así como jornadas educativas y de sensibilización en múltiples niveles, desde el servicio público hasta las escuelas de educación básica, pasando por diferentes sectores sociales.

Definitivamente, uno de los pasos más firmes en los esfuerzos para reducir el estigma y la discriminación de quienes viven con VIH ya está dado con la derogación de la figura de peligro de contagio.

Resta tomar en cuenta las anotaciones realizadas para que la Ciudad de México se convierta, en los próximos años, en un espacio libre de serofobia. Una frase utópica, o tal vez, un pensamiento positivo al alcance de nuestras manos.

Bibliografía

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2021). Declaración Política sobre el VIH y el Sida: Acabar con las Desigualdades y Estar en Condiciones de Poner Fin al Sida para 2030, Ginebra. Recuperado de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/145/34/pdf/n2114534.pdf?toKen=rFyNTQoX0XwPPRjADw&fe=true>

Barré-Sinoussi, Françoise; Karim, Salim S Abdool, Albert, Jan; Bekker, Linda-Gail; Beyrer, Chris; Cahn, Pedro; Calmy, Alexandra; Grinsztejn, Beatriz; Grulich, Andrew; Kamarulzaman, Adeeba; Kumarasamy, Nagalingeswaran; Loutfy, Mona R; El Filali, Kamal M; Mboup, Souleymane; Sg Montaner, Julio; Munderi, Paula; Pokrovsky, Vadim; Vandamme, Anne-Mieke; Young, Benjamin; Godfrey-Faussett, Peter. (2018). "Expert consensus statement on the science of HIV in the context of criminal law" en Journal of the International AIDS Society, vol. 21, no. 7, pp. 1-12. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jia2.25161>

Bastida Aguilar, Leonardo (2021). "La persecución por VIH". La Jornada. Suplemento Letra S. Recuperado de <https://letraese.org.mx/la-persecucion-por-vih/>

Coordinadora estatal del VIH y sida, CESIDA. (2019). "Dia Mundial del Sida: El fin del VIH empezará cuando acabemos con la serofobia". Recuperado de <https://cesida.org/sin-categoria/dia-mundial-del-sida-el-fin-del-vih-empezara-cuando-acabemos-con-la-serofobia/#:~:text=CESIDA%20recuerda%20que%20los%20prejuicios%20son%20una,la%20mitad%20se%20dan%20en%20mujeres%20inmigrantes>

Carrillo, Melisa (2021). "Hombre es detenido en Coyoacán por el delito de peligro de contagio". Proceso, 3 de junio de 2021. Recuperado de <https://www.proceso.com.mx/nacional/cdmx/2021/6/3/hombre-es-detenido-en-coyoacan-por-el-delito-de-peligro-de-contagio-265198.html>

Código Civil para el Distrito Federal. (2024). Recuperado de <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/42c7dcd8aa0f9aef4da0b3c4eff097c538ff155e.pdf>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2007). Recomendación 18/2007. Ciudad de México. CDHCDMX.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2008). Informe Especial sobre la Protección del Derecho a la Salud de las personas que viven con VIH por parte del Gobierno del Distrito Federal. Ciudad de México. CDHCDMX

Congreso de la Ciudad de México. (2019). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 76 y se deroga el artículo 159 del Código Penal del Distrito Federal, 12 de marzo. Recuperado de https://consulta.congresocdmx.gob.mx/consulta/webroot/img/files/iniciativa/TEMISTOCLES_Iniciativa_C%C3%B3digo_Penal_159-deroga_Criminalizaci%C3%B3n_VIH.pdf

Congreso de la Ciudad de México. (2021). Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se reforma el artículo 76 y se deroga el artículo 159 del Código Penal para el Distrito Federal. Recuperado de https://consulta.congresocdmx.gob.mx/consulta/webroot/img/files/iniciativa/IN_48_10_16_2021.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México, Conapred- CNDH- INEGI.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México, Conapred- CNDH-UNAM-CONACYT- INEGI.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2011). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2010), México, Conapred.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2005). Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México, Conapred – Secretaría de Desarrollo Social.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2021). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021, México, Copred – Mitofsky.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2017, México, Copred – Mitofsky.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2013). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013, México, Copred.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2021). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México. Personas con VIH, México, Copred.

Constitución Política de la Ciudad de México. (2023). Recuperado de <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/2a45c9c3b67fb16d7046d3ec32fe1f1418026a44.pdf>

Coordinadora Estatal de VIH y sida (2019). Glosario para jóvenes sobre sexualidad, identidad y VIH. España, Ministerio de Salud.

Cosalvi, Stefano (2020). Erradicar la serofobia, un paso obligatorio para acabar con el VIH. Barcelona. Coordinadora d'Associacions de VIH i Sida. Recuperado de <https://www.calcsicova.org/erradicar-la-serofobia-un-paso-obligatorio-paraacabar-con-el-vih/>

Ramírez, Carlos (2021). "Polémica en México por arresto de hombre que escondió a su pareja por tener VIH". Los Angeles Times. Agencia EFE. 4 de junio de 2021. Recuperado de <https://www.latimes.com/espanol/mexico/articulo/2021-06-04/polemica-en-mexico-por-arresto-de-hombre-que-escondio-a-su-pareja-tener-vih>

Goffman, Erving. (2006). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires. Amorrortu.

HIV Justice Network. (2022). Promover la justicia del VIH 4: Comprendiendo los puntos en común y aprovechando las oportunidades, Ámsterdam.

Jefatura de Gobierno de Ciudad de México (2024). Publica Gobierno capitalino derogación del Artículo 159 del Código Penal local para erradicar discriminación contra personas con VIH, 11 de enero. Recuperado de <https://jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/publica-gobierno-capitalino-derogacion-del-articulo-159-del-codigo-penal-local-para-erradicar-discriminacion-contra-personas-con-vih>

De Souza Joaquim, Jhonata; Reis de Souza, Anderson; Guedes dos Santos, José Luis; Barbosa Filho, Evandro A; Lopes de Sousa, Alvaro; Lessa Baldin Greice. (2024). "Serophobia related to HIV and AIDS: what is debated in digital social networks in Brazil?". Ciencia y saude coletiva 29 (5).

Ley de Salud de la Ciudad de México. (2023). Disponible en

<https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/a4e6ec3a20c2a98d255a2cd4b621fcf7984e2904.pdf>

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2024).

Recuperado de

<https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/d674f8eefb96d0eeb355688dfc86568f0e8d4c89.pdf>

ONUSIDA (2018). Indetectable=Intransmisible. Ginebra, Onusida.

Orozco, Leslie y González, Geo (2024). Desinformación en México: es falso que el

VIH se transmita por besarse. Presentes. Recuperado de

<https://agenciapresentes.org/2024/01/18/desinformacion-en-mexico-es-falso-que-el-vih-se-transmita-por-besarse/>

Rodríguez Zepeda, Jesús (2005). "Definición y concepto de la no discriminación".

El Cotidiano, núm. 134, noviembre-diciembre, pp. 23-29.

Vargas, Aabye (2023). "Para no criminalizar a personas con VIH, Batres busca

anular delito". *El Sol de México*, 7 de octubre de 2023. Recuperado de

<https://www.elsoldemexico.com.mx/metropoli/para-no-criminalizar-a-personas-con-vih-batres-busca-anular-delito-10809749.html>

Mecanismos de protección contra la discriminación laboral

Carla Jiménez Juárez*

Resumen

Nuestro país tiene la obligación constitucional, convencional y legal de garantizar a todas las personas el derecho a un trabajo digno o decente, sin discriminación alguna; así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y eliminar cualquier forma de discriminación laboral. El objetivo de este ensayo es analizar cuáles son los mecanismos de protección para las y los trabajadores contra la discriminación laboral, así como las vías con las que cuentan en caso de sufrir discriminación en su fuente de trabajo, entre ellas: las acciones promovidas ante los tribunales laborales, las denuncias o quejas por conductas discriminatorias ante las instancias administrativas que conocen de casos de discriminación, y las denuncias por la posible comisión de delitos de discriminación, ante las fiscalías y juzgados penales.

Palabras clave: derechos humanos, igualdad y no discriminación, discriminación laboral, actos discriminatorios, despidos discriminatorios, igualdad laboral, mecanismos de protección.

1. Marco teórico y contextual de la discriminación laboral

La igualdad y no discriminación son conceptos complementarios, lo cual significa que no pueden entenderse de forma aislada... "el primero tiene una connotación

* Docente de la FES-Acatlán de la UNAM; docente y capacitadora en el Área de Derecho Laboral en vinculación con el medio sindical de la Universidad Obrera de México "Vicente Lombardo Toledo".

Correo de contacto: dracarlajimenezjuarez@gmail.com

positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas” (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011: 9).

Al respecto, la tesis de jurisprudencia P./J. 9/2016 (10a.) dictada por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), plantea que el principio de igualdad y no discriminación, se refiere a que no toda diferencia de trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria y existe discriminación cuando se ejerce una diferencia de trato arbitraria, es decir, que no es razonable, ni objetiva y que tiene como resultado inhibir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las personas (SCJN, 2016: 112).

La discriminación significa que las personas son sujetas de distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias arbitrarias, basadas en determinados motivos, como: la raza, color de piel, género, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social y que tiene por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en condiciones de igualdad (Comité de Derechos Humanos, 1989).

Por lo tanto, dichas distinciones arbitrarias e injustas están basadas en ideas preconcebidas, prejuicios, estereotipos o sentimientos desarrollados colectivamente que afectan a ciertos grupos de personas que han sido sistemáticamente excluidas del goce y ejercicio de sus derechos, como: las personas indígenas, personas migrantes, adultas mayores, personas con

discapacidad, personas que viven con VIH o cualquier otra condición de salud, comunidad LGBTTTTIQ+¹, niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas o con licencia de maternidad, trabajadoras del hogar, entre otras.²

A modo de ejemplo, podemos enunciar el hecho de que las mujeres desde siempre han sido víctimas de violencia física, acoso sexual y, en casos extremos, feminicidios; las personas con discapacidad motriz tienen un acceso limitado a espacios o edificios públicos; la comunidad LGBTTTTIQ+ sufre de violencia y acoso homofóbico; las personas indígenas sufren represión y despojo por parte de las autoridades gubernamentales; las personas migrantes tienen un acceso limitado a los servicios de salud, educación y empleo; las personas adultas mayores no son contratadas o son despedidas de su empleo por la edad; las niñas, niños y adolescentes sufren violencia en sus hogares y explotación laboral infantil.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "sobre la discriminación (empleo y ocupación)"³, ratificado por nuestro país, define el término discriminación en el empleo de la siguiente manera:

¹ Para mayor referencia véase: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-significa-lgbtting>

² Es importante tomar en cuenta que la discriminación muchas veces es múltiple o interseccional, es decir, se manifiesta cuando las personas tradicionalmente sufren discriminación de manera pronunciada por más de una característica o motivo prohibido por la Constitución e instrumentos internacionales, por ejemplo, las mujeres, trabajadoras del hogar, niñas, indígenas y pobres.

³ Cabe recordar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivos principales la promoción de la justicia social y de los derechos humanos laborales. En su "Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", adoptada en 1988, reconoció como uno de sus principios fundamentales la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, que se encuentra contenido principalmente en el Convenio 111 "sobre la discriminación (empleo y ocupación)".

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Dicho de otra manera, la discriminación laboral se refiere a las exclusiones o diferencias de trato y oportunidades en el empleo que afecta a ciertas personas por pertenecer a grupos en situación de vulnerabilidad y de exclusión sistemática, con base en ideas preconcebidas, estereotipos, prejuicios, incluyendo los roles de género que cumplen un papel fundamental en la división sexual del trabajo. De la misma manera, la discriminación laboral también puede manifestarse en distintas formas: discriminación directa y discriminación indirecta.

La primera, se presenta cuando una norma, política o programa hace una distinción o exclusión de forma explícita y no justificada, es decir, basada en uno de los criterios prohibidos de discriminación. La segunda, implica que una ley, política pública o programa, que, aunque es aparentemente neutral, provoca un impacto diferenciado desfavorable a cierta colectividad o grupo de personas. (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011: 16).

Los ejemplos más comunes de discriminación laboral directa son: negarse a contratar a mujeres embarazadas o con hijos, o bien, solicitarles un certificado de no embarazo para ingresar a una fuente de trabajo; despedir a una persona por su sexo, embarazo, orientación sexual o edad; pagar un salario menor a una mujer que realiza el mismo trabajo que un hombre; conductas de acoso laboral hacia una persona por su identidad de género u orientación sexual; negativa a respetar las licencias de paternidad para padres de familia, etc.

Para comprender el significado de la discriminación laboral indirecta, citaremos algunos ejemplos:

- Requerir experiencia laboral de un determinado número de años, lo que excluye a personas jóvenes con poca experiencia.
- Establecer horarios de trabajo inflexibles que dificulta a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar con la laboral.
- Falta de acceso de las mujeres para ocupar cargos directivos dentro de la empresa o formar parte de las directivas sindicales.
- Abstenerse de adaptar las instalaciones en el centro de trabajo para las personas con discapacidad (rampas, sistema braille, interpretes, planes de evacuación o emergencia), entre otros.

Por su parte, Castro Castro (2001), plantea que la discriminación en el empleo puede traducirse en múltiples conductas realizadas en las distintas etapas de la relación de trabajo, a saber: etapa previa a la constitución de la relación laboral, durante la vigencia de la relación laboral y una vez extinguida ésta. En la etapa previa, las conductas discriminatorias se enfocan a establecer los requisitos de acceso al empleo y criterios de selección para los candidatos a un puesto de trabajo, mediante los test de ingreso, como la prueba de embarazo que se les exige a las mujeres para ingresar a una fuente de trabajo (p. 8-9).

Otero Norza (2022), plantea en el mismo sentido, que la discriminación laboral implica que las conductas discriminatorias pueden realizarse, incluso antes de que nazca una relación laboral, como es el caso de la fijación de los requisitos que se incluyen en las convocatorias u ofertas de empleo, el establecimiento de criterios de selección para ser candidato a un cargo, y en general, todos los elementos de selección a los puestos de trabajo, donde se exige una edad, sexo, características físicas, entre otros, que no están relacionadas con las exigencias propias del trabajo a desempeñar (p.2).

Después de todo, es muy común que en las convocatorias u ofertas de trabajo se fijen requisitos basados en estereotipos o estigmas, como la edad, género, estatura, color de piel, situación migratoria, elementos que no tienen nada que ver con los conocimientos, habilidades o aptitudes que se requieren para el trabajo que se está ofertando, verbigracia, fijar una convocatoria que dice: “se solicita hombre”, “se solicita mujer soltera”, “se solicita mujer alta y delgada”, “se solicita hombre menor de 50 años”, “se solicita persona joven y dinámica”, entre otros.

Para tener una idea más clara sobre el problema, a continuación, se muestran algunos datos estadísticos arrojados por la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2022), sobre los efectos de la discriminación laboral que viven los grupos y personas referidas, así como la percepción de la situación de la población en general.

Gráfica 1. Apertura a la diversidad en el ámbito laboral.

No estaría de acuerdo en contratar una persona:	%
Con VIH o sida	14.65
Trans (transgénero, transexual o travesti)	10.7
Migrante o refugiada	9.7
Gay (persona homosexual o lesbiana)	9.6
Afrodescendiente	4.8
Con discapacidad	4.7
Mujer embarazada	4.3
Indígena	3.3
Adulta mayor	2.8

Nota: porcentaje de la población de 18 años y más, a quienes se les preguntó, si estarían dispuestos a contratar a cierto grupo de personas. Fuente: datos de la ENADIS 2022 y tabla elaboración propia. Descripción: Se titula: “Apertura a la diversidad en el ámbito laboral”. Contiene dos columnas, la primera titulada “no estaría de acuerdo en contratar una persona”, la segunda muestra el porcentaje de cada uno de los nueve grupos enunciados.

Gráfica 2. Efectos estructurales de la discriminación según prestaciones laborales.

Población	% de personas con contrato por escrito	% de personas que tienen derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE, otro)
Diversidad sexual y de género (18 años y más)	47.2	48.4
Migrante (12 años y más)	44.1	44.2
Mujeres (18 años y más)	42.3	42.7
Afrodescendiente (12 años y más)	37.8	42.3
Adolescentes y jóvenes (12 años y más)	36.8	36.3
Diversidad religiosa (12 años y más)	30.5	32.5
Discapacidad (12 años y más)	24	26.2
Adulta mayor (60 años y más)	17.5	20.1
Indígena (12 años y más)	17.5	18.4
Trabajadoras del hogar (18 años y más)	15.8	16.6

Nota: respuestas dadas por las personas que viven en situación de vulnerabilidad, con relación a sus condiciones laborales y de seguridad social. Fuente: Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2022 (INEGI, 2023) Descripción: Se titula: "Efectos estructurales de la discriminación según prestaciones laborales". Contiene tres columnas, la primera titulada población; la segunda, porcentaje que tiene contrato por escrito y la tercera, porcentaje que tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE, otro).

Los datos estadísticos revelan cifras alarmantes en torno a la percepción general de la población sobre la discriminación laboral, de manera específica de las personas que viven en situación de vulnerabilidad, indicando la gravedad del problema, el cual necesita atención inmediata por parte del Estado, así como un compromiso real de las empresas por garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, sin discriminación alguna.

Marco jurídico de protección

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948, determinó por primera vez que los derechos humanos deben protegerse en el mundo entero y reconoció que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” y que toda persona tiene todos los mismos derechos y libertades proclamados en la declaración, sin distinción alguna de raza, color, género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Nuestro país ha suscrito diversos instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación, así como también ha adoptado un gran número de leyes, creando instancias no jurisdiccionales e implementado diversas acciones institucionales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la discriminación.

El artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconoce que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Asimismo, el artículo 10.

Constitucional reconoce que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales ratificados por México,

así como la obligación del Estado de garantizar el principio de igualdad y no discriminación, prohibiendo cualquier forma de discriminación, motivada por alguna condición biológica, social o cultural.⁴

Nuestro país ha suscrito diversos tratados internacionales que reconocen el derecho de toda persona a elegir libremente su empleo; percibir un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; contar con condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y con pleno respeto a sus derechos individuales, colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga) y de seguridad social; derecho a que se cumpla con las normas de seguridad e higiene; entre otros, sin discriminación alguna.⁵

⁴ El Artículo 1o., quinto párrafo, de la Constitución señala que: "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."

⁵ Los instrumentos más importantes del Sistema Universal de Derechos Humanos son: Declaración Universal de los derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos son: Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José Costa Rica); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador); Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores; Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Como ya fue señalado en líneas anteriores, en atención al Convenio 111 de la OIT “sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, nuestro país está obligado a implementar las medidas y políticas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo, a fin de que todas las personas puedan acceder a las mismas oportunidades de trabajo, puedan gozar de salarios justos y equitativos, condiciones de trabajo satisfactorias, respeto de los derechos individuales, colectivos y de seguridad social, en igualdad de condiciones, entre otros.

Ahora bien, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en el 2008, reconoce que el trabajo decente⁶, en un mundo globalizado, significa la oportunidad que tienen todas las personas para acceder a un empleo productivo con protección social (seguridad social, salarios y condiciones de trabajo justas y retributivas), en el que se promueven y aplican los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los métodos apropiados para fomentar el cumplimiento de las legislaciones e instituciones laborales, como es el caso de la inspección del trabajo.

Conviene precisar que el artículo 123 Constitucional también reconoce el derecho que tiene toda persona a acceder a un trabajo digno. La Ley Federal del Trabajo (LFT), por su parte, define al trabajo digno o decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras, donde no existe discriminación y se tutela la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadoras y trabajadores, que permite el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, considerando sus diferencias biológicas, sociales y culturales.

⁶ Para una mayor profundidad en las diferencias existentes entre el trabajo decente y el trabajo digno se sugiere revisar el artículo de Luciana Ghiotto y Rodrigo F. Pascual (2011), titulado “Trabajo decente versus trabajo digno, acerca de una nueva concepción del trabajo”

En el mismo sentido, la LFT reconoce la obligación patronal, de promover un ambiente laboral libre de discriminación y violencia, así como el deber de implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Del mismo modo, establece como una prohibición para las y los patrones: la negación para contratar a las personas por motivos discriminatorios; la realización de actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; la exigencia a las mujeres de la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y finalmente, despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada.

En el capítulo especial de las personas trabajadoras del hogar, también se prohíbe a las y los empleadores, exigir a las mujeres constancias o pruebas de no embarazo para ser contratadas, así como despedirlas por encontrarse embarazadas, y en caso de que así fuera, el despido se presumirá como un acto discriminatorio.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, considera como actos discriminatorios: prohibir la libre elección de empleo; establecer o convenir diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales; condicionar, limitar o restringir las oportunidades de acceso al empleo, entre ellas la permanencia o ascensos laborales, por motivos discriminatorios.⁷

⁷ También contempla medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades de toda persona, entre ellas las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas. Las medidas de nivelación: tienen como objetivo eliminar las barreras que obstaculizan a las personas el ejercicio de su

De igual manera, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reconoce como violencia laboral contra las mujeres, las siguientes prácticas: la negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas; la intimidación; las humillaciones; las conductas referidas en la ley laboral; la explotación; el impedimento de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley; y todo tipo de discriminación por condición de género.

Por otro lado, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, tiene como objetivo evaluar y certificar de forma voluntaria a los centros de trabajo públicos, privados y sociales, que han incorporado la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; medidas para garantizar la igualdad salarial; acciones para prevenir y atender la violencia laboral; acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Finalmente, no debemos pasar por alto que con la reciente firma del Tratado de Libre Comercio entre México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), en su capítulo 23 (laboral), se reconoció la importancia que tiene el cumplimiento de uno los objetivos principales de la OIT, la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación, como parte de las obligaciones de los Estados para garantizar el

derecho al trabajo. Las medidas de inclusión: tienen como objetivo eliminar mecanismos de exclusión o diferenciación para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos laborales en igualdad de circunstancias. Las acciones afirmativas: son las medidas especiales de carácter temporal, que permiten a las personas en situación de vulnerabilidad alcanzar la igualdad sustantiva o de hecho.

respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como el deber de promover políticas para garantizar la igualdad de las mujeres en los centros de trabajo.

En síntesis, nuestro país cuenta con un marco normativo constitucional, convencional y legal que lo obliga a implementar políticas eficaces para prevenir, investigar, sancionar y eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo, basada en la nacionalidad, condición migratoria, salud, edad, género, identidad de género, orientación sexual, responsabilidades de cuidado, entre otros.

Mecanismos de protección

El derecho de acceso a la justicia tiene su fundamento en los artículos 1º y 17, segundo párrafo, de nuestra Constitución, el cual establece que "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

De igual modo, nuestro país está obligado a implementar las medidas y políticas necesaria para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de discriminación existente en los centros de trabajo, así como para lograr la protección por parte de las instancias y tribunales competentes, imponer sanciones y medidas de reparación integral.

La LFT en su artículo 47, contempla las causales por las que las personas trabajadoras pueden ser despedidas justificadamente de su empleo, pero también reconoce su derecho de reclamar ante los tribunales laborales, la acción de

reinstalación en su fuente de empleo o indemnización constitucional, y demás prestaciones contempladas en el artículo 48 de la citada ley, en caso de ser despedidas injustificadamente.⁸

Por su parte, el artículo 51 de LFT establece las causas por las que una persona trabajadora puede ejercer la acción de separación justificada, ante los tribunales laborales, reclamando las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de dicha ley laboral.

Dicho lo anterior, la LFT exige a las personas trabajadoras y empleadoras, que previó a presentar sus demandas laborales ante los tribunales laborales competentes, agoten la instancia conciliatoria en los Centros de Conciliación correspondientes. Empero, la misma ley contempla que quedan exceptuados de agotar la instancia prejudicial, cuando se trate de conflictos inherentes a casos de discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de género, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

En mi opinión, la ley previó la importancia de darle una atención inmediata a los conflictos laborales donde versen conductas de discriminación laboral, a fin de garantizar el derecho a la igualdad laboral a las personas trabajadoras, de conformidad con la Constitución e instrumentos internacionales.

⁸ Cuando una persona trabajadora es despedida sin una causa justa debidamente notificada, estamos ante la presencia de un despido injustificado, tomando en cuenta, que uno de los principios fundamentales en materia laboral es la estabilidad laboral, definida como el derecho que tienen las personas trabajadoras de permanecer en su empleo, siempre que no existe una causa que impida su continuación debidamente comprobada. Esto quiere decir, que las normas laborales prohíben los despidos arbitrarios, es decir, las y los trabajadores sólo pueden ser despedidos de su trabajo, sí existe una causa justa debidamente comprobada y notificada por escrito. De lo contrario, se estará configurando un despido injustificado.

Sin embargo, la LFT no especifica concretamente que acciones pueden ejercer las personas víctimas de actos u omisiones discriminatorias, que se cometan en cualquier etapa de la relación de trabajo, como es el caso de las convocatorias u ofertas de trabajo que exigen una determinada edad, sexo o característica física, no relacionada con los conocimientos o habilidades que requiere el puesto, hasta los despidos por razones discriminatorias.

Otero Norza (2022) plantea que la prohibición del despido discriminatorio es una de las protecciones más fuertes y generalizadas de la tutela antidiscriminatoria. Asimismo, señala que a pesar de que en nuestro país existen diversas vías para denunciar las conductas discriminatorias, no existe un sistema de sanciones que garantice la protección jurídica eficaz de la víctima, así como las medidas de carácter disuasivo que desincentiven dichas conductas (p. 2).

Como caso relevante, la Primera Sala de la SCJN, al resolver el amparo directo en revisión 992/2014, determinó que existe discriminación laboral por edad, cuando los motivos de exclusión de una convocatoria no guardan relación con las capacidades y aptitudes de la persona, sino que se apoyan en estereotipos o estigmas asociados a la edad, por ejemplo, en el caso de las personas adultas mayores, se les asocia con una menor productividad, una falta de adaptación a los cambios, dificultad para ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción.

La sala concluyó que no existe una razón suficiente para considerar que solamente las personas entre 18 a 25 años pueden llevar a cabo tales funciones bajo altos parámetros de eficiencia, por lo que la emisión de dichas convocatorias es discriminatoria, de conformidad con la Constitución, instrumentos internacionales y demás normatividad interna, declarando procedente la nulidad del acto

discriminatorio, ya que implicó una violación directa a la Constitución y a los derechos fundamentales de toda persona, así como al principio de igualdad y no discriminación.⁹

Es importante resaltar que nuestro país, atendiendo a su obligación de investigar y sancionar cualquier conducta de discriminación, cuenta con normas jurídicas nacionales que contemplan la existencia de diversos mecanismos protección para denunciar posibles conductas de discriminación laboral.

Respecto al tema, el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Decimoséptimo Circuito, resolvió en el amparo directo 76/2019, que las personas adultas mayores, en razón de su edad, pero que además se encuentren en algún estado o situación de vulnerabilidad (pobreza o estado de necesidad, maltrato, negligencia, deterioro en la salud, enfermedades degenerativas y/o terminales, violencia, entre otras) merecen una especial protección reforzada por parte del Estado, para resguardar sus intereses y derechos frente a cualquier acto que los violente o transgreda.

⁹ La Sala consideró que para proceder al análisis del acto señalado como discriminatorio, no resulta relevante si el quejoso en cuestión solicitó o no el puesto de trabajo, pues tal actualización podrá haber ocurrido con independencia de que no exista un vínculo entre el aspirante y el empleador, empero, tal aspecto sí deberá tomarse en cuenta en relación con la sanción o efectos producidos por la discriminación. Uno de los temas que también se abordaron fue lo relativo a los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad del acto discriminatorio, lo cual dependerán en gran medida por el momento en el cual se lleve la impugnación correspondiente. Si la impugnación se presentó cuando aún no había concluido el proceso de selección y contratación, la declaratoria de inconstitucionalidad tiene como consecuencia, la orden de retiro de la convocatoria o su supresión al encontrarse en medios impresos o electrónicos. Pero sí se hizo cuando el proceso ya había concluido, dicha declaratoria no puede afectar los derechos adquiridos de terceros involucrados, es decir, no podrá anularse una contratación ya realizada, ni el efecto podrá consistir en la contratación del quejoso.

En el mismo sentido, la tesis III.3o.T.23 L, plantea que cuando una persona trabajadora es despedida por razones de embarazo o maternidad, goza de una tutela especial, denominada "estabilidad laboral reforzada", lo cual exige una mayor y particular protección del Estado, conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos y a la obligación jurisdiccional de juzgar con perspectiva de género (SCJN, 2014, p. 2271).

Ahora bien, en relación con las cargas probatorias, la Segunda Sala de la SCJN resolvió que cuando una persona trabajadora alega haber sido despedida por razones de embarazo o por encontrarse en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral la demandada ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad y rige la regla general, que a la demandada le corresponde la carga de la prueba para acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio (SCJN, 2017, p.1159).

En el mismo sentido, resolvió que cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia, pero la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción (SCJN, 2019, p. 998).

A continuación, analizaré otras vías de protección contra la discriminación laboral vigentes en nuestro país, entre ellas: la queja o reclamación promovida ante instancias administrativas, o bien, denuncias penales por presuntas conductas constitutivas del delito de discriminación en el empleo, ante las fiscalías competentes, tal y como será explicado en las siguientes líneas.

A nivel federal, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, contempla la posibilidad de presentar quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a particulares, personas físicas o morales,

personas servidoras públicas federales y los poderes públicos federales, ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), quien tiene la facultad para imponer medidas administrativas y de reparación integral.

A nivel local, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que toda persona, grupo social, organización no gubernamental, asociación o sociedad, puede presentar una queja o reclamación, en contra de personas físicas o morales, o bien, personas servidoras públicas de un ente público que hayan incurrido en cualquier hecho, acto, omisión o prácticas discriminatorias, dentro de la Ciudad de México. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) será la autoridad competente para orientar y canalizar ante las instancias civiles, penales y administrativas dichas quejas o reclamaciones.

Por su parte, el Código Penal Federal, aplicable en toda la República para los delitos del orden federal, señala que comete el delito de discriminación, quien niegue o restrinja derechos laborales, por motivos discriminatorios, a quien se le aplicará una sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo, en favor de la comunidad y hasta doscientos días multa.

El Código Penal para el Distrito Federal, aplicable a delitos del fuero común en la Ciudad de México, plantea que comete el delito de discriminación, quien niegue o restrinja derechos laborales, por razones discriminatorias, y a quien se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientas veces la unidad de medida y actualización (UMA).

En conclusión, es fundamental contar con mecanismos de protección contra la discriminación laboral, entre ellas: el derecho a ejercer acciones o demandas laborales ante los tribunales del trabajo, quejas, reclamaciones y denuncias ante

CONAPRED o COPRED y denuncias penales ante las fiscalías correspondientes por la posible comisión de delitos de discriminación laboral. Sin embargo, aún quedan muchos temas pendientes en torno a la procedencia de acciones laborales contra los actos discriminatorios y/o despidos injustificados discriminatorios.

Conclusiones

Nuestro país cuenta con un marco normativo constitucional, convencional y legal que lo obliga a implementar políticas para prevenir, investigar, sancionar y eliminar la discriminación laboral, empero, la implementación de dichas políticas no han sido lo suficientemente efectivas para lograr la inclusión e igualdad laboral de las personas especialmente desfavorecidas, por lo tanto, es un tema que requiere atención de forma inmediata por parte del Estado.

La implementación de mecanismos de protección para investigar y sancionar conductas de discriminación en los centros de trabajo, tampoco han sido eficaces para lograr que las personas afectadas presenten demandas por presuntos actos discriminatorios o ejerzan acciones de despidos injustificados discriminatorios ante los tribunales laborales, quejas y/o reclamaciones ante CONAPRED o COPRED, o bien, denuncias penales por la posible comisión de delitos de discriminación laboral.

Desde mi perspectiva, la LFT carece de mecanismos efectivos para lograr la eliminación de la discriminación laboral y para que las personas víctimas logren un verdadero acceso a la justicia. Es necesario reflexionar para lograr una construcción teórica que permita analizar los actos discriminatorios en materia laboral y/o despidos injustificados por motivos discriminatorios; la procedencia de la nulidad de dichos actos ante las instancias jurisdiccionales, el establecimiento de la fijación de las cargas probatorias con base en los criterios internacionales; la procedencia de las indemnizaciones por el daño moral causado y la imposición de medidas de reparación integral por tratarse de víctimas de discriminación.

Bibliografía

Castro Castro, José Francisco. (2001). "Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares", Boletín dirección del trabajo. Santiago de Chile. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (2019). Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación. Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de actualización permanente. Recuperado de [igualdad.pdf \(cdhdf.org.mx\)](http://igualdad.pdf(cd hdf.org.mx))

Comité de Derechos Humanos (1989). Observación General Núm. 18: No Discriminación. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada DOF 22-03-2024.

Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo. (2011). "Trabajo decente versus trabajo digno Acerca de una nueva concepción del trabajo", Voces en el Fénix, Número 6, Buenos Aires: Plan Fénix, Universidad de Buenos. Recuperado de <https://acortar.link/vhsm2g>

INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2022. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada DOF 4 de abril de 2024

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada DOF 01-04-2024.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada DOF 26-01-2024.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Última reforma publicada DOF el 15-06- 2022

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación. (2015). México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Norza Otero, Laura. (2022). "La prohibición de discriminación laboral. Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, núm. 4, pp. 265-280. Recuperado de

<https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/14066/14780>

OIT. (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/20516/download>

OIT (1988). Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/267411/download>

OIT (1958). Convenio 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Recuperado de

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_111_discriminacion_empleo.pdf

ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

STPS, INMUJERES, CONAPRED. (2024). Catálogo de Buenas Prácticas a favor de la Igualdad y la No Discriminación. Recuperado de https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/06/Cata%CC%81logo-de-Buenas-Practicas_2024.pdf

Sentencia recaída al Amparo en Revisión 992/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Ministro Arturo Zaldívar, 12 de noviembre de 2014.

Sentencia recaída al Amparo Directo 76/2019, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Decimoséptimo Circuito, 27 de junio de 2019.

T-MEC Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. Capítulo laboral 23. Recuperado de <https://acortar.link/P8y37Q>

Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo III, mayo de 2014, p. 2271. Registro digital 2006384.

Tesis de jurisprudencia: 2a./J. 66/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo II, junio de 2017, p. 1159. Registro digital 2014508.

Tesis de jurisprudencia: 2a./J. 96/2019 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo II, julio de 2019, p. 998. Registro digital 2020317.

Un retrato imperfecto pero necesario. Reflexiones ante el discurso anti diversidad, equidad e inclusión

Andrés Moyano (Chile)*; Gabriela Guebel (Argentina)**; Marcelo Baudino (Argentina)***; Ruth Sanders (México)****

Estamos viviendo tiempos donde el odio se está generalizando, tanto en las democracias liberales como en los sistemas autoritarios. La lucha a favor de los Derechos Humanos Universales no está exenta de aquellos discursos que no solo la demeritan, sino que la condenan.

Las personas que nos dedicamos a la defensa y promoción de los Derechos Humanos, constantemente nos exponemos a burlas, difamaciones, cuestionamientos y a una constante apelación a la libertad de expresión ante los discursos de odio. Aquí cabe resaltar la importancia de no mal interpretar el derecho a la libertad de expresión, pero sí es importante hacer un llamado a la reflexión cuando puede evolucionar en discriminación o violencia.

* Director General Imagine Consulting (Chile). Más de 20 años de experiencia en consultoría y relatoría en enfoque de género, diversidad e inclusión en Chile, México, Colombia, Perú y Centroamérica. amoyano@imagineconsulting.cl

** Co Directora de EDPAS (Argentina). Consultoría, formación e intervención en género y diversidad en organizaciones. Especialista en prevención e intervención ante violencias de género y generaciones. gabiguel@gmail.com

*** Director de Belonging DEI (Argentina). Autor del libro "Privilegios para privilegiados: Una guía valiente para transitar el camino del aliado" marcelobaudino@gmail.com

**** Líder de Inclusión, Diversidad y Equidad en KPMG (México), LinkedIn Top Voice de diversidad, participante de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre la Discriminación de la Ciudad de México. ruthsandersobregon@gmail.com

El discurso anti-DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) se caracteriza por su capacidad de resonar y reproducirse, utiliza frases cortas y contundentes que apelan directamente a las emociones, como "¡Con las infancias, no!" y "Menos Estado, más familia". Estas consignas, diseñadas con precisión publicitaria y respaldadas por estrategias de marketing, se presentan como conceptos simples, sencillos y comprensibles; surgen como resistencia al cambio, a la pérdida de poder, a la dificultad de observar causas históricas y estructurales que, por generaciones, hemos vivido como sociedades y organizaciones.

En contraste, quienes trabajamos por la diversidad, enfrentamos el desafío de contrarrestar este discurso simplista con un enfoque que necesariamente involucra mayor complejidad; creemos que hay una riqueza social que deriva de la diferencia, de la heterogeneidad, y nos satisface promover y defender los derechos para la inclusión social de todas las personas, grupos, colectivos, minorías, entendemos que estos cambios sociales traen incertidumbre, dudas y miedos.

¿Cómo ayuda el pensamiento complejo a contrarrestar al discurso simplista del movimiento Anti DEI? Como señala Edgar Morin (2004), el pensamiento complejo no busca ser exhaustivo, sino que reconoce y acepta la incertidumbre. "Por eso mismo escapa al dogmatismo arrogante que reina en los pensamientos no complejos. (...). Debemos aprender a vivir con la incertidumbre y no, como nos lo han querido enseñar desde hace milenios, a hacer cualquier cosa para evitar la incertidumbre" (p.12).

Esta perspectiva quizás nos ayude a construir algo distinto al dogmatismo, sea el propio o el ajeno, y a disponernos a una exploración continua y al aprendizaje constante.

Pero entonces, ¿qué hacemos con esos grupos anti inclusión, diversidad y equidad?, ¿nos arremangamos y nos subimos al ring?, ¿luchamos bajo sus propias reglas, aunque sean reglas que objetamos?, ¿los ignoramos esperando que su fuerza se vaya diluyendo poco a poco?

Sea cual sea la estrategia que se diseñe para fortalecer la defensa de los Derechos Humanos, y no perder los ya ganados, es fundamental reflexionar sobre esto desde una visión integral. Aquí les compartimos algunos puntos a tener en cuenta:

Abrazar la Incertidumbre

¿Cómo promover ideas, discursos, experiencias que no busquen cerrar o limitar, sino que se abran a lo nuevo, a la innovación y a la transformación social? No es solo un tema de comunicación, son los conceptos que subyacen, que sostienen y dan fuerza a estos movimientos: develar los posicionamientos detrás de estos discursos resquebraja la aparente solidez de los slogans. Si hablan de la familia en singular, hay una apuesta por una sola forma de ser familia tradicional y rígida: mamá, papá, hijo e hija, dejando fuera la pluralidad de las parejas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica, las familias ensambladas, las familias sin lazos sanguíneos. Si hablan de menos Estado, priorizan los intereses individuales sobre el interés común; si mencionan a 'mis' hijos (así, en masculino genérico), ponen las necesidades e intereses de los padres (nuevamente en masculino genérico) por encima de los derechos de los niños y niñas; si el discurso es contra el aborto, van a devaluar la libertad de la autonomía personal de las mujeres en favor de aquella familia idealizada y única.

La resistencia a que la diversidad, equidad e inclusión incorpore a los grupos históricamente vulnerados, puede estar impulsada por una comodidad con el statu quo que, básicamente por miedo, algunas personas pueden sentirse desafiadas ante todo lo que conocían hasta hoy: una sociedad conocida, donde su género, rol

social y modo de vida no se sienten en peligro. Su confort, privilegio y posición social quizás se sostenga a expensas de aquellas personas que son consideradas "diversas", las mismas que se han sentido excluidas, discriminadas, marginalizadas y expulsadas de las oportunidades de riqueza, salud, desarrollo.

Políticas efectivas

Aunque hay avances importantes en temas de inclusión, es un hecho que las estructuras de poder no han cambiado de manera significativa. Al día de hoy, existen distinciones profundamente arraigadas en nuestra sociedad. Sin embargo, el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas como componente fundamental debe ser expresado simbólicamente, normativa e institucionalmente. La consideración de esta heterogeneidad es fundamental para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas que permita ejercer nuestros derechos en forma justa y plena.

En el marco de los cambios producidos en Latinoamérica, la CEPAL ha sostenido que existe una relación innegable entre igualdad y justicia social, vinculando el acceso a derechos con una ciudadanía efectiva.

Se postula, entonces, el principio de la igualdad real o sustantiva en las diversas esferas de la vida social en que se afirman derechos universales. Y si la primera dimensión de la igualdad remite a la cuestión de derechos y al poder del Poder Judicial para garantizarlos, la segunda remite a la justicia social y a una estructura socioeconómica y política que la promueva. Este es un gran desafío pendiente en esta región donde las brechas de equidad son, y han sido, las mayores del mundo. (CEPAL, 2010:16)

Ante el reto de la construcción de políticas incluyentes se muestran de frente las tensiones entre lo particular y lo general, lo individual y lo colectivo, lo público y lo privado; así como la representación, el poder y el liderazgo. La construcción de políticas incluyentes debe considerar el concepto de justicia redistributiva y de representación, haciendo un ejercicio reflexivo y de profundo análisis que permita reflejar la diversidad de cada contexto.

Y en las empresas, ¿qué sucede?

Un reciente estudio de Kantar (2023), sobre tendencias a nivel global sobre DEI, muestra que tres cuartas partes de la población mundial está de acuerdo en que las marcas deben ser socialmente responsables e inclusivas. Los datos nos indican que la gran mayoría quiere que las marcas continúen por el camino de una mayor inclusión.

En las empresas, a pesar de la creciente presencia del discurso anti-DEI en Latinoamérica, hoy en día sigue siendo requerida la implementación de jornadas de reflexión y capacitaciones en diversidad, equidad e inclusión. Se profundiza en el desarrollo de códigos de ética que prevengan la discriminación y promuevan prácticas de contratación inclusivas.

Para que esas intenciones en las empresas tengan algún impacto es esencial comprometer a los/las líderes y apelar a sus experiencias personales. La experiencia es la clave para desdibujar prejuicios y cuestionar los estereotipos que respaldan los discursos anti DEI. Porque la mente cambia desde el sentir.

¿Será suficiente? La respuesta es no, sin embargo, la diversidad es una realidad hoy innegable y el desafío está en cómo gestionarla.

Bibliografía.

Morin, Edgar. (2004). Introducción al pensamiento complejo, Madrid: Gedisa editorial.

CEPAL. (2010). La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. Trigésimo Tercer Período de Sesiones de la CEPAL, Santiago de Chile: CEPAL

Kantar. (2023). Learning from the most inclusive brands, recuperado de <https://www.kantar.com/inspiration/sustainability/learning-from-the-most-inclusive-brands>

ESPACIOS DE INCLUSIONES

Primer Comedor Comunitario y Foro Cultural LGBTTTQI+,
Manos Amigues, curadore Eli Moon.



Enfoque de diversidad sexual y de género: claves desde la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos

Ulises Pineda Miranda *

Resumen

El siguiente ensayo tiene por objetivo revisar la historia y las labores de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, como ente integrador de la política pública de diversidad sexual y género tanto en los ámbitos de su desarrollo y bienestar social, así como en el ejercicio y acceso pleno a sus derechos humanos.

Palabras clave: diversidad sexual, diversidad de género, derechos humanos, Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, Gobierno de la Ciudad de México, LGBTTTTI+

Exordio

La Ciudad de México tiene una larga tradición en la lucha por los derechos de las personas LGBTTTTI+ y otras orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no visibilizadas en el acrónimo (2019). Desde los distintos activismos, militancias, luchas sociales, la producción teórico académica, el poder legislativo y, de forma muy reciente, en la administración pública de esta Ciudad. A nivel central y desde algunas de sus alcaldías, el Gobierno de la Ciudad de México ha

* Coordinador de Diversidad de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos adscrita a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social del Gobierno de la Ciudad de México. Docente del Departamento de Educación Continua de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. ulisespineda.sibiso@gmail.com

promovido la apertura de áreas, espacios, acciones y proyectos que contribuyen a la progresividad de los derechos humanos de estos grupos poblacionales históricamente discriminados y excluidos.

A nivel central y desde algunas de sus alcaldías, el Gobierno de la Ciudad de México ha apuntalado la apertura de áreas, espacios, acciones y proyectos que contribuyen a la progresividad de los derechos humanos de estos grupos poblacionales históricamente discriminados y excluidos.

Desde el año 2017, las personas LGBTTTTI+ fuimos reconocidas en el artículo décimo primero, inciso h, de la Constitución Política de la Ciudad de México, como un "Grupo de atención prioritaria"³⁰. Ello implica que toda la infraestructura del Estado tiene que estar encaminada a eliminar las brechas de desigualdad estructural hacia los trece grupos poblacionales reconocidos en estas poblaciones: desde la creación de áreas específicas para su atención hasta el diseño e implementación de programas sociales que contribuyan a erradicar las barreras que impiden el ejercicio de sus derechos humanos.

En materia LGBTTTTI+, esto se traduce en la creación de instituciones, dependencias, áreas (unidades administrativas) y/o implementación de acciones afirmativas, medidas positivas, proyectos o programas sociales que tengan por finalidad:

³⁰ De acuerdo a la Constitución Política de la Ciudad de México los Grupos de Atención Prioritaria (GAP), son todos aquellos que presentan alguna situación de desigualdad estructural y que por muchos años han sido discriminados, excluidos y violentados. Al día de hoy se reconocen 14 grupos: mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y sujetas de protección internacional, personas en situación de calle, personas privadas de su libertad, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas afrodescendientes, personas de identidad indígena, personas LGBTTTTI y minorías religiosas.

- I. Visibilizar a las personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México;
- II. Difundir y promover la progresividad de sus derechos humanos;
- III. Atender las distintas violencias estructurales, tanto históricas como actuales y;
- IV. La coordinación interinstitucional e intersectorial para vincular las problemáticas de las personas LGBTTTTI+ y sus intersecciones con otros grupos de atención prioritaria.

El contexto cambia y, con ello, los desafíos, las problemáticas y sus propuestas de solución.

Actualmente, en la Ciudad de México es reconocido el matrimonio igualitario (diciembre de 2010); la adopción homoparental y lesbomaternal (agosto de 2010); la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (publicada el 24 de febrero de 2011, última reforma fue el 15 de junio de 2022); el cambio de identidad de género para personas mayores de edad por trámite administrativo (noviembre de 2014) y el decreto para personas de 12 años en adelante (agosto de 2021); los Lineamientos para la generación de protocolos que orienten la atención a la población LGBTTTTI en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México (noviembre de 2019); la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTTI de la Ciudad de México (septiembre de 2021); y, el Protocolo de Atención Ciudadana a personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México (mayo de 2024).

A partir del año 2019, atestiguamos la creación de áreas, consejos, programas y proyectos para la atención de las personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México, como: la línea "Diversidad Segura" del Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México; las Jefaturas de Unidad Departamental de Atención a la Diversidad Sexual en 12 de las 16 alcaldías (Iztapalapa, Gustavo A. Madero, Azcapotzalco, Cuauhtémoc, Álvaro Obregón,

Coyoacán, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Cuajimalpa, Venustiano Carranza, Iztacalco y Tlalpan); área de Turismo LGBT (Secretaría de Turismo); programas y acciones sociales (Tlalpan, Iztapalapa) al trabajo sexual (Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y Azcapotzalco); la Unidad de Salud Integral para las Personas Trans (octubre de 2021) y la primera Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, adscrita a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social del Gobierno de la Ciudad de México, actualmente, Secretaría de Bienestar e Igualdad Social.

Funciones de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos

La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos (en adelante DGDSDDHH) nace en enero de 2021, adscrita a la, en ese entonces, Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, como parte de la nueva estructura de la misma para ampliar tácitamente la instrumentación de las políticas públicas en torno al bienestar social de los grupos atención prioritaria. En el caso de esta Dirección General, enfocada a las personas LGBTTTI+, que habitan y transitan por la Ciudad de México.

Con el objetivo de que la DGDSDDHH sea la entidad de la administración pública capitalina encargada de coordinar la política pública de desarrollo y bienestar social de la Ciudad de México dirigida a las personas LGBTTTI+, se le asignan las siguientes funciones:

- I. Promover e impulsar acciones enfocadas a difundir, proteger y respetar los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en especial a los grupos de atención prioritaria de la Administración Pública de la Ciudad y con la población en general;

- II. Participar de forma colaborativa en la creación de condiciones de igualdad y no discriminación con las instituciones correspondientes en el ámbito de su competencia a efecto de facilitar y garantizar el acceso al pleno disfrute a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de los habitantes de la Ciudad;
- III. Diseñar, promover y ejecutar acciones con un enfoque en diversidad sexual y de género que tengan por objetivo impulsar la inclusión y bienestar de quienes habitan y transitan por la Ciudad de México;
- IV. Proporcionar a la Administración Pública de la Ciudad de México acompañamiento y orientación eficaz en materia de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.
- V. Coordinar y promover con las diversas instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil el establecimiento de convenios y/o acuerdos que fomenten los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas LGBTTTTI y de la población en general y;
- VI. Las demás atribuciones conferidas por la persona titular de la Secretaría, así como las que expresamente le atribuyen este Reglamento (Manual administrativo de la Secretaría) y las que le otorguen otros ordenamientos jurídicos o administrativos.

A partir de la designación de dichas funciones se plantea la creación de la Coordinación de Diversidad y su Jefatura de Unidad Departamental de Atención a la Diversidad; la Coordinación de Promoción y Difusión y su Jefatura de Unidad Departamental de Promoción. Estas áreas se encargarán del diseño e implementación de proyectos y acciones para el acceso a los derechos humanos de las personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México, pero también, de lo que denominaremos: "la transversalización del enfoque en diversidad sexual y de género.

Transversalización del enfoque en diversidad sexual y de género

La transversalidad es una estrategia que supone el diseño, la orientación, organización, mejora y evaluación de los procesos político-administrativos y presupuestarios del gobierno y que se base en la participación, la transparencia y la rendición de cuentas.

El enfoque de Derechos Humanos, transversal a las políticas y presupuestos públicos, obedece al propósito de asegurar que los alcances y las metas del ejercicio de gobierno se orienten a garantizar condiciones para la dignidad humana y el cumplimiento de los estándares internacionales en la materia.

Por su parte, la perspectiva de género, implica el análisis y la transformación de las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en cuanto al acceso a los recursos y al espacio público, así como a la eliminación de las estructuras y los mecanismos discriminatorios existentes, promoviendo la igualdad de trato, oportunidades y derechos (igualdad sustantiva).

A su vez, el enfoque de diversidad sexual y de género, detona la urgencia de análisis y atención a los grupos poblacionales que se reconocen socialmente en la ruptura heteronormativa, cisnormativa y la diversidad en características sexuales como ejes base en las consideraciones gubernamentales. Esto, en favor de la eliminación de los discursos y prácticas de odio, así como la discriminación por orientación sexual, la identidad de género, las características sexuales y en beneficio de transformar las narrativas de invisibilidad, de segregación y exclusión por el ejercicio y acceso pleno de derechos humanos.

Dichos enfoques se caracterizan por su transversalidad debido a que se trata, por un lado, de obligaciones del Estado, pero también, de problemas públicos que por su relevancia y complejidad trascienden lo específico de un sector de la administración y, por lo tanto, requieren la coordinación interinstitucional y la actuación integral de los entes públicos, para que éstos, a su vez, compartan

sinérgicamente la consecución de un objetivo común. El reto es el desarrollo de acciones integrales y de coordinación interinstitucional e intergubernamental que eliminen la inercia de las políticas públicas aisladas y ciegas a la diversidad sexual y de género, y que enfoque la labor a la construcción de un sistema que suprima de su operación las opresiones sistémicas y estructurales que impiden el acceso y ejercicio efectivo de los derechos a las personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan en la Ciudad de México.

Esta ciudad ha sido punta de lanza en la incorporación de elementos de enfoque transversal. Por ejemplo, la incorporación de la perspectiva de género en el análisis y la formulación de los presupuestos y el gasto público, siendo la Ciudad de México, a través de la Secretaría de Finanzas, la primera entidad del país en aperturar un eje en cada programa operativo anual, permitiendo y obligando a toda institución pública a presupuestar acciones enfocadas a cerrar las brechas de género.

Si bien, en materia de diversidad sexual no se cuenta con un rubro operativo obligatorio en el ámbito presupuestal, sí existen lineamientos y protocolos que mandatan a las instituciones públicas a incorporar a las poblaciones LGBTTTTI+ en sus políticas, programas, proyectos y acciones, mismos que han sido trabajados desde la coordinación de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos.

Acciones, proyectos y mesas de trabajo

Las siguientes acciones son una parte de las tantas tareas que fueron implementadas y seleccionadas por su relevancia, continuidad y coordinación con organizaciones de la sociedad civil y otras dependencias e instituciones de gobiernos locales y federal.

Campañas de difusión

El diseño, desarrollo y difusión de las campañas que se hicieron desde la DGDSDDHH como: “Eres con orgullo”, “Súmate a poner fin al VIH” y “La salud transmasculina importa”; fueron de suma importancia no solamente por ser las primeras en visibilizar las problemáticas de las personas LGBTTTI+ desde el Gobierno de la Ciudad de México, sino también, para dar a conocer los servicios existentes y a dónde acudir en caso de alguna necesidad en cuanto a salud mental, casos de discriminación, alguna orientación jurídica, enviar mensajes o recopilar datos acerca del contexto actual de nuestras poblaciones. Estas campañas fueron acompañadas siempre por activistas y organizaciones de la sociedad civil.

Imagen 1. Campaña “Eres con orgullo”



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: En la imagen aparecen las fotografías de seis personas LGBTTTI+, atravesadas por la frase de la campaña. En la parte inferior se muestran los datos de contacto de la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual: unadis.atencion@gmail.com

Imagen 2. Campaña “Súmate a poner fin al VIH”



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos: Descripción: En la imagen aparece una persona LGBTTTI+ seguida del nombre de la campaña con el siguiente mensaje: “Tenemos derecho a servicios de salud libres de estigma y discriminación”.

Imagen 3. Campaña “La salud transmasculina importa”



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: En la imagen se muestra una persona joven transmasculina, llamada André Colín quien expresa el siguiente testimonio: “Transitar ha sido para mí el acto más grande de amor propio, así como el cuidado de mi salud”

Mesa Interinstitucional de Atención y Reconocimiento a las Personas que Ejercen el Trabajo Sexual en la Ciudad de México: jornadas de salud, materiales informativos y cenas calientes

La mesa de atención y reconocimiento al trabajo sexual, surgió como un seguimiento al pliego petitorio que entregaron las compañeras trabajadoras sexuales a Jefatura de Gobierno, el día 2 de junio "Día Internacional del Trabajo Sexual" en el año 2022.

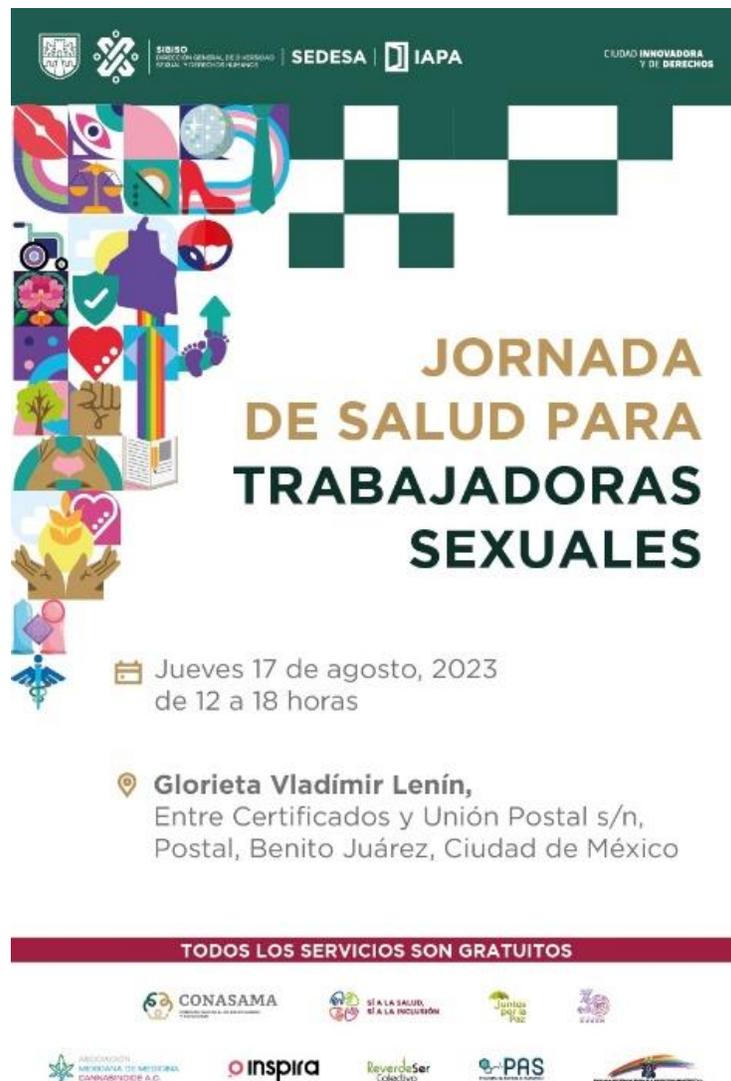
A partir de esta solicitud, se establecieron mesas de trabajo con distintas dependencias, instituciones y organizaciones de la sociedad civil con los objetivos de visibilizar y atender las peticiones en materia de seguridad, salud, educación y justicia, así como visibilizar los derechos humanos de las personas que ejercen el trabajo sexual en la Ciudad de México.

En ese sentido, contamos con la asistencia de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la Fiscalía de Femicidios, la Fiscalía de Investigación de Delitos Cometidos en Agravio de Grupos de Atención Prioritaria, Fiscalía de Delitos Sexuales, Secretaría de Salud, Secretaría de las Mujeres, el DIF, la Secretaría de Desarrollo Económico, Pilares, Secretaría de Gobierno, Participación Ciudadana, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y las Alcaldías de Iztapalapa, Azcapotzalco, Cuauhtémoc y Benito Juárez.

Los recorridos y jornadas de salud sexual a quienes ejercen el trabajo sexual en la Ciudad de México, fueron resultado de los acuerdos de la mesa de trabajo. Esta división se hizo para intervenir puntos específicos del trabajo sexual en el espacio público, además que las personas trabajadoras sexuales pudieran acudir al otorgamiento de información, a revisión médica y a la entrega de insumos, como son: condones internos, condones externos, lubricantes; además de pruebas rápidas de VIH, sífilis y consejería. Los recorridos consistieron en que las

actividades y entregas de insumos se hicieran en diversos puntos y en horarios clave para que les llegaran a quienes ejercen el trabajo sexual y que no pudieran asistir a las jornadas.

Imagen 4. Cartel Informativo, “Jornada de salud para trabajadoras sexuales”



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Agosto 2023.

Descripción: Cartel informativo sobre el horario y lugar en donde se realizó la Jornada de salud para trabajadoras sexuales.

Imagen 5. Cartel informativo, “El trabajo sexual elegido libremente, digno y autónomo, no es falta cívica ni delito”



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: Cartel informativo para proporcionar teléfonos y direcciones de instituciones encargadas de atender quejas o denuncias por casos de discriminación, justicia o seguridad.

Finalmente, en colaboración con la Dirección de Comedores Sociales de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social se pudo implementar las jornadas de entrega de cenas calientes a quienes ejercen el trabajo sexual. Especialmente en esta acción se atendieron a otras poblaciones como: personas migrantes, personas mayores que ejercen el trabajo sexual y personas en situación de calle que ejercen el trabajo sexual. Se entregaron también cobijas, artículos de aseo personal, condones internos, externos, se aplicaron vacunas contra la influenza, COVID-19, tétanos y se contó con servicios de medicina general otorgada por la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

Las organizaciones de la sociedad civil participaron en todas las intervenciones y han sido parte fundamental para esta mesa de trabajo; ofrecieron actividades de acompañamiento, información y difusión.

Imagen 6. Cartel informativo, “Cenas calientes para personas que ejercen el trabajo sexual 2024”



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: Cartel informativo sobre las fechas, días y lugares en donde se entregarán las cenas a personas que ejercen el trabajo sexual. La jornada de entregas inició el 17 de enero y terminó el 29 de febrero de 2024.

Atención a través de la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual (La Espacia)

Esta Unidad ha brindado orientación y atención oportuna a través de servicios de atención integrales y especializados en las áreas de acompañamiento psicológico, trabajo social y asesoramiento jurídico a quienes se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad, violencia o agresión en razón de su orientación sexual, identidad y expresión de género. La UNADIS ha contribuido a la adquisición de herramientas y orientación en los procesos jurídicos y de acompañamiento psicosocial a las personas solicitantes, así como en la evaluación del riesgo de las personas que viven o experimentan violencia.

En un principio, se establecieron tres objetivos particulares para estas sesiones:

- I. Las personas servidoras públicas conocieran los derechos humanos de las personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México;
- II. La actualización de conceptos clave, como: orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales y;
- III. La atención digna y respetuosa con enfoque en diversidad sexual y de género.

Esto permitió que la Coordinación de Diversidad pudiera estar con personal de distintas áreas, dependencias e instituciones del sector público y privado. Asimismo, una de las grandes necesidades que actualmente existen y pudieron atenderse es la capacitación y sensibilización a personal de las escuelas públicas y privadas de nivel básico y medio superior.

Imagen 8. Portada institucional para las estrategias de sensibilización y capacitación



Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: En la portada institucional se muestran a distintas personas de la comunidad LGBTTTTI+

Ha sido fundamental y sumamente necesario incorporar a las poblaciones LGBTTTTI+ en el diseño de estas intervenciones, pero también en su implementación; por ejemplo, que las personas Trans puedan estar al frente de estas intervenciones hablando no únicamente de los conceptos, sino también, de su propia existencia, enfoque y tener abiertamente la posibilidad de que ahí mismo puedan esclarecer algunas dudas desde su propia voz y experiencia.

A nuestra oferta de sensibilización y capacitación básica se añadieron tres opciones más de intervención como parte de las necesidades de las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad y de la sociedad actual. Estas fueron:

Sensibilización sobre el trabajo sexual en la Ciudad de México. Esto a raíz de los acuerdos surgidos en la Mesa de Trabajo Interinstitucional. Estas sesiones han sido desarrolladas e implementadas tanto por las organizaciones de la sociedad civil, por la Coordinación de Diversidad y por una trabajadora sexual, actual facilitadora del área.

La Prevención de la Violencia Laboral o Mobbing en la Administración Pública de la Ciudad de México. Se desarrolló a partir de las problemáticas en torno a la cultura laboral y la revisión de protocolos de atención a la violencia en el trabajo, acoso y hostigamiento sexual. En estos protocolos no estaba especificada ni visibilizada la violencia, discriminación o acoso que viven las personas en razón de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Masculinidad y Violencia. Aquí se expone cómo la masculinidad hegemónica ordena y estructura las prácticas cotidianas en nuestra vida privada y se replican en la vida pública. Esto, para poder prevenir la violencia de género, la violencia en razón de orientación sexual, identidad y expresión de género; incorporando así, derecho a una vida libre de violencia y el enfoque de igualdad y no discriminación en la vida social, de pareja, familiar, trabajo o escolar.

Al final de cada una de las intervenciones se otorgó un código QR para poder conocer la opinión de quienes estaban asistiendo a estas sesiones y poder saber cómo fue la intervención, los materiales expuestos, la calidad de la información y las técnicas.

El seguimiento y evaluación de nuestras exposiciones fueron clave para enriquecer tanto los materiales de información, como las estrategias pedagógicas e, incluso, el realizar ejercicios de autocrítica que permitieran la mejora continua.

Cambio de identidad de Género

Este servicio se comenzó a brindar a mediados del año 2021, a la población trans y no binaria mayor de edad y, en octubre del mismo año, a personas adolescentes. Ha sido muy relevante para esta población este servicio ya que, al carecer institucionalmente de asesorías personalizadas, al solicitar esta información y acompañamiento agradecen que alguien responda las dudas que tienen con respecto al procedimiento, tiempos, documentación, etc. Siendo un plus que las personas usuarias sean atendidas por alguien de su misma población (trans), permitiendo el acompañamiento entre pares y con ello un clima de confianza y seguridad.

Esta acción es desarrollada como una colaboración interinstitucional entre la Coordinación de Diversidad de la DGDSDDHH, la Dirección General del Registro Civil y la Unidad de Salud Integral para Personas Trans (USIPT). Dicha coordinación entre áreas ha ayudado a mejorar y establecer mejores procesos de atención, orientación y quejas, tanto para quienes registraron y viven en la Ciudad de México como para quienes nacieron y provienen de otras partes de la República Mexicana.

Imagen 9. Infografía sobre el procedimiento administrativo de identidad de género.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE IDENTIDAD DE GÉNERO

CAMBIO DE IDENTIDAD DE GÉNERO EN TU ACTA DE NACIMIENTO

Solo debes tener nacionalidad mexicana, ser mayor de edad y enviar la documentación necesaria al siguiente correo:

☑

cambiodeidentidad.sibiso@gmail.com

- 📄 Copia certificada de acta de nacimiento primigenia directa del libro, esta debe tener menos de 6 meses de expedición o vigencia
- 🆔 Identificación oficial vigente que acredite la mayoría de edad
- 🏠 Comprobante de domicilio de la Ciudad de México, no mayor a 3 meses de vigencia

La documentación será revisada y en caso de que tu expediente esté completo se tramitará y posteriormente se te notificará la fecha para presentarte en el Registro Civil y expedir tu nueva acta de nacimiento.

¡ES TU DERECHO, EJÉRCELO!

ESTE ES UN TRÁMITE TOTALMENTE GRATUITO

En la Ciudad de México
#Eres Con Orgullo

SIBISO DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS HUMANOS
CEJUR DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
MAREA DIVERSA
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: Material informativo sobre los requisitos para realizar el cambio de identidad de género en el acta de nacimiento. Se anexa correo electrónico de contacto

cambiodeidentidad.sibiso@gmail.com

Imagen 10. Infografía sobre el procedimiento administrativo de identidad de género para adolescentes.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE IDENTIDAD DE GÉNERO PARA ADOLESCENTES

¡ES TU DERECHO, EJÉRCELO!

En la Ciudad de México **#Eres Con Orgullo**

Solo debes haber nacido en la Ciudad de México y enviar la documentación necesaria al siguiente correo: cambiodeidentidad.sibiso@gmail.com

- Solicitud signada por la persona adolescente en realizar el procedimiento. * Requerir formato al correo.
- Copia certificada del acta de nacimiento extraída el libro (primigenia) expedida por la Dirección General del Registro Civil de la Ciudad de México que acredite que cuenta con al menos 12 años cumplidos, esta debe tener menos de 6 meses de expedición o vigencia
- Identificación oficial en original y copia de padre, madre o tutor de la persona adolescente
- Identificación vigente con fotografía de la persona adolescente (Certificado de estudios, pasaporte, o credencial de la escuela)
- Autorización escrita del padre, madre o tutor que la persona adolescente determine para que le acompañe durante el procedimiento. En caso de padre o madre no presentes, se deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dicha persona está ausente, desaparecida o que no han tenido noticias suyas.

Nota: todos los archivos deberán ser escaneados, legibles, en formato PDF, en el caso de las cartas deben ir firmadas en tinta azul.

ESTE ES UN TRÁMITE TOTALMENTE GRATUITO

SIBISO DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS HUMANOS | CEJUR DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL | MAREA DIVERSA | CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

Fuente: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Descripción: Material informativo sobre los requisitos para realizar el cambio de identidad de género para adolescentes. Se anexa correo electrónico de contacto:

cambiodeidentidad.sibiso@gmail.com

Logros e incidencia de la DGDSDDHH

A continuación, se enlistarán algunos de los logros más sobresalientes y la incidencia que ha tenido la DGDSDDHH en este proceso, durante la implementación de acciones y proyectos de colaboración.

- Otorgar el primer espacio de albergue a mujeres trans de mayor vulnerabilidad en la Ciudad de México y el país, “Casa Hogar Paola Buenrostro” a Casa de las Muñecas Tiresias de la activista Kenya Cuevas.
- Entregar un espacio de acceso a los derechos sexuales y atención y detección oportuna del VIH y otras ITS a CONDOMÓVIL, del activista Polo Gómez.
- Realización de las mesas de trabajo con la Secretaría de Salud, activistas, especialistas en salud integral y personas de la academia para crear el modelo de, lo que actualmente es, la Unidad de Salud Integral para Personas Trans en la Ciudad de México.
- Acompañamiento a las familias y adolescencias para la entrega de las primeras actas de nacimiento a adolescencias trans en la Ciudad de México.
- Creación del primer Protocolo de Atención Ciudadana para la Atención Digna de las Personas LGBTTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México.
- Publicación de los Lineamientos para la generación de protocolos que orienten la atención a la población LGBTTTTI en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.
- Creación y seguimiento de la mesa Interinstitucional de atención y reconocimiento a las Personas que Ejercen el Trabajo Sexual en la Ciudad de México.
- Realización del primer y segundo Encuentro de Hombres que Ejercen el Trabajo Sexual en la Ciudad de México.
- Creación del único sistema de datos personales llamado: “Registro de asistentes a cursos y estadísticas sobre problemáticas de personas LGBTTTTI+ y otras orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género”.
- Creación del primer sistema de datos Personales denominado “Unidad de atención a la diversidad sexual”.

- Implementación de la estrategia de capacitación llamada “Mujeres LGBTI en la Luna”, para la atención de las mujeres de la diversidad sexual y de género a las Lunas de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.
- Creación de las primeras campañas de visibilización de las personas LGBTTTTI+ desde el Gobierno de la Ciudad de México: “Eres con Orgullo”, “La salud transmasculina importa” y “Mujeres de la Diversidad”.

Conclusiones

Desde las competencias y atribuciones de la DGDSDDHH pero, sobre todo, a partir de la experiencia, hallazgos y aprendizajes en este andar, propongo seis claves para el avance en el acceso a los derechos humanos de las personas LGBTTTTI+:

- Mayor comunicación y coordinación interinstitucional. Esto permitirá atender y responder a las necesidades de forma integral, creativa e innovadora. El contexto cambia y, con ello, las necesidades y propuestas de solución.
- Implementar una política interseccional. Los diversos sistemas de opresión como el racismo, el capacitismo, la xenofobia, la misoginia y al clasismo, se fusionan con las prácticas y discursos de odio hacia las personas LGBTTTTI+. Volquemos toda la infraestructura del Estado en eliminar estas brechas de desigualdad estructural.
- Integrar más enfoques y homologación de términos. La transversalidad del enfoque de derechos humanos, de diversidad sexual y de género, de juventudes e interculturalidad nos darán pautas para la intervención puntual y específica. La complejidad no es sinónimo de imposibilidad.
- Armonizar las leyes, retomar estándares internacionales e implementación de medidas positivas. El conocimiento de los avances legislativos y administrativos locales, nacionales e internacionales ayudan a poder retomar prácticas o estrategias de implementación para adecuar nuestro contexto.

- Visibilidad = inclusión e igualdad social. Que la visibilidad de las personas LGBTTTI+ que habitan y transitan por la Ciudad de México se traduzca en igualdad social e inclusión laboral, educativa, cultural, deportiva y económica.
- Incorporar a organizaciones de la sociedad civil y academia en el diseño de las acciones. Es imposible la progresividad de los derechos humanos sin el acompañamiento de las organizaciones de la sociedad civil y el avance científico.

Bibliografía

Constitución Política de la Ciudad de México. (2023). Recuperado de

<https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/2a45c9c3b67fb16d7046d3ec32fe1f1418026a44.pdf>

Lineamientos para la Generación y Aplicación de Protocolos, que orienten la atención de la población LGBTTTI en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México. 25 de noviembre de 2019. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, no. 227. Recuperado de

https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/686c9a809d3ddb74b2805f8fa010dd2.pdf

Educación para la no discriminación: una propuesta desde el Copred

Veronica Carranza Ansaldo*

Resumen

La educación para la no discriminación engloba un conjunto de acciones educativas de promoción, difusión, capacitación y formación enfocadas en la prevención, a largo plazo, de las violaciones sistemáticas de los derechos humanos relacionadas con la discriminación. Sigue siendo necesario replantearse las dinámicas sociales basadas en ideas estereotipadas, estigmatizantes y prejuicios de personas y grupos de la población que de manera histórica han sido discriminadas, una propuesta es a través de la educación para la no discriminación.

Existen alternativas de cambio cultural dadas por medio de la educación, la emancipación de las personas oprimidas y la transformación por medio de la crítica y toma de conciencia, lo cual permitirá la construcción de más sociedades justas, igualitarias y libres de discriminación.

Palabras clave: educación, Copred, pedagogías críticas, sujetos activos, diálogo, no discriminación, derechos humanos.

* Subdirectora de educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Pedagoga y educadora popular. vcarranza.copred@gmail.com

Introducción

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene atribuciones de sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas, público general y a integrantes de organizaciones de la sociedad civil en materia de igualdad y no discriminación, para ello, el área encargada de cumplir con dicho trabajo es la subdirección de educación.

La subdirección de educación cuenta con una amplia oferta educativa presencial, virtual, en línea e híbrida, esta oferta aborda distintos temas relacionados al derecho a la igualdad y la no discriminación, entre ellos, la discriminación que viven grupos de atención prioritaria y grupos históricamente discriminados, por ejemplo: mujeres, niñas y adolescencias, personas que viven con VIH, personas LGBTIQ+, entre otras; también se analizan distintas estructuras de opresión que provocan violencias y discriminación de manera sistemática, por ejemplo: racismo, capacitismo, misoginia, sistema cis-hetero-patriarcal, entre otros.

El área de educación ha transitado por diversos enfoques y perspectivas pedagógicas y educativas, sin embargo, es menester de este artículo nombrar el trabajo diversificado que actualmente se implementa y sigue construyéndose.

Para el COPRED, es fundamental generar cambios culturales y sociales en donde los derechos sean una realidad no sólo enunciada, sino también practicada e interiorizada a partir de que las personas se cuestionen los propios prejuicios, deconstruyendo ideas estereotipadas y estigmatizantes de ciertas poblaciones y personas. Es necesario que se visibilicen las estructuras de poder, discriminación y violencias que atacan en lo cotidiano a distintos grupos poblacionales, en donde sus derechos no están garantizados y son violentados en casi todos los espacios de socialización.

Con relación a lo antes mencionado, se plantea una “Educación para la no discriminación” basada en distintas perspectivas pedagógicas, que atraviesan por una práctica educativa cotidiana en un *intento* por transformar las formas de hacer educación y lograr un mayor impacto en la vida diaria de las personas.

Imagen 1



Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción: Al fondo se muestra a una persona integrante del área de educación impartiendo un taller. La educación para la no discriminación implica alejarse de las formas tradicionales de la educación para encontrar puntos de encuentro entre las personas participantes. (Ciudad de México, 2023)

El accionar educativo desde la subdirección de educación pretende desprenderse de las metodologías del aprendizaje tradicional, que puede manifestarse en las siguientes dinámicas: alguien que sabe y alguien que no, la información y conceptos se memorizan y repiten, así como donde las dinámicas de violencia se replican porque se viven en otros entornos. Por ello, esta educación para la no discriminación busca transitar hacia las pedagogías críticas para cuestionar los órdenes sociales ya establecidos.

Desde este enfoque pedagógico, no necesariamente se pretende “enseñar” a las personas algo, sino que la intención versa en el aprendizaje colectivo. Desde la educación popular, se concibe que la construcción del aprendizaje se realiza en interacción con la otra persona. En este sentido, entendemos que todas las personas poseemos conocimientos, saberes, experiencias, contextos, en diferentes ámbitos y de diferentes maneras. La intención entonces, parte de colectivizar los saberes y, por tanto, los aprendizajes.

La educación para la no discriminación está enfocada en la acción-reflexión-transformación de la realidad, lo cual implica, como se mencionó con anterioridad, un intento constante de ser algo distinto a lo que ya somos, no sólo como personas, sino también como comunidades, colectivos, sociedades, etcétera.

El presente artículo es una invitación a reconocer una educación alejada de los estándares tradicionales de la educación, que atrae ciertos elementos de pedagogías críticas y contribuye a una cultura en donde los derechos humanos de todas las personas sean garantizados, protegidos, promovidos y respetados.

¿Desde dónde partimos?

El área de educación del COPRED es un espacio que se ha ido construyendo desde el trabajo multidisciplinario y dialógico, es decir, el equipo parte desde la colectividad para el diseño y planeación de las acciones educativas que se realizan, promoviendo perspectivas diversificadas y complementarias de los temas y metodologías que se abordan y enriqueciendo, así, la práctica educativa de esta área.

Imagen 2

Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción: Al fondo se muestra a un grupo de personas realizando una técnica participativa en donde se toman de los brazos. Estas técnicas participativas detonan conversaciones a partir de las vivencias en torno a la igualdad y la no discriminación. (Ciudad de México, 2023)

Cada actividad parte de la realidad y del contexto de los grupos de trabajo, por lo que se diseña con base en las necesidades específicas, ya sea de las que solicitan las instituciones o bien las expresadas directamente por las personas participantes durante las acciones educativas; esto resulta ser fundamental para que los contenidos abordados tengan un impacto real en la vida cotidiana de quienes participan. Todas las personas sabemos algo sobre la discriminación, ya sea que lo hayamos vivido o lo hayamos presenciado, por ello, todas las personas podemos decir cómo lo entendemos o cómo lo percibimos, desde ahí, podemos tener mayor incidencia en la experiencia educativa de las personas participantes.

La educación que impulsamos y proponemos parte de las siguientes premisas:

1. Partir de la realidad. Implica conocer e identificar las necesidades de las personas o grupos de personas participantes, es decir, atender de la mejor manera sus necesidades, inquietudes, expectativas y vivencias.
2. Concebir que no hay una sola verdad. Partiendo de contextos diversos, todas las personas tenemos distintas vivencias y experiencias en torno a los temas, entenderlo desde ahí hace notar que cada persona tiene distintos caminos, por ello, es necesario guiar las conversaciones que se detonen desde una perspectiva de derechos, dignidad humana y diversidad.
3. Hacer la educación no para las personas, sino desde las personas. Alejarse de los procesos tradicionales de la educación implica dejar de instrumentalizar técnicas, procesos, metodologías y personas. Es mirar a las personas como sujetas, con necesidades, identidades y opiniones diversas, y lo que ayer funcionó en el aula probablemente no sea igual en otros procesos, porque hay otras personas.
4. Construir el diálogo. La persona facilitadora no debe concebirse como portadora de la verdad absoluta, sino como quien conduce el proceso de intercambio, a la reflexión, incentivando la participación de todas las personas orientando la discusión en función de los objetivos establecidos en la planeación a través de preguntas detonantes.
5. Concebir a las personas como sujetos activos. Esto implica reconocernos como sujetos con capacidad de agencia, de transformación social y de cambio desde lo personal hasta lo social.

Imagen 3



Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción Al fondo se muestra a una persona integrante del área de educación impartiendo un taller sobre educación antirracista. Es necesario que desde la propia práctica de las personas asistentes se generen espacios de diálogo, todas las personas saben algo acerca de la igualdad y la no discriminación. (Ciudad de México, 2023)

La educación que desde el COPRED se plantea es un proyecto vivo, actual, desde lo cotidiano, que busca transformar espacios discriminatorios y dinámicas violentas, así como lugares en donde la diversidad sea respetada, las personas puedan tener garantizados sus derechos humanos y no sean discriminadas por ningún motivo.

Educación popular y educación en y para los derechos humanos

El enfoque pedagógico y la base metodológica de la educación que el COPRED pone en práctica retoma las pedagogías críticas de la educación popular y de la educación “en” y “para” los derechos humanos (Amnistía Internacional España). Aunque también se retoman principios de la educación para la paz, la educación intercultural, las pedagogías del amor, la esperanza y la ternura, entre otras³¹.

Estas bases pedagógicas parten del alcance político-pedagógico, es decir, que es a través de la educación que se pueden romper con las dinámicas sociales de desigualdad, injusticia y discriminación.

Se parte de la idea de que todas las personas podemos tener incidencia en los cambios sociales y culturales, por ello, es importante retomar desde la vida cotidiana nuevas posibilidades de convivencia y de percepción de la realidad, en las decisiones que se toman cada día, en cómo se mira la otredad y el análisis crítico de las posturas propias y las construcciones sociales de ciertas identidades.

³¹ Para mayor profundidad sobre el tema se sugieren los siguientes textos.

Bell, Hooks (2021). Enseñar a transgredir: La educación como práctica de la libertad. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1xTmfV3Y57IXsVGO11iYZTGZExyY6d0/view>

Freire, Paulo (1968). Pedagogía del oprimido. Recuperado de <https://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>

Imagen 4



Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción: La educación para la no discriminación implica construir referentes desde la alteridad y la colectividad, por ello, es necesario reconocerse cómo sujetos activos de cambio y transformación. La imagen muestra a una persona facilitadora en temas de género y no discriminación. (Ciudad de México, 2023)

Desde una postura tradicional, existen procesos de dominación y poder ejercidos hacia ciertas personas y grupos de personas provocando, así, relaciones sociales desiguales y divididas; sin embargo, desde esta postura de derechos humanos, se parte de la postura que cada persona es igualmente digna, en donde la construcción de referentes como comunidad, respeto e igualdad cobran un sentido más profundo que provoque un sentido crítico, en donde se cuestionen las relaciones de dominación, así como de las propias creencias y valores establecidas.

La principal propuesta de estos enfoques pedagógicos es la construcción de alternativas de sociedades solidarias, justas, inclusivas, políticas y defensoras de la vida.

Elementos que componen un proyecto educativo transformador

A lo largo de la experiencia educativa del COPRED en materia de igualdad y no discriminación, se han considerado distintos puntos de referencia entre modelos, enfoques y perspectivas educativas, partiendo desde procesos de la educación popular y la educación en y para los derechos humanos, con la finalidad de generar cambios sociales en favor de los derechos humanos y el derecho a la no discriminación.

A continuación, se comparten algunos de los elementos base de la práctica educativa del COPRED en materia de derechos humanos y no discriminación, haciendo un análisis desde lo propio y que se puede implementar y adecuar a otros espacios educativos formales y no formales. Cabe destacar, que esta propuesta no es limitativa y siempre invita a la articulación de nuevos y distintos enfoques y prácticas educativas que abonen a una educación emancipadora, que facilite la creación de comunidades de aprendizajes significativos basadas en el diálogo y la participación, la alteridad, la igualdad, el respeto, entre otros.

Los elementos educativos que se mencionan a continuación, están dirigidos a la promoción y acción de las personas y a ejercicios críticos de los órdenes sociales establecidos; para ello, se requiere de una planeación que contemple los siguientes elementos de ruptura epistemológica a la tradicional:

- I. Colocar a las personas en el centro del proceso educativo como protagonistas.
- II. Generar procesos de crítica, análisis y diálogo.
- III. Construir aprendizajes desde lo individual, lo colectivo y lo significativo.
- IV. Vislumbrar rutas de transformación y cambio de la realidad.
- V. Reconocer que no sólo hay una verdad y una realidad.
- VI. Entender que la diversidad y diferencias sociales no sólo se refiere a personas diversas, sino a personas que tienen diferentes oportunidades, intereses, expectativas, deseos y formas de aprender.

Ahora bien, para lograr atender los elementos anteriores, es necesario que las personas facilitadoras se planteen algunas preguntas guías para el desarrollo de materiales de planeación o cartas descriptivas:

6. ¿A quién o quiénes se dirige la acción educativa?
7. ¿Para qué llevar a cabo la acción educativa?
8. ¿Qué se desea lograr con esta acción educativa?
9. ¿Cómo puede implementarse la acción educativa?
10. ¿Con qué elementos debe implementarse?
11. ¿Cuándo y dónde se desarrollará la acción?
12. ¿Qué se logró? ¿Qué adecuaciones deben realizarse?

Ahora bien, se sugiere que esta información quede plasmada en una carta descriptiva, por lo que, a continuación, se presenta un ejemplo sencillo de ésta; no obstante, este tipo de herramientas son flexibles y se adaptan a las necesidades y estilos de la persona educadora, por lo que puede y debe ser modificado de acuerdo con lo anteriormente mencionado:

- a) Nombre de la actividad
- b) Público
- c) Tipo de acción
- d) Institución/grupo
- e) Fecha
- f) Horario
- g) Objetivo
- h) Temario
- i) Desglose de actividades
- j) Tema
- k) Estrategia didáctica
- l) Materiales
- m) Materiales de cómputo
- n) Tiempos para cada estrategia

Es importante que las personas facilitadoras realicen ejercicios de autorreflexión (a esto se le conoce como metacognición), antes, durante y después de cada proceso educativo, es decir, hagan conscientes y reflexionen sobre aquellos procesos de aprendizaje que obtiene cada persona en un determinado proceso:

¿Qué se hizo?

¿Qué se aprendió?

¿Cómo pasó?

¿Para qué se hizo?

¿Cómo puede replicarse?

Imagen 5



Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción: Se muestra a un grupo de personas, entre ellas una integrante del área de educación, que observan a uno de ellos exponiendo y señalando un rotafolio. Una forma de transformar los propios espacios es a partir de mapear nuestro cuerpo-territorio y nuestra cotidianeidad, en este curso se abordó la importancia de combatir el racismo a partir de la educación. (Ciudad de México, 2024)

Finalmente, la base de todos los procesos educativos sugeridos tiene una base metodológica de cooperación, respeto a la dignidad humana, relaciones horizontales, cuestionamientos y críticas a la propia práctica y el desarrollo de entornos educativos (formales, no formales) sin discriminación. Partiendo, también, desde las propias prácticas de la vida cotidiana de cada persona facilitadora y creando otras posibilidades de hacer educación.

Este enfoque de educación para la no discriminación es una propuesta y es una invitación para re-pensar-nos como personas facilitadoras de procesos emancipadores, en donde se retomen las vivencias y experiencias de las personas con las que participamos, abandonando una postura tradicional y acrítica de la realidad, no es posible generar cambios sociales a favor de los derechos humanos si no es desde nuestras propias realidades y contextos para poder generar otras formas de vida, en la que todas las personas sean igualmente valoradas y respetadas.

Imagen 6



Fuente: Fotografía tomada por COPRED. Descripción: Se muestra a un grupo de personas al interior de un aula, y al frente una persona integrante del área de educación, hablando hacia el grupo. Este curso fue acerca de la importancia del lenguaje incluyente en las prácticas institucionales. (Ciudad de México, 2024)

MEMORIAS DE LA ACCIÓN

Autore Santo Miguelito "Bordado sobre pantalón",
curadore Eli Moon.



“Derecho a ser nombrades”. Trayectoria de la Agrupación NB. De la Primera Marcha No Binarie de la CDMX a los compromisos pendientes

Azul D. Rojas Oviedo*
G. Meribeth Ramírez Hernández**

Resumen

Antes de abordar el tema de la lucha por los derechos identitarios de las personas no binarias (NB), es relevante señalar algunos conceptos clave a modo de evitar confusiones que conlleven a la reproducción de actitudes hostiles o violentas hacia aquellas vivencias que se encuentran fuera de la “normativa”, específicamente de las personas que se viven dentro del paraguas de la no binariedad; es decir, personas que no se sienten identificadas con un género en particular (femenino o masculino), pues existen quienes se identifican total o parcialmente con distintos géneros a la vez o con ninguno, también, hay quienes fluyen entre las variantes, e incluso hay quien sale completamente de este binario y se reconoce desde su propia vivencia identitaria.

Palabras clave: personas no binarias (NB), identidad de género, activismo, reconocimiento legal de identidades NB, derecho a la no discriminación.

Punto de partida

En primera instancia, recordemos que el sexo alude únicamente a las características biológicas de los organismos, lo cual va más allá de la anatomía, refiriéndose también a la carga genética y hormonal, así como a los procesos fisiológicos que conlleva cada estructura (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2020). Con base en estas

* Lic. en Psicología por la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza UNAM, integrante de la Agrupación NB de la CDMX y cofundadora de Espacio Cromáticx. Correo de contacto azahth06@gmail.com

** Egresada (en proceso de titulación) de Psicología por la Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM, ganadora del 10º Concurso de Tesis sobre Discriminación, COPRED y cofundadora de Espacio Cromáticx. Correo de contacto psic.meribeth@gmail.com

características, generalmente solo con la parte visible de las corporalidades, se determina o impone, como menciona la abogada y activista Tania Morales, el género de las personas al momento del nacimiento (Centro Cultural Helénico, 2023), el cual viene aparejado con una carga social de actitudes, sentires y obligaciones que supuestamente corresponden a hombres y mujeres. Lo anterior, más allá de conformar un rol de género termina erigiendo un mandato del género, en donde todo aquello que sale del sistema cisheteropatriarcal es considerado como ilegítimo y susceptible de violencias (CNDH, s/f).

Sin embargo, esta es solo una forma, un tanto limitada, de entender el género, pues en el acontecer cotidiano existe y siempre ha existido una amplia gama de posibilidades para reconocerse y nombrarse, no desde la imposición sino desde la libre autodeterminación, pues la identidad de género no es una especie de software que viene preasignado a la genitalidad de manera inamovible, sino que implica un reconocimiento individual del sentir y de las vivencias corporales e identitarias de cada persona.

La identidad de género puede manifestarse de distintas formas, una de ellas es la vestimenta, por ello resulta importante comprender que la ropa y los accesorios no tienen género y mucho menos pueden ser utilizados como justificación para violentar o agredir a las personas, tanto en el espacio público como en el privado.

La identidad de género se desarrolla entre los 18 meses y los tres años de edad (Conapred, 2016), hecho que hace imprescindible la defensa de los derechos de las infancias trans y no binarias (NB) al libre desarrollo y reconocimiento de su identidad, así como su derecho a vivir una vida libre de violencia; como se menciona en la Cartilla de Derechos Humanos de las Personas Transgénero, Transexuales y Travestis (CNDH, 2020), existe todo un marco jurídico que reconoce los derechos de las personas trans, incluyendo la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley General de Acceso de las Mujeres a

una Vida Libre de Violencia y, desde luego, a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece en su párrafo quinto del artículo primero, la prohibición de llevar a cabo cualquier acción que atente, anule o menoscabe la dignidad humana, los derechos y libertades de las personas, esto con motivo de algún prejuicio de cualquier índole, por ejemplo, el género o la orientación sexoafectiva.

En materia jurídica, con la reforma realizada al Código Civil en 2014, se aprobó el derecho al reconocimiento de identidad de género de todas las personas mayores de 18 años (que deseen hacerlo), esto mediante un sencillo trámite administrativo. El 27 de agosto de 2021, se publicaron en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, los lineamientos para garantizar este derecho a personas adolescentes mayores de 12 años (Gobierno de la Ciudad de México, 2022), siendo Jalisco pionero en el reconocimiento de la identidad de género de las infancias trans sin restricción de edad, aprobándolo el 29 de octubre de 2020 (Gobierno del Estado de Jalisco, 2020).

Sin embargo, aunque hoy en día estas reformas se encuentran vigentes en la Ciudad de México y en otros estados de la república, todavía no son una garantía en la totalidad del país, ejemplo de ello es el caso de Fausto Martínez, activista LGBTIQAPNB+¹, primera persona en lograr el reconocimiento de la identidad de género de una persona no binaria en el estado de Guanajuato, el cual necesitó del trámite de un amparo para obtener su nueva acta de nacimiento en el mes de enero de 2022 (Presentes, 2022).

¹ Desde los activismos se dice que "lo que no se nombra no existe", por ello para fines de este artículo nos permitimos un uso extendido del acrónimo LGBTIQ (lesbiana, gay, bisexual, trans*, intersex, queer) para dar visibilidad a las personas que se reconocen como pansexuales o desde la no binariedad, quedando entonces como LGBTIQAPNB+.

Sin duda alguna este es solo el comienzo, aunado a la deuda pendiente de garantizar en todo el país este derecho por la vía administrativa para todas las personas, sin importar el límite de edad, aún hace falta simplificar los procesos para que las personas trans binarias y no binarias puedan homologar el resto de sus documentos de identificación y con ello acceder plenamente a sus derechos.

Bajo este contexto, a mediados del año 2023, activistas disidentes convocaron a la organización de lo que sería la primera Marcha No Binaria de la Ciudad de México, con motivo del Día Internacional de la Visibilidad No Binaria, celebrado el 14 de julio de cada año. Pese a la abrumadora magnitud del reto para gestionar un evento de tal relevancia con poco tiempo de anticipación, se sumaron a la convocatoria colectivos LGBTIQAPNB+, personas de la sociedad civil, activistas independientes y aliados, siendo en su gran mayoría personas NB.

Con el tiempo encima fue crucial unir fuerzas para planificar la marcha, pero gracias al esfuerzo de todes quienes estuvieron ahí, no solo se logró llevar a cabo este histórico evento en la Ciudad de México, el 15 de julio de 2023; también, se consiguió realizar una serie de actividades culturales en el Jardín Botánico del Bosque de Chapultepec tras la llegada del contingente.

Música, stand up, drag, consignas y un simbólico, pero poderoso, sentimiento de unidad y digna representación acompañaron la tarde, al igual que una mega bandera no binaria que fue confeccionada orgullosamente por una persona NB, financiada gracias a los donativos de algunas de las personas integrantes del comité organizador.

Imagen 1. Bandera No Binaria en la Primera Marcha No Binarie de la CDMX

Fuente: Fotografía obtenida de una captura de pantalla del video de Mak Sinan César Bazán, durante la Primera Marcha No Binarie de la Ciudad de México realizada el 15 de julio de 2023, en la imagen se observan a varias personas sosteniendo la mega bandera NB, la cual fue realizada por Hamid Vega, persona NB.

Sin duda alguna fue un momento de celebración que trascendió en el tiempo, pues la lucha por los derechos NB no terminó ahí, hasta el día de hoy, se ha buscado dar continuidad al pliego petitorio que fue redactado de manera colectiva con motivo de esta marcha, en donde se hace un llamado a construir una sociedad más inclusiva, en donde se visibilicen y se respeten las luchas de todas las poblaciones LGBTIQAPNB+. No se está pidiendo ningún privilegio, sólo el reconocimiento y respeto de sus vivencias, así como la seguridad e igualdad de derechos para todas las personas, ¿acaso es demasiado pedir que se respeten los derechos humanos que nos corresponden a todas, todes y todos por igual?

A partir del pliego petitorio de la primera Marcha No Binaria de la Ciudad de México, se iniciaron las actividades para la lucha específica de los derechos de la población no binaria en el país por parte de Agrupación NB CDMX, aunque esto ha sido predominantemente en la Ciudad de México ante los obstáculos de trabajo con instituciones en el resto de los estados.

Dicha marcha permitió visibilizar de manera precisa a un grupo del cual no se conoce su existencia, se niega o se toma a burla y, sobre todo, puso al centro la necesidad del uso del lenguaje neutro para validar las identidades y buscar un trato respetuoso a las personas cuyas experiencias no hacen sentido para un sistema binarista del género.

Derivado de este acto público se unieron distintas colectivas, iniciativas y personas que conforman la Agrupación NB CDMX. Cabe resaltar que esta agrupación está integrada por personas laboral y económicamente precarizadas, estudiantes que se desarrollan muchas veces en entornos hostiles, cuyas interseccionalidades como la diversidad funcional (neurodivergencias o discapacidad motriz) o el ser personas racializadas y/o ser integrantes de pueblos originarios, dificultan cada una de las acciones a favor de sus derechos como personas no binarias, generando un sentimiento de tensión para no desistir de la lucha, a pesar de la preocupación por subsistir un día más ante la desigualdad estructural, la cual resta tiempo, energía o recursos para continuar con dicho objetivo.

Posterior a la entrega del pliego petitorio a distintas instituciones, se organizaron las primeras dos juntas, la primera de ellas con la entonces Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México (SIBISO), ahora secretaria de Bienestar (SEBIEN); y, la segunda reunión fue asignada a la diputada Ana Francis Mor, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México. Así, se empezó a trabajar con el gobierno local sobre las peticiones de la población no binaria en múltiples mesas de trabajo en las siguientes áreas:

- Reconocimiento legal de las identidades NB a nivel estatal y federal (en la Ley Integral para Personas Trans, con la homologación de documentos de identidad y el reconocimiento en las instituciones públicas y privadas). Lo anterior debido a la falta de reconocimiento de las personas no binarias en la ley, ya que es expresada en términos binarios del género; por ende, tampoco existe un reconocimiento en la documentación legal de identidad, o a nivel institucional (pública y privada). Lo que implica la negación de la existencia de la comunidad, un argumento para la discriminación y una excusa para no tratarles dignamente.
- Implementación de protocolos de seguridad pública, seguridad informática y protección a personas víctimas de ataques de odio. Debido a las expresiones generalizadas de burlas, nulificación y contextos de violencia ante las experiencias fuera del sistema binario de género, las cuales se traducen en ataques de odio de forma directa en el espacio público o prácticas de acoso en entornos virtuales.
- Programas de capacitación y difusión en diferentes tipos de medios audiovisuales, para favorecer la comprensión del tema de las identidades de género no binarias ante la sociedad. Así como capacitación a las autoridades y servidores públicos con los protocolos necesarios. Esto con el fin de prevenir y contribuir a erradicar la existencia de entornos violentos, privados y comunitarios y de la violencia institucional. Incluyendo la exclusión de oportunidades laborales, ambientes laborales hostiles o irrespetuosos con la identidad y expresión de género. Buscando igualdad de oportunidades laborales independientemente del género.
- Se propone la creación de un plan de educación sexual integral en el sistema educativo en todos sus niveles, en donde se aborden los temas de la identidad de género, la expresión de género, los caracteres sexuales y las orientaciones sexuales/románticas. Además de resaltar la importancia de los pronombres y las implicaciones de la omisión de los mismos, así como el respeto a los nombres elegidos del alumnado por parte del personal administrativo, personal académico y el resto de sus pares. Dicha propuesta fue parte del Pliego Petitorio en la Primer Marcha NB en la Ciudad de México:

La educación en las escuelas juega un papel fundamental en México, ya que se considera un segundo hogar para los estudiantes. Por esta razón, es crucial que se aborde la diversidad mexicana y se garantice que ninguna persona de la comunidad LGBTIQAPNB+ se sienta censurada o invalidada. Es fundamental prevenir el acoso escolar (bullying) y el desarrollo temprano de tendencias suicidas en infancias y adolescencias (Pliego Petitorio Primera Marcha NB CDMX, 2023).

- Capacitación óptima en diversidad de género y sexualidad, que los protocolos de educación sexual integral sean elaborados con la participación de personas de la comunidad LGBTIQAPNB+, en especial personas no binarias.
- Capacitación del sector salud y un protocolo integral de salud en donde se reconozcan a las identidades no binarias y se les proporcione un trato respetuoso y libre de discriminación. Lo anterior como respuesta a la falta de inclusión en los protocolos de salud, la falta de educación o capacitación adecuada del personal del sector salud. Atentar activamente contra la salud por sus prejuicios o malas prácticas médicas relacionados a las transiciones médicas o salud mental de la población, resulta incluso en actos abiertamente discriminatorios por parte del personal médico, lo que lleva a que muchas personas trans/no binarias opten por no buscar atención médica, poniendo en riesgo su integridad física, mental e incluso su vida.
- Priorizar la atención a poblaciones históricamente vulneradas (infancias, adultos mayores, personas con discapacidad). Ante la discriminación y falta de oportunidades para las personas que forman parte de la diversidad sexo-genérica, lo cual les impide llevar una vida digna y disfrutar de todos sus derechos humanos básicos. Esta situación se agrava aún más cuando estas personas son adultas mayores o tienen alguna discapacidad, ya que enfrentan una mayor vulnerabilidad, lo mismo cuando se trata de menores de edad, dada su etapa de desarrollo, así como jurídicamente, quienes fácilmente pueden ser sometidos a maltrato en su

entorno inmediato, incluyendo sus familias; poniendo en riesgo su vida y salud mental. Por tanto, es crucial contar con atención digna y brindarles el apoyo necesario para garantizar su bienestar integral.

- Espacios seguros para la comunidad (seguridad en espacios públicos, transporte público, actividades en centros culturales y sanitarios neutros). Este punto fue también expuesto en el Pliego Petitorio de la Primera Marcha NB de la Ciudad de México:

La implementación de sanitarios neutros en todas las instancias, tanto públicas como privadas, para garantizar que las personas puedan acceder a instalaciones sanitarias sin sentirse excluidas o discriminadas al atender una necesidad básica. En su defecto, se debería permitir a cada persona la libre decisión de utilizar el sanitario en el que sienta mayor comodidad, respetando su identidad de género. Se reconoce que la comunidad trans binaria y trans no binaria puede enfrentar rechazo o violencia en los espacios de transporte público y otros espacios comunitarios, ante la petición de respeto a la manera en se dirigen a su persona, por su expresión de género o la exclusión al expresar abiertamente su identidad (Pliego Petitorio Primera Marcha NB CDMX, 2023).

- Apoyos a emprendimientos de personas NB, a causa de la falta de oportunidades laborales, se solicitan apoyos económicos o espacios para venta, así como acceso a recursos financieros, capacitación empresarial y asesoramiento técnico. Dada la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales, ambientes laborales excluyentes y limitaciones en documentos de identificación, la población ha buscado maneras autogestivas de subsistir, por lo que es relevante la búsqueda de capacitaciones y espacios para ejercer actividades económicas.
- Inclusión de personas NB en puestos públicos en temas de diversidad de género y diversidad sexual. Si bien se comparten experiencias con el resto de las disidencias sexo-genéricas, existen situaciones específicas que atraviesan a las personas no binarias y que no son reconocidas necesariamente por el resto de la comunidad, dada la importancia de una representación y subsecuente atención a las necesidades

de esta población en particular, es fundamental contar con la presencia y participación de personas NB en cada una de las alcaldías. Es importante mencionar que, desde el 03 de abril de 2024, se aborda este último punto en las mesas de trabajo con las alcaldías/ JUD de diversidad.

- Visibilizar a las personas neurogénero para promover una comprensión más completa y respetuosa de la diversidad humana. Existe una alta presencia de personas neurodivergentes entre la población NB.

Se entiende por Neurogénero al:

Término que describe géneros relacionados a la neurodivergencia, es decir, es un término paraguas para identidades de género relacionados a ser neurodivergente. Ser neurogénero no significa que tener una condición mental sea un género, si no que una condición mental puede influenciar como una persona llega a percibir su género a lo largo de su vida, de manera que los conceptos de neurodivergencia y género no pueden separarse (Pliego Petitorio Primera Marcha NB CDMX, 2023).

Foro de Experiencias No Binarias en el Congreso de la Ciudad de México, 20 de septiembre de 2023

El foro se llevó a cabo con personas no binarias de la Agrupación NB, asistentes no binaries fuera de ella y con la participación de las siguientes instituciones: Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México; Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México; Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, de la entonces SIBISO; Dirección General del Registro Civil; Dirección General del Registro Nacional de Población e Identidad (RENAPO); Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración; Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX (COPRED); Servicio Público de Información y Relaciones Institucionales; Coordinación Comunitaria de la Unidad de Salud Integral para Personas Trans (USIPT); y CNDH-Programa Especial de Sexualidad, Salud y VIH.

En este evento se compartieron las experiencias de diversas personas no binarias y se hicieron los señalamientos pertinentes de acuerdo a las áreas de trabajo. El desarrollo de las actividades se registró de forma audiovisual para su difusión y concientización social. Esto implicó un gran paso para este sector poblacional quien, por primera vez, generó un espacio con personas servidoras públicas de forma abierta, accesible y visible ante la sociedad.

Mesa de trabajo con Registro Civil de la CDMX y RENAPO - 31 de enero, 2024

El objetivo de la mesa estuvo encaminado a dar continuidad a las necesidades de acceso a documentación identitaria de la población NB. A partir de las solicitudes expuestas en la primera mesa de trabajo, se emitió una circular por parte del RENAPO hacia los Registros Civiles de los diferentes estados para la concordancia entre ambos documentos de identidad. Se solicitó que se facilite la copia para poder realizar el trámite de manera correcta en caso que se niegue o se desconozca la información.

Se resolvió que cuando existan personas que hagan el trámite con documentos foráneos se les dé la carta para solicitar el resguardo del acta de nacimiento en los estados donde se registraron, de lo contrario accederán a una forma de contacto directo con la Dirección de Asuntos Jurídicos del Registro Civil de la CDMX.

Se logró que el registro civil incorpore en su sistema de actas la actualización de la "X", referente al género no binario de forma administrativa, sin un amparo de por medio, como se venía haciendo tiempo atrás. El proceso de amparo resultaba ser un privilegio para quienes pudieran asumir el costo económico, dejando sin documentos identitarios a la parte más vulnerable de la comunidad.

De este modo, se logró mejorar la comunicación interinstitucional entre el Registro Civil de la Ciudad de México y RENAPO, así como la actualización en esta última institución para incluir "X" en la Clave Única de Registro de Población (CURP).

Aún se trabaja con la posibilidad de resguardar correctamente el acta de nacimiento en otros estados, así como los trámites de manera administrativa fuera de Ciudad de México.

Mesa de trabajo virtual SAT/NB - 14 marzo, 2024

Después de meses de insistencia ante la falta de respuesta del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el 14 de marzo se realiza una reunión virtual con esta institución. En la mesa de trabajo asistieron representantes de la Administración Desconcentrada de Servicios al Contribuyente de la CDMX, para dar respuesta a la problemática generada por la no coincidencia entre el CURP y el Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

Esto ha detonado una serie de complicaciones para la población NB, al momento de emplearse formalmente, específicamente cuando se inician los trámites de actualización de datos en los documentos identitarios básicos y no se cuenta aún con dicha concordancia.

Esto sucede derivado de las dificultades que presenta cada una de las instancias pertinentes para su apropiada actualización, como lo son la falta de un sistema que facilite que la persona solicitante pueda realizar trámites por cuenta propia, ya que de momento no se están otorgando e.firmas ante estos casos (pese a que RENAPO ya actualizó su sistema para incluir la "x", por lo que queda incluida en la CURP actualizada).

Destaca también la falta de capacitación del personal para que realice dicho proceso, ante ello, la población NB se ve en la necesidad de asumir una identidad binarizada dejando de lado su sentir identitario o bien se arriesgan a perder oportunidades laborales, apoyos económicos de programas sociales, becas escolares a nivel posgrado, e incluso pierden la posibilidad de abrir una cuenta bancaria a su nombre, todo esto a raíz de la falta de actualización en dichos documentos.

Anteriormente, no existía una homologación del RFC con el CURP, se reportaban constantemente malos tratos en las oficinas del SAT hacia las personas NB, administrativamente se estaba negando el reconocimiento del cambio de CURP con género "X" y la coincidencia de las siglas del RFC y del CURP con dichas modificaciones, ante lo cual se solicitó la actualización del sistema para poder admitir estos cambios, así como la elaboración de una guía sobre sus procesos administrativos para el cambio y actualización de los datos, además de la capacitación/sensibilización del personal sobre los nuevos procesos acordados en otras dependencias del SAT y en el trato digno de la población NB.

Como resultado, se logró la actualización del sistema del SAT incluyendo los cambios en el nombre y CURP, incluida la marcación de género "X". Aún se trabaja en la modificación de la homoclave con las letras correspondientes al cambio de nombre y para el trámite de la e.firma a la cual aún no se puede acceder, situación que impide a la población NB realizar la facturación obligatoria y trámites por este medio.

Trabajo sobre el reconocimiento de la identidad de género en el Instituto Nacional Electoral (INE)

Se han hecho señalamientos sobre los procesos que se manejan para el reconocimiento de género, a pesar de tener la información, generalmente dependen de una persona encargada del módulo, la cual, si no se encuentra en el momento, no se puede proceder con el trámite.

Respecto al resto de los temas derivados del pliego petitorio, actualmente se tiene planificada una agenda para continuar con las mesas de trabajo a lo largo del año, los puntos a tratar son los siguientes:

- Se solicita conocer la agenda de trabajo de las personas diputadas para poder trabajar desde dichas instancias. Se continúa con la solicitud de trabajo a nivel federal, aunque no ha habido debida respuesta.

- Se hacen señalamientos sobre las instituciones de educación pública universitaria con protocolos para personas trans binarias, pero que no contemplan a las personas no binarias. También, sobre los trámites extenuantes en dichas instituciones educativas (en cada biblioteca no se actualizan todos los datos como la fotografía, periodos prolongados, etc.).
- Planeación de mesas de trabajo con la Secretaría de Salud (SEDESA), la USIPT y Clínicas Condesa, así como las Jurisdicciones de salud de cada alcaldía para descentralizar la atención a la comunidad trans/no binaria. La atención limitada a un pequeño número de instituciones de salud se traduce en un problema para acceder al servicio, sobre todo, si se contempla que un gran porcentaje de la población NB carece de los recursos económicos necesarios para transportarse de manera constante en grandes distancias, aunado al tema de la alta presencia de personas con discapacidad en este grupo poblacional. Por ello, y dado que la atención podría ser proporcionada en otras instituciones de las distintas localidades, es que se insiste en el tema de la descentralización.
- Mesas de trabajo con la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC) y Fiscalías sobre los mecanismos de protección digital.
- Mesas sobre emprendimientos, con el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESO), la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), Rectorías y Coordinación de Género.
- Mesa de trabajo con instituciones educativas públicas a nivel universitario y con la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Actividades complementarias a las líneas de trabajo del pliego petitorio

En la primera mesa de trabajo, se le señaló al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la insuficiencia de encuestas en las que se mencione a personas trans y no binarias. Se realiza una petición para volver a realizarlo, sin embargo, comentaron que se encuentran con limitaciones presupuestales y no podrían comprometerse a repetirlo. Partiendo del hecho de no contar actualmente con datos

precisos sobre las problemáticas más frecuentes y sobre las identidades y vivencias de este grupo poblacional, a partir de la Primera Marcha No Binaria de la Ciudad de México desde la Agrupación NB CDMX, se ha comenzado a realizar encuestas que permitan obtener información realista y representativa.

Del mismo modo, se ha realizado difusión y sensibilización en diversos espacios públicos: la Primera Marcha NB de la CDMX; la participación en la Feria Internacional del Libro en Coyoacán (FILCO) 2024; en Capital 21; una emisión radiofónica; en espacios virtuales; en la toma de espacios públicos para la comunidad NB; y, acciones ante crímenes de odio contra la comunidad trans/ no binaria, como lo fue la mega marcha que realizada en conmemoración del asesinato de le Magistrade Ociel Baena y su pareja amorosa Dorian Nieves, sucedido en el mes de noviembre de 2023, como un llamado urgente a la justicia, siendo un acto profundamente lamentable que tuvo consecuencias emocionales incalculables pues, debido a la trayectoria de le Magistrade en la lucha por los derechos para todes, fue considerado un acto de violencia simbólica hacia nuestras comunidades disidentes.

Conclusiones

Por todo lo anterior, se vuelve imprescindible la elaboración de una Guía No Binaria en la que actualmente se está trabajando, la cual tiene como objetivo reunir las experiencias de la población mexicana no binaria, así como la terminología implicada para su registro y comprensión. Además de sintetizar los procesos institucionales para la atención y seguimiento de las personas no binarias, como el trámite de documentos identitarios, procesos ante actos y crímenes de odio, discriminación institucional, uso e importancia del lenguaje neutro, entre otros.

Dada la gran diversidad de identidades dentro del paraguas conceptual "género no binario", es de suma importancia mantener un registro en constante actualización de dichas vivencias disidentes, a falta de estudios suficientes por la investigación académica oficial, sobre todo en población mexicana.

Como se dice desde los activismos “no hace falta ser la causa para apoyar la causa”, así como tampoco hace falta comprender del todo una vivencia que no nos atraviesa para poder empatizar y respetar su existencia, basta con escuchar de viva voz a la persona de al lado, conocer los retos y las experiencias que ha experimentado para acceder a derechos por los que quizá tú no has tenido que luchar, cosas que damos por sentado como el derecho a la identidad, porque todas, todes y todos tenemos derecho a ser nombrades.

Bibliografía

Capital 21 (2023, noviembre 9). Identidades desde una perspectiva No Binaria. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/live/MxTooWXKSNM?si=kZF3Lfft3F0xIoVT>

Centro Cultural Helénico (2023, 29 de agosto). ¿De qué hablamos cuando hablamos de infancias trans? [En vivo Clase magistral]. Facebook. https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=996314984954490

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (s/f). Masculinidad hegemónica, módulo 3 Diversidad sexual y masculinidad, curso Diversidad sexual y derechos humanos. Recuperado de <https://cursos3.cndh.org.mx/>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2020). Derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis. Recuperado de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/34_DH-TRANS-TRANSEX-TRAVES.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/GlosarioDiversidadSexual_2016_INACCES.pdf

Gobierno de la Ciudad de México (2022). Ciudad de México se une al día internacional de la visibilidad trans; acumula 6 mil trámites de cambio de identidad de género. Recuperado de

<https://jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/ciudad-de-mexico-se-une-al-dia-internacional-de-la-visibilidad-trans-acumula-6-mil-tramites-de-cambio-de-identidad-de-genero#:~:text=A%20partir%20de%20la%20reforma,de%20hombre%20a%20mujer%20y>

Gobierno del Estado de Jalisco (2020). Jalisco se convierte en el primer estado en reconocer a las infancias y adolescentes trans. Recuperado de

<https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/116421>

Marcha NB CDMX (2023, 14 de julio). Primera marcha No Binarie en la Ciudad de México 2023. Pronunciamiento. [Publicación]. Facebook.

<https://www.facebook.com/share/p/cYaLzbz6m3SqCQWG/?mibextid=xfxF2i>

Marcha NB CDMX (2023, 15 de julio). Hay muchas identidades no binarias en la calle. [Video tomado durante la primera Marcha No Binarie de la CDMX]. Facebook.

<https://fb.watch/t1R4I91ULQ/>

Marcha NB CDMX (2023, 20 de septiembre). Desde el Foro de Experiencias No Binariix. [Transmisión en vivo]. Facebook. <https://fb.watch/t1QEZ1Y1ZG/>

Presentes (17 de febrero de 2022). Reconocen por primera vez la identidad de una persona no binaria en México, Blog Presentes. Recuperado de

<https://agenciapresentes.org/2022/02/17/reconocen-por-primera-vez-la-identidad-de-una-persona-no-binaria-en-mexico/#:~:text=El%2011%20de%20febrero%20le,su%20derecho%20a%20la%20identidad>

RESEÑA LITERARIA PARA NIÑECES

Primer Comedor Comunitario y Foro Cultural LGBTTTQI+,
Manos Amigues, curadore Eli Moon.



Un cuento para leer en náhuatl: In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl

Elsa Del Valle Nuñez*

Todas, todos, todes niñeces tienen derecho a leer y a escribir en su lengua o en las lenguas que hablan. En México existen 68 lenguas indígenas, sin embargo, aún se registra un gran rezago en cuanto al diseño e implementación de programas que garanticen a las infancias el desarrollo de la escritura en alguno de estos idiomas dentro de la escuela oficial. La compleja realidad sociocultural y lingüística en nuestro país ha llevado a que en el ámbito educativo se privilegie el uso de alguna de las lenguas caracterizadas como "dominantes": el español, el inglés, el chino u otras similares, sirviendo como medio de aprendizaje, pero sin incorporar el uso de las lenguas indígenas en los procesos educativos.

Todas las infancias provenientes de pueblos y comunidades indígenas tienen derecho a un desarrollo lingüístico integral en todos los ámbitos de su vida: hablar, oír, leer y escribir son habilidades comunicativas que la niñez indígena debería realizar cotidianamente.

La escritura en el contexto de procesos de revitalización lingüística y cultural indígena es una herramienta mediante la cual se documenta la vida y el ser cultural de los pueblos. Hoy escribir en lengua indígena es un derecho, pero también, un acto de resistencia y un camino por seguirse abriendo ante el escenario social desigual en el que vivimos, de modo que encontramos una diversidad de materiales impresos en español, inglés, chino, francés, y en otras lenguas, pero muy poco los hay en lenguas indígenas.

* Licenciada en Derecho, UNAM; Magister en Sociolingüística, PROEIB-Andes, Bolivia; y escritora en lengua náhuatl. Correo de contacto: elsadelvallen@gmail.com

Ante este panorama, Atoltecayotl Ediciones es una editorial autogestora situada en la Alcaldía de Milpa Alta que, desde hace más de 20 años, produce un repertorio de libros de diferentes temáticas socioculturales y lingüísticas nahuas con el objetivo de contribuir a la salvaguarda del patrimonio material e inmaterial de la comunidad indígena nahua milpaltense, cuya meta es difundir la cultura de la región.

Uno de los libros editados en Atoltecayotl Ediciones es el cuento titulado *In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl*, y en español se traduce como *El Sol y el jaguar*, publicado en 2022, presentado de manera bilingüe náhuatl-español. Dicho cuento es escrito por Elsa Del Valle Nuñez quien es hablante de la lengua náhuatl, variante del centro de México.

Este cuento es dirigido a diferentes públicos, pero principalmente a la niñez milpaltense y a la de otras latitudes. El texto narra la historia de un jaguar cuya piel es sacrificada para regresarle, de nuevo, su color al sol.

En *In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl* se recrea la metáfora del trabajo comunitario, la faena o el tequio que aún se realiza entre los pueblos nahuas de Milpa Alta. Son diferentes animales quienes participan en el tejido de la nueva piel del jaguar que revestirá a este personaje; es así como las hormigas, las arañas, las abejas, las mariposas y una tuza realizan tareas de manera particular y también en conjunto colaboraron por un bien común.

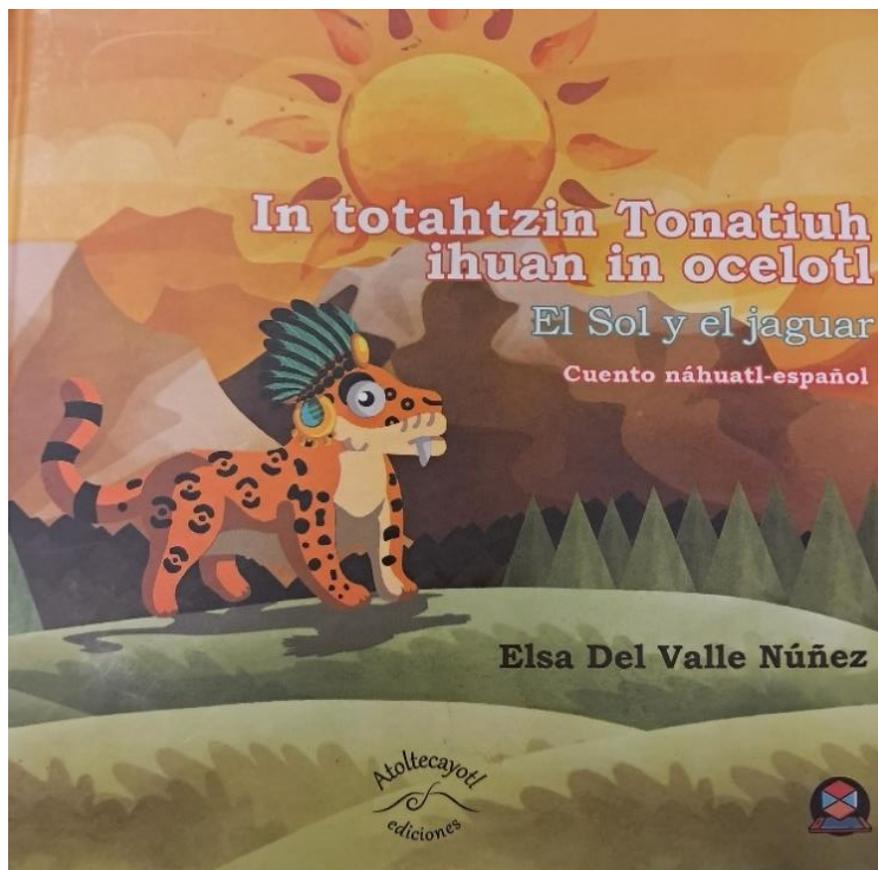
Finalmente, el tequio que realizan estos animales es un ejemplo de uno de los valores comunitarios que perviven aun en los pueblos originarios nahuas, como en Milpa Alta al sur de la Ciudad de México.

El valor de este libro infantil no solo se manifiesta con los textos escritos en náhuatl y español. Sino que, además, se enriquece con una ilustración amigable y fantástica en donde se ve reflejada la historia narrada. *In totahtzin Tonatiuh ihuan*

in ocelotl es un cuento que nació para contarse de voz en voz, pero también puede disfrutarse de manera visual y auditiva, ya que al libro le acompaña la realidad aumentada y un audio libro. Estos formatos permiten que el lector reciba el mensaje por medio del movimiento de las imágenes y de su narración oral, tanto en náhuatl como en español. Este libro infantil se convierte en una herramienta que impulsa el aprendizaje de la lengua náhuatl por medio del soporte en papel, de la imagen visual en movimiento y es acompañado por una canción tradicional de la región milpaltense.

En síntesis, así como los animales se unen en esta historia para volver a tejer la piel del jaguar, también los creadores de este cuento se unen para realizar un tequio en el tejido de este libro: Flor Soledad Hernández, Juan Carlos Loza, Víctor Manuel Elizalde, Tali Gutiérrez, Damiana Jardines, Liborio Meza y Elsa Del Valle; cada persona aportó bajo la comprensión de que las infancias indígenas tienen derecho a leer y escribir en sus lenguas indígenas.

Imagen 1. Portada del libro In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl/El Sol y el jaguar



Fuente: Fotografía tomada por Elsa Del Valle Núñez, 09/11/2022, Ciudad de México.

Datos del libro: Del Valle Núñez, Elsa. (2022). In totahtzin Tonatiuh ihuan in ocelotl/ El sol y el jaguar. Atoltecayotl Ediciones.

Para mayor información se puede consultar [el siguiente enlace que dirige al sitio oficial de Atoltecayotl ediciones](#).

DE CUERPA PRESENTE "CUERPAS TRANSGRESORAS"

EL CULO QUEDA LEJOS DEL CORAZÓN



RED COMUNITARIA TRANS

RED COMUNITARIA TRANS
PROGRAMA VIDEOPERFORMANCE
2 DE JUNIO 5 PM
PEDRO MORENO 113
COLONIA GUERRERO CDMX



Internacional

Capitalismo caníbal de Nancy Fraser. Buenos Aires: Siglo XXI, 2023 Resumen:

Nancy Fraser inicia su ensayo planteando que, actualmente, en el mundo están sucediendo grandes crisis como son: la ecológica, la violencia racializada, la de cuidados, la precariedad laboral, los malos servicios públicos, las fronteras cerradas, de la democracia, etc. Estas crisis, aunque parecieran que cada una pertenece a una lógica distinta, comparten un origen común: el capitalismo caníbal.

La autora analiza el capitalismo del siglo XXI no como un sistema económico sino como un sistema social desde una perspectiva más amplia que, en aras de acumular más capital de manera desmedida, llega a su propio límite al devorar sin reponer o reparar sus bases sociales y ecológicas, de ahí su característica caníbal, y lo identifica con el *uroboró* -la serpiente que se come su propia cola-.

Para ello, su análisis se centra en las "cuatro moradas ocultas de Marx", las llama así a las condiciones que posibilitan la acumulación del capital y, también, a los componentes constitutivos del orden capitalista, el cual se han ido modificando según el periodo histórico y donde se interrelacionan diversas dominaciones: la racial, de género, de la naturaleza y la política, que en conjunto originan la injusticia estructural.

En cada capítulo la autora desarrolla e identifica cada tipo de dominación y la articula con el capitalismo caníbal, de tal forma que configuran sus propias dinámicas e interrelaciones, a lo que Nancy Fraser llama formas de canibalización. La aportación teórica-conceptual de los cuatro tipos de dominaciones del capitalismo, no como una mera expresión de él, sino como componentes del mismo es invaluable para los futuros estudios sobre la desigualdad y la discriminación desde una perspectiva estructural.

Finaliza la autora repensando en una propuesta política emancipatoria y contrahegemónica que le haga frente al capitalismo caníbal, así como, un epílogo sobre cómo la pandemia por el COVID-19 demostró la existencia y los resultados del capitalismo caníbal.

Libro blanco Salud y Género por Ángel Gil de Miguel, y Rosa Polo. España: Observatorio de Salud. (2024).

[El siguiente enlace dirige al sitio para la descarga gratuita del texto.](#)

Resumen:

El libro blanco de Salud y Género es el resultado de un gran intento por disminuir la brecha de género existente en la ciencia y la medicina, al impactar directamente en la salud de las mujeres. De acuerdo con las autoras, aunque las mujeres ocupan más del 70% del personal sanitario a nivel mundial, son los hombres quienes realizan el mayor porcentaje de actividades de investigación en temas de salud 72%, dando como resultado un déficit en estudios sobre condiciones médicas que atañen directamente a la población femenina en el mundo.

El objetivo de la publicación es dotar de información y estrategias necesarias para implementar un sistema de salud con perspectiva de género, tanto en la investigación médica, como en los profesionales sanitarios y en todas aquellas personas vinculadas con la elaboración de políticas, protocolos y la planificación de programas de salud.

A lo largo de veintiún capítulos se abordan temas vinculados a los determinantes sociales y demográficos implicados en la salud, junto con las patologías orgánicas, así como enfermedades específicas como la salud mental. Cuyo abordaje es integrar el cumplimiento de la salud como un derecho humano.

Miradas latinoamericanas a los cuidados, Coordinación de Karina Batthyány, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México DF: Siglo XXI, 2020.

[El siguiente enlace dirige al sitio para la descarga gratuita del texto.](#)

Resumen:

El libro presenta una reflexión teórico-metodológica alrededor del tema de los cuidados. A lo largo de cuatro capítulos se abordan los abordajes histórico-conceptuales vinculados a los cuidados en la región latinoamericana; en el primer capítulo se hace un recorrido de las miradas, trayectorias y prácticas de investigación acerca de los cuidados en distintos países de Latinoamérica; en el segundo capítulo se aborda la relación entre género y políticas públicas, específicamente la agenda feminista y la corresponsabilidad familiar para el cuidado; en el penúltimo capítulo se discute el enfoque interseccional en problemáticas particulares de cuidados: la raza, género y clase en relación a las licencias de maternidad/paternidad, el trabajo de cuidados, el cuidado infantil y personas mayores y precarización del trabajo del hogar; finalmente, el libro cierra con dos artículos que revisan cómo medir el trabajo de cuidados y los tiempos de cuidados.

Nacional

Una teoría de la Discriminación de Jesús Rodríguez Zepeda, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. México: (2023).

[El siguiente enlace dirige al sitio para la descarga gratuita del texto.](#)

Resumen:

A lo largo del texto, el autor realiza una reflexión acerca de la discriminación desde el ámbito de la filosofía política, el cual, en palabras del Rodríguez Zepeda, constituye un sistema de argumentos para conceptualizar el denso universo de las prácticas discriminatorias y para justificar normativamente el derecho humano a la no discriminación.

Adulto mayor y envejecimiento, editado por Pedro Cantú Martínez. Universidad Autónoma de Nuevo León, México: (2022).

[El siguiente enlace dirige al sitio para la descarga gratuita del texto.](#)

Resumen:

A lo largo de los trece capítulos se organiza este libro. Las personas autoras abordan el tema de vejez desde distintos enfoques, para tener una aproximación a la diversidad de cruces que atraviesan al tema en cuestión. Desde la mirada antropológica para dimensionar las distintas interpretaciones y percepciones alrededor del proceso de envejecimiento, pasando por los vacíos estructurales que limitan el acceso a una vejez digna, en donde son nuevamente las mujeres, quienes sufren con mayor intensidad las consecuencias de dicha condición; los escenarios de salud hasta la situación socioambiental; el texto abre una reflexión sobre la gran complejidad que encierra el abordaje de este grupo de edad.

Local

¡A luchar! por Angélica Orozco César, Benita Ornelas Rivera, y San Román Aguilar, C. (2023)., México: Centro Cultural Universitario Tlatelolco.

[El siguiente enlace dirige al sitio para la descarga gratuita del texto.](#)

Resumen:

¡A luchar! se aprende es un libro que reúne los sentipensares de Uniendo Esperanzas y Hasta Encontrarlos, dos colectivas que se dedican a la búsqueda de personas desaparecidas. El contexto en el que navega la narración reconoce las manifestaciones de 2023 llevadas a cabo en la Glorieta de las y los Desaparecidos por parte de las familias de personas indígenas desaparecidas. A su vez, el libro incluye el fanzine Las buscadoras y sus caminos, con el propósito de resaltar el papel de las mujeres en la lucha por encontrar a sus seres queridos, porque vivos se los llevaron, vivos los queremos.

CONTRANARRATIVAS ARTÍSTICAS

Autore Osheen Siva, Ilustración digital,
curadore Eli Moon.



Película-documental

Nuegent, Greg y Battsek, John. (2020). Rising Phoenix: historia de los Juegos Paralímpicos. [Película-documental].

[El siguiente enlace dirige al sitio para ver el tráiler del documental.](#)

Resumen:

El largometraje relata la historia de los juegos paralímpicos. A lo largo del documental se narra por voz de los y las atletas de alto rendimiento sus experiencias, esfuerzos y retos enfrentados a lo largo de su vida, los cuales más allá de lo deportivo se encuentran vinculados con la forma en que las personas percibimos y significamos la diversidad funcional, así como los distintos tipos de discapacidad, llámese física, mental o sensorial.

Newnham, Nicole. (2020). Crip Camp: A Disability Revolution (en español: "Campamento extraordinario"). [Película-documental]. Estados Unidos.

[El siguiente enlace dirige al sitio para ver el tráiler del documental](#)

Resumen:

El documental relata la historia de un campamento que fue el espacio de reunión de personas que con el tiempo detonó uno de los movimientos más importantes en la lucha por los derechos de las personas con discapacidad. A lo largo de hora y media, el material nos permite reflexionar sobre los prejuicios sobre la discapacidad en el ámbito político, los cuales son derrumbados a través de todo un movimiento social, mismo que es acompañado con la épica frase de Judith Heumann: "Si no exiges aquello en lo que crees, jamás lo conseguirás".



Revista Digital en
Discriminación, Derechos
Humanos y Política Pública

INCLUSIÓN

Inclusión, No 5, Año 5, 2024



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED



REMID