

LOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBTTTIQ+ Y SU DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL Y SOCIAL

PEDRO EDUARDO ONTIVEROS BELTRÁN¹

Sumario

I. Introducción. II. ¿Qué son los derechos humanos? III. La comunidad LGBTTTIQ+ y su historia en México. IV. Los derechos laborales que protegen a la comunidad LGBTTTIQ+. V. Los actos discriminatorios: un retroceso para la igualdad social. VI. Realidad social y discriminación. VII. La necesidad de desarrollar nuevas políticas públicas ante la diversidad actual. VIII. Conclusiones.

Resumen

En el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se prevé que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, quedando prohibida toda discriminación motivada por el género, condiciones de salud, preferencias sexuales, 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. Sin embargo, tristemente las prácticas discriminatorias ante la comuni-

¹ Estudiante de la Licenciatura en Derecho en la Universidad De La Salle Bajío. El presente documento es el resultado de la investigación realizada durante el Seminario de Investigación Científica. Correo: pob36813@udelasalle.edu.mx; eduont86@gmail.com

dad LGBTTTTIQ+ aún se llevan a cabo, dado que México es un país mayormente católico y con una cultura bastante machista, es por ello que aunque en materia de derechos humanos se ha avanzado mucho, en nuestro país se siguen llevando a cabo estos actos de discriminación u odio hacia estas personas y su derechos no siempre son respetados, por ello el motivo de este manuscrito es exponer y analizar la realidad social de las personas pertenecientes a un grupo social conocido como LGBTTTTIQ+ en el país, propiamente en el ámbito laboral y conocer el impacto que han tenido la integración de políticas públicas impulsadas desde el 2017.

Palabras clave: Comunidad LGBTTTTIQ+, Derechos Humanos, Derechos Laborales.

Introducción

Es de mencionarse de inicio que los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin embargo, en los años recientes, aunque se ha visto un incremento en la aceptación y promoción de los derechos de la comunidad LGBTTTTIQ+, aún hay resistencia por parte de algunos estados, instituciones y personas sobre los derechos de esta. De aquí que resulte importante aludir a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) cuando señala que:

los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.²

En este contexto, el ejemplo más acertado sería decir que de los 32 estados conformantes de la República Mexicana, tan solo 20 aprueban el matrimonio igualitario y 14 permiten la adopción homoparental; aun así, estos procesos duran más tiempo de lo normalmente establecido en comparación con los procesos realizados por parejas heterosexuales. Ante ello, aunque se promuevan y protejan estos derechos podemos señalar que aún existe discriminación en varios sectores de la población y, por desgracia, es en gran medida en el ambiente laboral.

² CNDH, México, ¿Qué son los derechos humanos? Consultado el 02-04-2021 de: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Pero ¿qué es la discriminación? De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, promulgada en nuestro país y decretada el 11 de junio del 2003 es:

toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Una vez dicho esto, de acuerdo con la Primera Encuesta Nacional sobre Homofobia en el Trabajo realizada en México en el 2017, el 35% de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transgénero han sido víctimas de algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo; el estudio reveló también que el 20% de las personas LGBTTTIQ+ se les ha preguntado sobre su orientación sexual o su identidad de género antes de ser contratadas, y a un 14% se le ha negado un empleo a causa de esta. Aunque ambas cosas están prohibidas por la ley, la mayoría de las personas que experimentan estas circunstancias deciden no denunciar, por no poder probar ante las autoridades que la razón de la no contratación o del despido fue la homofobia o transfobia. Un 55% de participantes de la encuesta expresaron que nadie o pocos de sus compañeros de trabajo saben de su orientación sexual o identidad de género. Cabe mencionar que el grupo que reportó más discriminación fue el de las mujeres transgénero y transexuales, seguidas por los hombres gay y bisexuales y, posteriormente, las mujeres lesbianas y bisexuales. Asimismo, el trato que reciben las personas LGBTTTIQ+ no es igual al que reciben las personas heterosexuales, ya que solo 2 de cada 10 personas perciben el mismo salario cuando realizan las mismas actividades que personas heterosexuales.

La mitad de las personas ha vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, alguna situación de acoso, hostigamiento o discriminación, por lo que muchas personas prefieren ocultar su condición para evitar este tipo de situaciones. La discriminación percibida y vivida afecta mucho a las personas en su desarrollo laboral. Además, que en dicho estudio se señala que tan solo 8% de las personas expresan su condición LGBTTTIQ+ en el trabajo y 29.8% no la expresa nunca; ante actos de discriminación el 34% opta por no reaccionar para conservar su empleo. La OIT ha documentado también que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTTTIQ+ tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, dado que se les despide injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones, y reciben salarios inferiores con relación a las personas

heterosexuales. Por consecuencia, es indignante conocer que únicamente el 17% de los participantes que sufrieron discriminación acudieron a poner una queja o denuncia ante las autoridades competentes. Esto refleja un bajo conocimiento de las instituciones de protección de derechos humanos, ya que solo un 26% aseguró conocer cómo funcionan los organismos o comisiones de derechos humanos, por ejemplo la CNDH, o los consejos para prevenir y eliminar la discriminación como la Conapred.³

II. ¿Qué son los derechos humanos?

De acuerdo con la CNDH, los derechos humanos son:

derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.⁴

Si bien los derechos humanos son universales, esta característica nos dice que todo ser humano tiene los mismos derechos, no importa quién sea ni dónde viva. Pues la historia, la cultura y la región dan importancia desde un punto de vista contextual, y todos los Estados, sin distinción de sus sistemas políticos, económicos y culturales, tienen el deber jurídico de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas. Es por ello que sin importar la orientación sexual o identidad de género, toda persona debe ser tratada de la misma forma, independientemente de los prejuicios, creencias o tradiciones que los demás practiquen, tanto en tu vida privada como en tu vida laboral.

III. La comunidad LGTBTTIQ+ y su historia en México

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Jalisco realizó el siguiente comunicado de particular interés:

³ ADIL, México, Primera Encuesta Nacional sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México. Consultado el 02-04-2021 de <https://adilmexico.com/encuestas/1ra-encuesta-nacional-sobre-homofobia-y-el-mundo-laboral-en-mexico/>

⁴ CNDH, México, *op. cit.*

Somos quienes tenemos atracción emocional, afectiva y sexual por personas de nuestro mismo género o de más de un género. También, quienes nos identificamos, expresamos o vivimos nuestra identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a nuestro sexo. Se entiende por sexo las características físicas y biológicas que nos definen como hembra, macho e intersexual; y por género, el conjunto de expresiones, conductas o características que la sociedad y la cultura identifican como femeninas o masculinas.⁵

De aquí que se considera relevante enunciar el significado de las siguientes siglas LGBTTTIQ+:

Lesbiana: mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres.

Gay: hombre que se siente atraído erótica y afectivamente hacia otro hombre.

Bisexual: personas que sienten atracción erótica y afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Transgénero: personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, solo optan por una reasignación hormonal.

Transexual: personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuesto a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y pueden optar una intervención quirúrgica.

Travesti: personas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Intersexual: el término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo.

Queer: personas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular.⁶

⁵ Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco. Consultado el 08-04-2021 de: http://cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTTIQ.asp

⁶ Gobierno de México, “¿Qué significa LGBTTTIQ?” Consultado el 08-04-2021 de: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-significa-lgbtqq>

Una vez conocido el significado de las siglas LGBTTTTIQ, es necesario conocer su lucha a lo largo de la historia en nuestro país, dado que es preciso entender que el proceso de aceptación que vivimos en la actualidad es el resultado de una lucha constante, que incluso hoy en día no ha terminado:

1971 – Nació el Movimiento de Liberación Homosexual, primer grupo formado por homosexuales en México que, debido a la represión, tuvo que operar de manera oculta.

1978 – Se formaron tres organizaciones homosexuales. El Frente Homosexual de Acción Revolucionaria, el Grupo Lambda de Liberación Homosexual y el Oikabeth. Los tres tenían diferentes visiones pero un mismo propósito: luchar por sus derechos.

1978 – El Frente Homosexual de Acción Revolucionaria “salió del clóset” al manifestarse por primera vez en público en la marcha de conmemoración de la Revolución Cubana.

1979 – Por primera vez se realiza en México la “Marcha del Orgullo Homosexual”. Los diferentes grupos se unieron en uno solo para desfilan. La intención era hacerlo por Paseo de la Reforma, las autoridades se negaron y se hizo por Río Lerma. El siguiente año (1980), se logró marchar por primera vez sobre Paseo de la Reforma.

1982 – Por primera vez un partido político postula a un ciudadano abiertamente homosexual a un cargo público. Rosario Ibarra se convirtió en candidata a una diputación federal por el Partido Revolucionario de los Trabajadores.

1983 – La desinformación sobre el VIH-Sida desató pánico en la república. Se culpó a los homosexuales de la aparición del virus. “El Sida es el castigo que envía Dios a quien ignora sus leyes. El homosexualismo es uno de los vicios más grandes que condena la iglesia”, dijo en su discurso el nuncio papal de México en funciones aquel año.

1997 – Por primera vez fue electa una diputada abiertamente lesbiana: Patria Jiménez llegó a la Cámara de Diputados.

1998 – Se realizó el primer Foro de Diversidad Sexual. Se invitó a debatir políticas a los integrantes más importantes del movimiento lésbico-gay de México. Igualmente, se retira a la homosexualidad como agravante del delito de corrupción de menores del Código Penal de la Ciudad de México.

1999 – La marcha del Orgullo Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero tomó el lugar de la tradicional Marcha del Orgullo Gay. Esta nueva identidad fortaleció el movimiento; asimismo, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó el

artículo 281 Bis del Código Penal, que tipifica la discriminación e incluye la orientación sexual como uno de los motivos de discriminación.

2003 – La Ley Nacional Contra la Discriminación fue adoptada, donde se prohíbe la discriminación por orientación sexual.

2006 – Se promulga la Ley de Sociedades en Convivencia, se promulga la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, creando así el Copred (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación), y se reforma el Artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal que tipifica la discriminación por orientación sexual.

2007 – El Gobierno de la Ciudad de México instauro el 17 de mayo como el día de la lucha contra la homofobia.

2008 – En la Ciudad de México se crea el primer precedente judicial: la Sentencia 6/2008 sobre identidad de género y se reforma. La Asamblea Legislativa aprueba el cambio de nombre y género mediante el juicio de reasignación sexo-générica.

2009 – En la Ciudad de México se aprueba el matrimonio igualitario con la reforma al artículo 146 del Código Civil para el Distrito Federal, siendo la primera entidad en aprobarlo.

2010 – Se aprueba la adopción para parejas del mismo sexo en la Ciudad de México promovida por el procurador general de la república Arturo Chávez. La SCJN aprueba con nueve votos a favor y dos en contra la constitucionalidad de la reforma al 146 del CCDF sobre matrimonio.

2011 – Se abre el Centro Comunitario de Atención a la Diversidad Sexual como parte de las políticas públicas en Ciudad de México; se realiza el primer registro de nacimiento para la hija de una pareja de lesbianas con la intervención de la CDHDF ante el Registro Civil de la CDMX, que establece como requisito para el trámite el estar casadas; se aprueba la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que por primera vez enuncia a la comunidad LGBTTTIQ+.

2012 – Se publica en la Gaceta Oficial el Protocolo de Actuación para la atención a las personas LGBTTTIQ+ de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

2013 – Se publica en la Gaceta Oficial de Gobierno el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública para preservar los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+.

2014 – A partir de una resolución de la SCJN, se obliga al IMSS a otorgar la afiliación para parejas del mismo sexo. En la Ciudad de México se otorga el reco-

nocimiento de la Identidad de Género administrativa para personas trans mayores de 18 años.

2016 – El presidente de la república Enrique Peña Nieto firma una iniciativa para reconocer en la constitución el matrimonio entre personas del mismo sexo.

2017 – La marcha del Orgullo LGTBTTTIQ+ se realiza en 80 ciudades del país.

2018- La OMS elimina la transexualidad de su listado de enfermedades mentales CIE 11, para reclasificarla como Incongruencia de género.⁷

Como podemos observar, esta lucha ha llevado más de 50 años y aun así es difícil decir que se acabará pronto, ya que si bien es cierto se ha incrementado la aceptación y promoción de los derechos de esta comunidad, sigue habiendo rechazo hacia esta tanto en ambientes laborales, sociales y educativos, ya que solo hace casi 20 años se prohibió la discriminación hacia estas personas.

IV. Los derechos laborales que protegen a la comunidad LGTBTTTIQ+

Todas las personas tienen derecho a trabajar, a elegir libremente su trabajo y a cobrar un salario digno que les permita vivir y mantener a su familia, libertad de formar parte de sindicatos, el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil; además del derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral, esto sin importar su orientación sexual o identidad de género, ante ello deben ser tratados de la misma forma que todos los demás, independiente de los prejuicios, creencias o tradiciones que los demás practiquen, tanto en su vida privada como laboral.

Entre los derechos protegidos en nuestra constitución y tratados internacionales en materia laboral se encuentran:

El Derecho al Diálogo social: el derecho a exponer tus opiniones es conocido también como diálogo social y se desarrolla en tres niveles: entre quien emplea y quienes trabajan a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; entre la dirección y trabajadores sobre el funcionamiento de esta; y entre interlocutores sociales y autoridades, sobre la política social y económica. Este derecho se encuentra estrechamente relacionado con la libertad sindical.⁸

⁷ Línea del tiempo de los Derechos civiles, sexuales y reproductivos de personas LGBTI en México. Consultado el 12/05/2021 de: <https://ledeser.org/linea-tiempo-dsyr-mexico/>

⁸ Derechos laborales de las personas LGBT. Consultado el 12/05/2021 de: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/592/85c/4b5/59285c4b5b716883866442.pdf>

El Derecho a un trabajo decente: lo que significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.⁹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 establece:

Derecho al trabajo: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional: las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: se estipulan todas las condiciones que, aunque se establezcan en algún contrato de trabajo, serán consideradas nulas por injustas, por ejemplo, aquellas que pacten una jornada de trabajo inhumana o un salario que no sea remunerador, entre otras.

Derecho a la no discriminación en el ámbito laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 establece:

No existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.¹⁰

Con relación a la libertad de asociación y libertad sindical, la CPEUM en su artículo 123 establece:

⁹ Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 12/05/2021 de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Consultada: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

La libertad sindical no se respeta cuando se te niega, restringe, obstaculiza o existen injerencias arbitrarias: en las asociaciones sindicales, en las negociaciones colectivas y en el ejercicio del derecho de huelga.

Respecto de la prohibición al trabajo forzoso, la CPEUM (artículo 123) establece:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Con relación a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, la CPEUM en su artículo 123 establece:

La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Con relación a la seguridad social con equidad, la CPEUM en su artículo 123 establece: “es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería”. Asimismo, los principios de Yogyakarta en su principio 13 establece que: “todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”.¹¹

V. Los actos discriminatorios: un retroceso para la igualdad social

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, promulgada en nuestro país y decretada el 11 de junio del 2003, en su artículo 1, fracción III menciona:

Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional

¹¹ Derechos laborales de las personas LGBT. Consultado el 12/05/2021 de: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/592/85c/4b5/59285c4b5b716883866442.pdf>.

ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo señala que algunas de las manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales son:

- Violencia verbal, psicológica y física, además de enfrentar manifestaciones de odio.
- Discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o trans.
- Denegación de empleo, despido, negación de ascenso.
- Acoso: bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodosos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, frases insultantes en lugares visibles, llamadas telefónicas insultantes, mensajes anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte.
- Denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar; prestaciones educacionales para los trabajadores y su familia; suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador; prestaciones de supervivencia en los regímenes de pensiones profesionales o a los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y su familia).
- Autoexclusión (por ejemplo, cuando las personas LGBTTTIQ+ evitan ciertos empleos, carreras o empleadores por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).¹²

¹² Organización Internacional del Trabajo (2007), La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los Retos que se Plantean. Consultado el 13/03/2021 de: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igual->

VI. Realidad social y discriminación

Si bien es cierto ha disminuido la discriminación hacia esta comunidad en la última década, también es cierto que falta mucho camino por recorrer, dado que la discriminación sigue presente, como podemos darnos cuenta gracias a las declaraciones presentadas por Geraldina González de la Vega, presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) quien informó que durante el 2020 hubo 112 denuncias de actos de discriminación a personas de la comunidad LGBTTTIQ+, de las cuales se abrieron 17 expedientes; mientras a mitad de 2021 sumaron 35 denuncias y seis carpetas de investigación al respecto.¹³ González de la Vega detalló que las denuncias que han recibido por parte de la comunidad tienen que ver con el ámbito laboral: “las denuncias que hemos recibido son principalmente por orientación sexual e identidad de género. Tienen que ver en el ámbito laboral, en el ámbito privado. Han sido despedidos de su trabajo o no se les ha dado un trabajo”.¹⁴

Ahora bien, lo alarmante de este tópico es que se han registrado un total de 87 crímenes de odio hacia la comunidad entre mayo de 2020 y abril de 2021, de los cuales Morelos, Veracruz, Baja California y Chihuahua encabezan el top de los estados mexicanos con más crímenes de odio en contra de las personas LGBTTTIQ+, de acuerdo con la Fundación Arcoíris.¹⁵ Y asimismo, en nuestro estado de Guanajuato se comentó, gracias a la información presentada por “Visible”, página encargada de hacer visible los actos de discriminación y odio a la comunidad, que en el 2020 la Universidad de Guanajuato reportó se contaba con 7 quejas por discriminación y violencia por diversidad sexual, tanto por parte de docentes como el alumnado, y el Registro Civil local reportó que en el mismo 2020 se llevaron a cabo 86 matrimonios igualitarios en todo el estado, los cuales todos se tramitaron por vía amparo.¹⁶ Finalmente, en lo que va de 2021 se han registrado 145 denuncias presentadas en esta plataforma, de las cuales ¹⁶ han ocurrido en el estado de Guanajuato, lo cual posiciona a la entidad en tercer lugar a nivel nacional en estados con mayor discriminación.¹⁷

dad_07.pdf

¹³ Infobae, publicado el 17 de mayo del 2021. Consultado el 18/05/2021 de: <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/05/17/dia-internacional-contra-la-homofobia-la-transfobia-y-la-bifobia-durante-2020-se-denunciaron-112-actos-de-discriminacion-en-cdmx/>

¹⁴ *Ídem.*

¹⁵ Fundación Arcoíris/Mx. Consultado el 18/05/2021 de: <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/>

¹⁶ Seis Franjas, publicado el 29 de octubre del 2020. Consultado el 18/05/2021 de: <https://seisfranjas.mx.com/2020/10/29/guanajuato-carece-de-informacion-oficial-sobre-poblacion-lgbt-visible-mx/>

¹⁷ Visible. Consultado el 18/05/2021 de: <https://visible.lgbt/>

VII. La necesidad de desarrollar nuevas políticas públicas ante la diversidad actual

Como podemos darnos cuenta, tristemente en México en pleno 2021 aún se observan prácticas discriminatorias hacia la comunidad LGTBTTIQ+ en todos los niveles de contratación, ascenso, prestaciones y permanencia, las cuales trae consecuencias graves para el crecimiento de las personas y del Estado.

De acuerdo con la última Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG), proyecto conjunto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), cuyo propósito es conocer las condiciones de discriminación estructural y de violencia que enfrentan las personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas, para brindar posibles soluciones, nos encontramos en una realidad preocupante, pues se demostró la falta de seguimiento de estos casos por parte de la institución correspondiente, ya que dichas encuestas deberían realizarse cada año para prevenir y erradicar la discriminación, así como generarse mayor publicidad a este tipo de encuestas y medios de defensa, lo que implicaría un esfuerzo mayor en la metodología utilizada, para generar datos más precisos y reales, ya que los datos actuales solo son representativos de la población que contestó la encuesta, y no del contexto real de personas que se ven vulneradas y considerablemente afectadas por la discriminación en México.¹⁸

Esta encuesta (de la que ya hemos mencionado) demostró que de las personas que se identifican como gay, 52.3% han escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su OSIG; 32% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su OSIG; 25.2% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por la forma en que se expresa y relaciona y 20.6% han sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su OSIG.¹⁹

A continuación expondremos algunas consideraciones que han identificado según el grupo por género:

- Las personas que se identifican como lesbianas: 56.1% han escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su OSIG; 31.3% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su OSIG; 24.5% han experimentado comen-

¹⁸ Comisión Nacional para prevenir la Discriminación, “Resultados ejecutivos del Endosing 2018”. Consultado el 06/06/2021 de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/473668/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019.pdf

¹⁹ *Ibidem*.

tarios, conductas o actitudes negativas por la forma en que se expresa y relaciona; y 22.9 % han sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su OSIG.²⁰

- Las personas que se identifican como transexual (hombre): 55.4% han escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su OSIG; 42.3% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su OSIG; 35.6% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por la forma en que se expresa y relaciona; y 22.9 % han sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su OSIG.²¹
- Las personas identificadas como trans (mujer): 59.0% han escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su OSIG; 43.6% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su OSIG; 37.2% han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por la forma en que se expresa y relaciona, y 39.8% han sentido un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su OSIG.²²

Por tanto, uno de los últimos medios propuestos por la Conapred en el 2020 que nos permite conocer más acerca de la discriminación que sufre esta comunidad, más precisamente el grupo de personas intersexuales es la encuesta INTERSEX, demuestra que dos de cada cinco personas reportaron haber experimentado la negación injustificada de al menos un derecho. El negado con mayor frecuencia fue la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso en el empleo (39.7%), seguido del acceso a la justicia (18.2%).²³

Es de observar que estas encuestas demuestran que la discriminación en el ámbito laboral se manifiesta no solo en la elevada frecuencia de comentarios, conductas y actitudes negativos en contra de las personas por su OSIG, comunes a todos los ámbitos de socialización, sino también directamente en el trato desigual en materia de oportunidades de ascenso y en el disfrute de beneficios y prestaciones. Y gracias a estos medios como la Endosig y la INTERSEX se permite evidenciar que uno de los grupos de la población que enfrenta mayor rechazo, discriminación y violencia es el de las personas con una OSIG no normativa, quienes son frecuen-

²⁰ *Ibidem.*

²¹ *Ibidem.*

²² *Ibidem.*

²³ Comisión Nacional para prevenir la Discriminación, “Resultados ejecutivos del INTERSEX 2020”. Consultado el 06/06/2021 de: http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/Encuesta_Intersex_Res%C3%BAmen_Ejecutivo.pdf

temente rechazadas por sus propias familias y comunidades, son objeto de acoso y agresión en las calles, enfrentan obstáculos en los sistemas educativo, de salud y seguridad social, reciben un trato discriminatorio en el mercado de trabajo y en los servicios, y no reciben suficiente protección y reparación en el ámbito de la justicia.

Resulta, por tanto, necesario cambiar las políticas públicas actuales, mejorarlas y darles mayor visibilidad, ya que si bien es cierto existen instrumentos para prevenir y erradicar la discriminación, no se les da la importancia necesaria hasta que llegue el momento adecuado para sacar publicidad, como es el mes de junio, denominado el “Mes del Orgullo”, o el IDAHOT, que es el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, celebrado el 17 de mayo, pues tan solo en estas fechas se habla del cambio y la integración de mecanismos de defensas, pero después todo este “orgullo” se pierde y queda perdido.

La última Endosing se realizó hace tres años, encuesta impulsada por la Conapred y la CNDH, y aun así no le dan un seguimiento, sobre todo en estos tiempos de pandemia en los cuales se ha incrementado el número de desempleados y despidos por parte de todo México, incluso no se le da la visibilidad necesaria por parte de las autoridades a los casos de discriminación y odio hacia esta comunidad, esta visibilidad se da en mayor forma gracias a las redes sociales o páginas independientes como Impulse o Visible, además, la información repartida por parte del gobierno federal no es asimilable a simple vista, ya que muchas veces cuenta con un lenguaje muy técnico y esto causa que personas exteriores al derecho se confundan o se pierdan al momento de ejercer sus derechos.

VIII. Conclusiones

Por lo expuesto llegamos a la deducción de que pese a los avances que hemos tenido en materia legislativa no se ha logrado una erradicación de igualdad y no discriminación, siendo un derecho humano reconocido por las leyes nacionales e internacionales. Sin duda aún queda un largo camino que recorrer para crear una sociedad incluyente. Sabido es que pensar actualmente en la total erradicación de la discriminación resulta utópico, pues lo hemos normalizado a tal grado que necesitamos un replanteamiento estructural de nuestra cultura, como sociedad no hemos cambiado los paradigmas mentales, y es por esto mismo que aun cuando nuestras normas prohíben la discriminación y promueven los derechos de esta comunidad, sigue habiendo discriminación, odio, intolerancia y desigualdad hacia este grupo de personas, ya que como se mencionó al principio, México es todavía un país muy apegado a sus creencias religiosas y tradiciones machistas, que tristemente van en

contra de la forma de vida que permita un libre desarrollo de personalidad, por tanto, aunque visibilicemos y se dé seguimiento o apoyo a esta comunidad, no es de manera completa.

No olvidemos que vivimos en un país democrático, donde deben gestionarse las políticas públicas necesarias y eficientes para adaptarse a los cambios sociales, culturales y diversos, pues siempre estaremos en constante cambio. Es importante fortalecer la inclusión y promoción en nuestro país, actualmente algunas manifestaciones rompen el silencio de los que prefieren quedarse callados por diversos motivos: laborales, familiares, sociales, etc. Pero el resultado de la lucha social por los derechos humanos es un claro ejemplo cuando vemos que de los 32 estados de nuestro país, 20 ya aprueban el matrimonio igualitario y 14 permiten la adopción homoparental, por tanto, cierto es que hemos avanzado, aunque lento, pero gracias a las manifestaciones contra el rechazo a la discriminación, por los derechos de las minorías, por el derecho a la igualdad surge el conocido “Mes del orgullo” y el IDAHOT, únicas fechas en las que se les olvida “el qué dirán”.

Finalmente, la importancia de las políticas públicas con relación a la promoción y respeto a los derechos humanos y fundamentales deben ser imparciales y evitar la desinformación producida por la opinión pública, que expone sus prejuicios y estereotipos que solo seccionan a la sociedad y no permite un reconocimiento a su dignidad en igualdad de condiciones.

Referencias electrónicas

<https://adilmexico.com/encuestas/1ra-encuesta-nacional-sobre-homofobia-y-el-mundo-laboral-en-mexico/>

http://cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTTIQ.asp

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/473668/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019.pdf

http://sindis.conapred.org.mx/wpcontent/uploads/2020/12/Encuesta_Intersex_Res%C3%BAmen_Ejecutivo.pdf

<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/592/85c/4b5/59285c-4b5b716883866442.pdf>

<http://www.fundacionarcoiris.org.mx/>

<https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-significa-lgbtqq>

<https://www.infobae.com/america/mexico/2021/05/17/dia-internacional-contra-la-homofobia-la-transfobia-y-la-bifobia-durante-2020-se-denunciaron-112-actos-de-discriminacion-en-cdmx/>

<https://ledeser.org/linea-tiempo-dsyr-mexico/>

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf

<https://seisfranjasmx.com/2020/10/29/guanajuato-carece-de-informacion-oficial-sobre-poblacion-lgbt-visible-mx/>

<https://visible.lgbt/>