Ciudad de México, a 31 de octubre de 2024
COPRED/P/208/2024

DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA
P R E S E N T E

Estimada Diputada Ávila Ventura:

De conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracciones III, XXX y XXXI de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) tiene entre sus atribuciones actuar como órgano conductor de la aplicación de la LPEDCM, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos; realizar de manera permanente estudios sobre los ordenamientos jurídicos vigentes, a fin de detectar disposiciones discriminatorias y proponer, en su caso, las modificaciones que correspondan; así como emitir opinión a petición de parte, respecto de las iniciativas de leyes o decretos vinculados directa o indirectamente con el derecho fundamental a la no discriminación.

En este sentido y con el objeto de contribuir desde la perspectiva transversal de igualdad y no discriminación en el trabajo parlamentario, me permito remitirle una opinión en torno a la Iniciativa por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México; la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México; Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México **en materia de acceso laboral de personas transexuales, travestis y transgénero al servicio público**, suscrita por la Diputada Esther Silvia Sánchez Barrios integrante de la Asociación Parlamentaria Mujeres por el Comercio Feminista e Incluyente, presentada en la sesión ordinaria del 18 de septiembre del presente año, la cual fue turnada para su análisis y dictamen a las Comisiones Unidas de Administración Pública Local y la de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias, con opinión de la Comisión de Igualdad de Género.

La iniciativa en comento propone una cuota laboral del 2% para personas transexuales, travestis y transgénero en la Administración Pública Local, Poder Legislativo, Judicial de la Ciudad de México, Organismos Autónomos como la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, el Instituto Electoral de la Ciudad de México, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, Tribunal Electoral de la Ciudad de México y la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

ANÁLISIS Y ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA OPINIÓN

La Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM), reconoce a la discriminación desde la perspectiva de la desigualdad estructural, al establecer que se debe garantizar la atención prioritaria a las personas y grupos que han sido históricamente discriminados, excluidos, violentados y obstaculizados en el acceso y el ejercicio de sus derechos, esta perspectiva estructural obliga a las autoridades al establecimiento de medidas de carácter positivo que tiendan a incluir, a eliminar obstáculos y barreras y a cerrar las brechas de desigualdad generadas por una visión jerárquica de algunas personas por sus características o su pertenencia (artículo 11).

En este sentido, la CPCM reconoce como grupos de atención prioritaria a mujeres; niñas y niños; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas, pueblos indígenas y sus comunidades; personas integrantes de la población LGBTTTI (personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales), personas migrantes y sujetas a protección internacional, víctimas, personas en situación de calle, personas privadas de su libertad, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas afrodescendientes, personas de identidad indígena y minorías religiosas.

El reconocimiento de los grupos de atención prioritaria en la CPCM resulta relevante, al especificar y visibilizar de manera textual que hay grupos desaventajados que histórica y culturalmente han sido discriminados, y al mandatar su protección especial y la garantía de su atención preferente para que gocen del pleno ejercicio de sus derechos y se eliminen progresivamente las barreras que impiden la realización de sus derechos y alcancen su inclusión efectiva en la sociedad; para ello es necesaria la implementación de medidas positivas para que puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de circunstancias con otras personas.

Asimismo, establece que las autoridades de la Ciudad de México deben adoptar las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas que debido a la desigualdad estructural han sido discriminadas, las cuales deberán implementarse desde el ámbito administrativo, presupuestal, judicial y legislativo; en este sentido, se deben promover medidas de nivelación con enfoque de atención diferenciada, atendiendo las causas multifactoriales de la discriminación.

El apartado H del artículo 11, establece específicamente los derechos de las personas LGBTTTI y dispone que **la Constitución reconoce y protege los derechos de las personas LGBTTTI, para tener una vida libre de violencia y discriminación; que las autoridades establecerán políticas públicas y adoptarán las medidas necesarias para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión o discriminación por orientación sexual, preferencia sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.**

Por su parte la Ley Constitucional de Derechos Humanos de la Ciudad de México (LCDH), establece en el artículo artículo 84 que en **la Ciudad se reconocen y protegen los derechos a una vida libre de estigma, violencia y discriminación de las personas por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales** como parte de su derecho a la autodeterminación y al libre desarrollo de la personalidad y en particular los numerales 1, 2, 7 y 9, refieren que las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias deberán:

1. **Establecerán políticas públicas y adoptarán las medidas necesarias para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión, estigmatización o discriminación por orientación sexual, preferencia sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales;**

2. **Desarrollarán medidas positivas de oportunidades y de trato igualitario para las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgéneros, Transexuales e Intersexuales (LGBTTTI);**

7. **Otorgarán capacitación, oferta, contratación, ingreso, permanencia y promoción del trabajo,** el acceso al deporte, la cultura, y tendrán derecho a la libre asociación y reunión pacífica y en general a todos los derechos que otorga esta Ley;

9. **Garantizarán el acceso efectivo a todos los derechos, políticas y programas que les permitan el desarrollo pleno, el bienestar y una vida digna a través de medidas y acciones que contribuyan a lograr la igualdad sustantiva para su plena integración al desarrollo económico, social, cultural y político de la Ciudad.**

Asimismo, el artículo 119 de la LCDH, señala que en el diseño, gestión, presupuestación, ejecución y evaluación de la actividad pública, **todas las autoridades deberán atender las perspectivas de transversalidad e integralidad y dirigir la atención prioritaria hacia las personas que sufren discriminación y están desfavorecidas** en cualquier contexto dado, especialmente los grupos más pobres y los que sufren discriminación múltiple por cuestión de interseccionalidad.

Es importante hacer referencia al artículo 125 de la LCDH, pues establece que las medidas de inclusión son disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad, y refiere **como una medida de inclusión el propiciar acciones para fomentar la igualdad de oportunidades en la ámbito laboral, educativo y social.**

Por su parte, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM) establece que **es obligación del Gobierno y demás entes públicos de la Ciudad, promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México** y en todas las disposiciones legales aplicables; por lo que están obligados a impulsar, promover, proteger, respetar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación y que impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social de la Ciudad de México; e impulsar y fortalecer acciones para promover una cultura de igualdad, respeto, no violencia y no discriminación en contra de las personas, grupos y comunidades de atención prioritaria en la Ciudad, promoviendo la realización plena de los derechos humano (artículo 2).

El artículo 29 de la LPEDCM establece que los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras **medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas LGBTTTI fortalecer la participación y promoción laboral de las personas LGBTTTI en las diversas dependencias de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial en la Ciudad de México**; así como diseñar, presupuestar, implementar y evaluar un programa con enfoque de derechos humanos y de género que contemple la sensibilización e información a empresas y a las personas empresarias sobre la población LGBTTTI y sus derechos humanos laborales.

Como parte del marco normativo local destaca la **Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI+ de la Ciudad de México,** la cual tiene por objeto establecer las bases para la coordinación efectiva entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Constitucionales Autónomos quienes conforme a sus atribuciones deberán promover, proteger y garantizar de forma progresiva el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTTTI+, y regular las acciones que con base en sus competencias, las dependencias de la administración pública de la Ciudad de México deberán seguir para el desarrollo progresivo de los derechos de las personas LGBTTTI+.

Este ordenamiento establece en su artículo 3 que **las personas LGBTTTI+ tienen de manera prioritaria, entre otros, el derecho al trabajo y garantías laborales.**

Asimismo, el artículo 19 dispone que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México tendrá entre otras atribuciones: **implementar y fortalecer una bolsa de trabajo para promover empleos y trabajos remuneradores dentro de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, que incluya a las personas LGBTTTI+, promoviendo condiciones de equidad de aquellas que viven un grado mayor de discriminación estructural, como son las personas transexuales y transgénero.**

A pesar de su reconocimiento legal en la Constitución Política de la Ciudad de México como un grupo de atención prioritaria, las personas trans continúan viviendo prejuicios, estigmas y discriminación por su identidad de género que difiere de los modelos hetero-cis-normativos, lo que continúa excluyéndoles e impide el acceso efectivo a sus derechos.

En este sentido, aún con el avance normativo en la materia las personas LGBTTTI siguen enfrentando discriminación, exclusión social, criminalización, transfobia, diversas violencias y violación de sus derechos humanos. Aunado a lo anterior, es una realidad la ausencia de medidas, estándares y políticas públicas de protección de los derechos de las personas LGBTTTI.

Es importante considerar que en la Ciudad de México habitan 310 mil 788 personas con orientación sexual y/o identidad de género (OSIG) LGBTI+ de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG, 2022); sin embargo, a pesar de ser un grupo poblacional amplio en la ciudad, siguen siendo discriminados y sus derechos vulnerados en diversos espacios.

En el Boletín de prensa Número 039/2023[1] emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, se da cuenta de lo siguiente:

> De acuerdo con el estudio presentado en el Informe Mensual sobre el Comportamiento de la Economía del mes de junio de 2023 de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), **tener una identidad u orientación no normativa, pertenecer a la comunidad LGBTTTIQ aumenta la probabilidad de la negativa a un empleo y de sufrir algún tipo de violencia en los centros de trabajo.**
>
> Con datos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) para el año 2021 publicada por el INEGI, **para la población de 15 a 64 años se encontró que quienes tienen una identidad u orientación no normativa aumenta la probabilidad de la negativa a un empleo, oscilando entre el 5 y el**

[1] https://www.gob.mx/stps/prensa/personas-trans-son-las-mas-afectadas-en-la-comunidad-lgbtttiq-por-discriminacion-laboral?idiom=es

19%, siendo las mujeres trans las más afectadas con una probabilidad de 18.8%.

En el caso de violencia en el trabajo, las personas con una orientación sexual no normativa tienen 18.7% de probabilidad de ser violentadas frente a un 14.9% de las personas heterosexuales. Al considerar tanto la orientación sexual como identidades no normativas, los grupos con probabilidades más altas de sufrir un incidente de violencia son las mujeres cisgénero, y mujeres y hombres trans, con 16.1%, 36.9% y 18.3%, respectivamente.

Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS, 2021), el 81.1% de las personas encuestadas coincide en que existe discriminación hacia las personas gays, en un 70% tanto hacia mujeres lesbianas como hacia la población trans, y en un 65.9% hacia las personas bisexuales. Por otro lado, las personas dijeron haber sido más discriminadas en el trabajo (36.9%), seguido de la calle (24.3%) y la escuela (10.2%).

De acuerdo con la EDIS, según las personas encuestadas, las personas trans se ubican dentro de los primeros 15 grupos más discriminados y la apariencia (forma de vestir, imagen) es una de las formas de discriminación con mayor prevalencia.

Además, de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) seis de cada diez personas LGBTIQ+ consideran que su orientación es un obstáculo al momento de buscar trabajo (Arévalo, 2022). Las personas trans tienen una tasa de desempleo del 90% en el país y menos de la mitad de las empresas mexicanas cuentan con acciones de diversidad e inclusión (Malacara, 2022).

En el estudio “Panorama de los casos de Discriminación laboral en la Ciudad de México. Estudio de las quejas atendidas por el Copred 2013-2022” realizado por el Copred, en el periodo que va de 2013 a 2022, el 61% de las quejas se concentraron en tres motivos: embarazo (36%), condiciones de salud (17%) y género (11%). Las quejas presentadas ante el COPRED por discriminación a personas de la diversidad sexual y de género en los espacios laborales corresponden al 11% del total. Haciendo un análisis de los casos se detectó que las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral son ejercidas por parte de compañeras y/o personas jefas de género masculino hacia integrantes del personal LGBTIQ+.

También se puede observar que las manifestaciones de discriminación por este motivo están asociadas con acoso y hostigamiento laboral, con actos como molestar, amenazar y poner apodos con base en prejuicios y estereotipos; otra manifestación es la malgenerización de las personas trans, así como la prohibición de entrar a los baños del género con el que se identifican las personas, de igual manera existen casos de burlas y comentarios ofensivos.

De 2013 a 2022, se presentaron 116 quejas por parte de personas de la diversidad sexual, entre los motivos de discriminación se encontró que el 38% corresponde a discriminación por orientación sexual, 34% por identidad de género, 9% fueron casos de transfobia, 8% por expresión de género, 6% por homofobia y 5% correspondieron a casos de lesbofobia.

Por lo anterior, consideramos que es necesario promover medidas legislativas y políticas públicas encaminadas a reducir la de vulnerabilidad de estas poblaciones, así como la desigualdad de condiciones para acceder a todos los derechos, la discriminación y la violencia que han vivido históricamente las poblaciones de la diversidad sexual y de género, en específico las personas trans.

El acceso al derecho al trabajo para personas trans es una problemática que desde el COPRED hemos abordado, al respecto en diciembre de 2022, realizamos el 4º Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación de la Discriminación en la Ciudad de México (REMID), el cual estuvo encaminado a crear un espacio donde confluyan propuestas e ideas de personas integrantes de la academia, sociedad civil y gobierno interesadas en el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México, así como la búsqueda de insumos que contribuyan a fortalecer la política pública antidiscriminatoria que implementan las instituciones que conforman el gobierno capitalino.

Como parte de dicho evento se llevó a cabo una mesa de discusión denominada Inserción laboral y reconocimiento de las actividades remuneradas que realizan grupos históricamente discriminados, la mesa estuvo integrada por personas del ámbito académico, sociedad civil y gobierno, expertas en poblaciones trans y que realizan trabajo directo con ellas: Oliver Nash fundador de AboSex, Abogados por los derechos sexuales en Argentina; Erica Marisol Sandoval Rebollo, profesora e investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco; Guadalupe Meribeth Ramírez Hernández ganadora del Décimo Concurso de Tesis, COPRED-REMID; Nathan Ambriz Mendoza integrante de FLUX/Sonny; Jessica Marjane integrante de la Red de Juventudes Trans y Jacques Matthias Tapie integrante de CREATA Consultores RH

El objetivo del diálogo fue analizar y reflexionar sobre la iniciativa de ley en materia de acceso laboral para personas trans en la Administración Pública del Gobierno de la CDMX, presentada en enero del año 2022. Particularmente, se buscó definir y reflexionar sobre la importancia que tiene la inserción de dicha población en el mercado laboral formal mediante la vía de la “cuota laboral Trans”, como una manera de contribuir al fomento de una cultura laboral incluyente.

Los temas que se abordaron en dicho encuentro son: la situación actual y las dificultades para que las personas trans logren insertarse en un empleo formal en el que puedan acceder a seguridad social y a prestaciones de ley, su condición laboral en el país y específicamente en la Ciudad de México, los elementos discriminatorios, la inclusión laboral, así como los factores transversales que la Intersectan y la dificultan, las barreras y la violencia que enfrentan las personas trans en los centros de trabajo, entre otros aspectos (para mayor referencia se anexa la relatoría).

Por todo lo anterior, **desde el COPRED consideramos de gran relevancia esta iniciativa, pues es fundamental que, en nuestra Ciudad, se promueva el avance en el reconocimiento de los derechos de las personas trans, en este caso en particular en lo que se refiere al derecho al trabajo por lo que la acompañamos y apoyamos.**

Sin otro particular, reitero a usted nuestro compromiso con el poder legislativo, a fin de fortalecer el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas que habitan y transitan en nuestra Ciudad.

A T E N T A M E N T E

GERALDINA GONZÁLEZ DE LA VEGA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DEL COPRED

c.c.c.c.e.p. Dip. Silvia Esther Sánchez Barrios, proponente de la Iniciativa. - silvia.sanchez@congresocdmx.gob.mx
Dip. Elizabeth Mateos Hernández, Presidenta de la Comisión de Administración Pública Local. - elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx
Dip. Víctor Hugo Lobo Rodríguez, Presidente de la Comisión de Normatividad, Estudios y Prácticas Parlamentarias. - hugo.lobo@congresocdmx.gob.mx
Dip. Cecilia Vadillo Obregón, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género. - cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx

CRGR/ggh

Relatoría elaborada por la Subdirección de Investigación del COPRED
Diciembre 2022

Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México
COPRED

4o. Encuentro de la Red Multidisciplinaria de Investigación sobre Discriminación (REMID) en la Ciudad de México

Escenarios de discriminación y mecanismos para su prevención

Relatoría de la mesa 1: Inserción laboral y reconocimiento de las actividades remuneradas que realizan grupos históricamente discriminados

El 4º Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México (REMID), se realizó del 8 al 10 de noviembre del año en curso, en las instalaciones del COPRED en modalidad hibrida, y puede ser visualizado en https://www.youtube.com/watch?v=9FGUR8IFoiU&t=31s Este Encuentro estuvo encaminado a crear un espacio donde confluyan propuestas e ideas de personas integrantes de la academia, sociedad civil y gobierno interesadas en el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México; así como la búsqueda de insumos que contribuyan a fortalecer la política pública antidiscriminatoria que implementan las instituciones que conforman el gobierno capitalino.

El martes 08 de noviembre se realizó la Mesa 1 titulada "Inserción laboral y reconocimiento de las actividades remuneradas que realizan grupos históricamente discriminados". El objetivo del diálogo fue poner en discusión la iniciativa de ley en materia de acceso laboral para personas Trans en la Administración Pública del Gobierno de la CDMX, presentada en enero del año 2022. Particularmente, se buscó definir y reflexionar sobre la importancia que tiene la inserción de dicha población en el mercado laboral formal mediante la vía de la "cuota laboral Trans", como una manera de contribuir al fomento de una cultura laboral incluyente.

La mesa estuvo integrada por personas del ámbito académico, sociedad civil y gobierno, expertas en poblaciones Trans y que realizan trabajo directo con ellas: Oliver Nash fundador de AboSex, Abogados por los derechos sexuales en Argentina; Erica Marisol Sandoval Rebollo, profesora e investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco; Guadalupe Meribeth Ramírez Hernández ganadora del Décimo Concurso de Tesis, COPRED-REMID; Nathan Ambriz Mendoza integrante de FLUX/Sonny; Jessica

Marjane integrante de la Red de Juventudes Trans y Jacques Matthias Tapie integrante de CREATA Consultores RH. La moderación estuvo a cargo de la Dra. Yesica Aznar Molina. Subdirectora de Investigación del COPRED.

La mesa dio inicio con la presentación del 4º Encuentro de la REMID a cargo de la Dra. Yesica Aznar, la cual realizó un breve encuadre sobre los objetivos bajo los cuales se planeó el desarrollo del Encuentro, así como las particularidades de la dinámica de trabajo.

La primera intervención estuvo a cargo de Oliver Nash, el cual en su labor como activista pudo dar cuenta de la experiencia argentina como el único país Latinoamericano que, hasta este momento, ha implementado la cuota laboral Trans.

A lo largo de su participación el ponente realizó un breve recorrido histórico sobre el proceso de reconocimiento del *Cupo Laboral Travesti Trans (CUPO)* así como una descripción sobre los alcances y limitaciones que aún se enfrentan para hacer efectivas una serie de medidas para que las personas travestis y Trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad.

En Argentina el CUPO primero fue un decreto y luego, en el 2021, se logró la ley[1].

La ley establece que como mínimo el uno por ciento de los empleados del Estado nacional de todo el país tiene que ser personas Trans. Es obligatorio para el Estado nacional y no es obligatorio para las empresas privadas. Lo que se intentó hacer es que las empresas privadas tengan algunos beneficios, por lo menos impositivos, para también promover el que contraten personas Trans.

Cuando se debatió el CUPO en el Congreso de la Nación, el cuestionamiento era de si las personas Trans son personas iguales a cualquier otra, ¿por qué tienen que tener un CUPO?

Las personas Trans somos personas como cualquier otra, y todas somos iguales, pero no todas tenemos las mismas oportunidades. El punto más importante es: sí, todos somos iguales, pero no todos vivimos con las mismas oportunidades y, claramente, una persona

[1] Cupo Laboral Travesti Trans en el Estado Nacional es una Ley Argentina aprobada el 24 de junio del 2021 Establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población.

que tiene una expectativa de vida menor por simplemente ser Trans, tiene imposibilidad para acceder a la educación, para conseguir un empleo; simplemente, por ser Trans no va a tener las mismas oportunidades.

Por esa misma razón el CUPO, establece que no es un requisito indispensable haber terminado el colegio o la escuela en su totalidad, lo que sí promueve es que al momento de conseguir trabajo esa persona Trans pueda acceder a terminar con sus estudios.

Entonces, incorpora otra mirada: la de permitirle a esa persona seguir avanzando con su educación, además de permitirle acceder a un empleo. Esta mirada es interesante porque algo que ocurre con mucha frecuencia en la comunidad Trans es la deserción escolar: no porque la persona no quiera estudiar, ni tampoco porque no tenga la capacidad de hacerlo, sino porque es tanta la discriminación y, a veces, la expulsión de los hogares por el rechazo de las familias o la discriminación dentro de los mismos colegios por parte de otros alumnos; por todo esto, la persona termina yéndose del sistema educativo en su totalidad.

Así, la posibilidad de que la persona pueda continuar con sus estudios y con su vida como cualquier otra persona, también está en la ley.

Alcances y limitaciones de la Ley

A un año de haberse implementada la Ley y de acuerdo a datos estadísticos el Estado Nacional había contratado a más de 400 personas. Podemos decir que es poco, porque hay muchas personas Trans buscando trabajo, pero equivale a un 350 % más de la cantidad de gente que trabajaba. Es decir, la cantidad de personas Trans trabajando se incrementó, incluso para muchas representó su primer trabajo, pero aún falta que tenga alcance en diferentes provincias o ciudades a lo largo de todo el país.

Por un lado, la ley ha permitido una mayor visibilización del tema lo que se ha traducido en un mayor interés de las empresas privadas por la inclusión de personas Trans; por otro lado, muestra la imposibilidad y las dificultades a las que enfrentan para conseguir trabajo.

Algo que también pasa con el tema del CUPO, y que no se establece directamente en la ley, es que se contrata a una persona Trans, pero el ámbito laboral no estaba preparado para integrarla. No porque la persona sea algo raro, ni porque se tenga algún tipo de conflicto, sino porque eran ámbitos en donde las personas discriminaban a las personas Trans, entonces, eso terminaba siendo expulsivo.

Algo importante a tener en cuenta no es solo la posibilidad de que una persona Trans pueda conseguir un empleo, sino también generar espacios de saber, de educación dentro de los lugares de trabajo para que la gente entienda que una persona Trans es simplemente otra persona que está haciendo su vida y no la estén discriminando o no la estén haciendo a un lado por su identidad, ya que todas las personas que trabajamos sabemos que pasamos gran parte de nuestro tiempo en ese espacio y los ambientes laborales, que no son amigables, terminan siendo muy difíciles, más para una persona Trans que sufre discriminación de manera cotidiana por parte de la sociedad en su conjunto. Eso es un hecho que se debe tener en cuenta.

Particularidades estructurales:

Al día de hoy existen organismos que se rehúsan o hacen todo más difícil para contratar personas Trans, por ejemplo, organismos judiciales u organismos impositivos, porque está todo este prejuicio de que la gente Trans no está capacitada.

Hay todo un prejuicio de que creen que por ser Trans no se tiene la capacidad para desenvolverse en un ámbito, *no entienden que el no conseguir trabajo en realidad está relacionado a la discriminación y la falta de oportunidades*.

En muchos ámbitos no hay avance para que la gente Trans pueda entrar a los lugares laborales, porque siempre se termina buscando otra persona que se vea, según ellos “más normal”.

Algo que pasa en México y en gran parte de Latinoamérica es que muchas de las personas Trans y mujeres Trans, se han desempeñado en el trabajo sexual o en la prostitución, y eso crea mucho prejuicio, se cree que por haber desempeñado esta actividad van a hacer algo mal o no están capacitadas, cuando muchas veces lo han desempeñado por necesidad.

Además de la importancia del CUPO y de determinar un porcentaje obligatorio, y de tener en cuenta los ámbitos laborales, hay que derribar los prejuicios que están instalados en la sociedad y que a veces ni siquiera somos conscientes porque los tenemos internalizados, porque a veces se ve lo Trans como una otredad, como algo muy lejano y no como algo que forma parte de la sociedad que está al lado nuestro y que convive con todo el mundo.

Las mujeres Trans sufren una discriminación más activa, muchas veces más violenta, y en México existe el debate sobre a qué baño deben ir. La gente pregunta: “¿Pero si contratan a una persona Trans a qué baño va a ir?”. Más allá de que la respuesta es que las personas

Trans vamos al baño de nuestro género, son preguntas que se deben tener en cuenta más allá de si uno las pone en la reglamentación o no, sobre todo al momento de llevar adelante las legislaciones y para que las personas puedan desempeñarse posteriormente en lo que hacen.

La segunda participación estuvo a cargo de la Dra. Erica Marisol Sandoval Rebollo quien, a partir de su trabajo de investigación realizado a partir del año 2003 sobre la reivindicación del reconocimiento de la identidad de género, incorporó el tema laboral desde la observación antropológica.

La intervención estuvo dirigida a partir del planteamiento de dos preguntas, la primera se enfocó en la reflexión sobre ¿cuál es la situación actual y las dificultades para que las personas Trans logren insertarse en un empleo formal en el que puedan acceder a seguridad social y a prestaciones de ley?, la segunda pregunta estuvo orientada en dar cuenta sobre ¿Cuál es la condición laboral, en general, de las personas Trans en este país, específicamente en la Ciudad de México?

Llevamos acompañando los procesos de reivindicación de derechos de las personas Trans en México desde hace varios años y volvemos a temas que de alguna manera considerábamos o pensamos que podrían tener algún avance y aún no lo hay.

De acuerdo a la percepción de personas Trans y de personas que están al frente de organizaciones civiles, han pasado dos reformas en la ciudad y a pesar de que la última tuvo mejores características no se ha resuelto mucho.

El hecho de tener una identificación oficial que coincida con mi identidad, con mi expresión de género aunado, inclusive, a una sobrecalificación no es garantía para que pueda acceder como persona Trans a un empleo formal, hecho que alerta mucho con respecto al tema de los prejuicios y las creencias relacionadas con la estigmatización, "supuestamente" por no estar acorde a un origen biológico lo que también nos habla, pensando de manera crítica, de todo un sistema social que sigue pensándose binario, y arraigado a las cuestiones biológicas.

Frente al cuestionamiento de ¿qué es lo que se necesita para que las personas Trans puedan acceder a trabajos, en la temporalidad y en las circunstancias que teóricamente tendría que ocurrir?

Primero, se debe tener presente que eso no ocurre en muchos casos; aunado al hecho de enfrentarse todo el tiempo con la cuestión del prejuicio, no solamente asociado a la cuestión de la identidad, sino a un componente contaminante, concepto que ha sido utilizado por las Ciencias Sociales, con el cual se relaciona a las personas Trans con la creencia de que "puedan traer ideas a un ambiente laboral que no son las ideales con respecto a las relaciones sociales (en términos de jerarquías, de cargas de trabajo, etcétera)"

El hecho de que estas creencias movilicen todavía las organizaciones e instituciones que ofrecen trabajo es un serio problema ya que nos estamos enfrentando justamente a esta esfera de creencias que está imposibilitando que, aunque las personas Trans tengan una trayectoria escolar legitimada, una identidad también reconocida legalmente, no puedan acceder porque se encuentran con rechazo.

Sobre lo anterior, la Dra. Erica Marisol señala que, a partir de un estudio realizado por ella con otras personas, en el año 2019, titulado "La situación de acceso a derechos de las personas Trans", tuvieron los siguientes hallazgos:

a) Las personas Trans sufren discriminación para entrar a un trabajo, incluso en aquellas empresas que tienen la bandera arcoíris.
b) La experiencia de hombres Trans que se registró en el estudio, muestra que solamente se aceptan ciertas identidades, ciertas expresiones y ciertas condiciones.
c) Aunque se dicen empresas amigables con la diversidad sexual, con la disidencia, etcétera, las personas Trans no encuentran cabida, porque justamente hay también una esfera ahí de creencias al interior de la comunidad, y que puede estar asociado justamente a esta especie de patologización de las condiciones Trans también aún dentro de la comunidad.

Los problemas no solamente están asociados a la cuestión de identidad y expresión de género, sino a esta especie de "halo de contaminación" que pueda tener la persona Trans, y que no solamente compete a las características de un lugar laboral, sino incluso a las características identitarias de un lugar en donde se contempla que la persona sea gay nada más.

Elementos discriminatorios hacia las poblaciones Trans

La discriminación también está relacionada con la edad, porque las personas más grandes que en algún momento no expresaron su identidad y trabajaron con una expresión de género no acorde con su propia identidad, tuvieron que renunciar a sus trabajos porque no podían esperarse a hacer toda la Transición legal.

Algunas de esas personas obtuvieron trabajos en la administración pública, esa fue una acción afirmativa del Gobierno de la Ciudad de México que se tendría que seguir manteniendo para cuidar las trayectorias laborales de las personas Trans que, por circunstancias diversas deberían de tener esa posibilidad.

Hay una discriminación histórica y sistemática, esta última no solo abarca lo laboral, sino otros muchos ámbitos sociales donde sufren rechazo y estigmatización, eso da como resultado múltiples discriminaciones que generan un efecto acumulativo en donde las personas Trans dejan de buscar caminos, alternativas o puertas que les abran, lo que provoca un retraso en la búsqueda de sus derechos.

Es importante que lo laboral se relacione con lo escolar y que las políticas de inclusión se trabajen en conjunto, no se pueden pensar por separado, cuando el primer lugar en donde las personas Trans se tienen que sentir acogidas es en la escuela

Históricamente la discriminación ha generado nichos o espacios laborales en donde las personas Trans femeninas han sido asignadas socialmente a cierto tipo de actividades, como es el caso del trabajo sexual. Existen muchas historias de personas Trans en donde hay exclusión familiar, deserción familiar a muy temprana edad, y las redes que inmediatamente conocen para subsistir económicamente se relacionan con el trabajo sexual, esa es una trayectoria que muchas personas Trans pueden seguir desde muy temprana edad y eso va a impactar para que en futuros años puedan conseguir un trabajo formal.

La tercera participación estuvo a cargo de Guadalupe Meribeth, quien abordó el tema de la inclusión laboral de las personas Trans así como los factores transversales que la intersectan y la dificultan.

¿Cómo está actualmente la condición laboral para personas Trans en México?

De acuerdo al Diagnóstico Nacional Sobre Discriminación para Personas LGBTI en México, son las personas Trans quienes viven mayor discriminación, acoso, hostigamiento, incluso

situaciones de violencia en los espacios laborales en comparación con otras personas que también forman parte de la diversidad LGBTI.

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), en México hay 909 mil personas que se reconocen con una identidad de género no normativa, pero no significa que todas ellas tengan empleo.

Cada año son más las empresas que se suman y que alcanzan un mejor puntaje, según los datos que proporciona el Programa de Equidad Laboral de la HRC[2]; sin embargo, las empresas únicamente se suman al Pride sin que ello se traduzca en acciones concretas a lo largo de todo el año para garantizar la inclusión.

A partir de los datos obtenidos a través de la investigación que la ponente realiza, existen una serie de factores estructurales y de discriminación que dificultan la inclusión laboral de las personas Trans colocándolas en una situación de vulnerabilidad, entre los que se encuentran:

- La familia:

Muchas oportunidades se ven truncadas desde la familia, el primer espacio de desarrollo y que debería ser el lugar más seguro para la persona, pero en donde la mayor parte de las veces no existe el entendimiento, el acercamiento o la información para conocer las necesidades que permitan apoyar a las personas Trans.

- La escuela:

Existen situaciones de acoso o de bullyng en las mismas escuelas, tanto de compañeros o compañeras como del profesorado, por ello es importante que la inclusión laboral sea extensible a la inclusión en el espacio educativo, tanto en la concientización como en la sensibilización que deben de existir desde el espacio familiar.

- Los espacios laborales:

Tenemos personas Trans con una alta trayectoria académica, con maestrías, doctorado, posgrado, con manejo de distintos idiomas, incluso con experiencia internacional y que, aun así, al momento de buscar acceso a un espacio laboral se encuentran con las mismas condiciones y dificultades, con los mismos retos que cualquier otra persona Trans.

[2] Herramienta de evaluación comparativa basada en una encuesta, que evalúa la igualdad e inclusión en el lugar de trabajo LGBTQ+ entre los empleadores en México.

Entre ellos se encuentran los siguientes:

a) La discriminación por parte del personal de reclutamiento, no solamente del personal de recursos humanos, sino incluso de las personas asignadas a la seguridad quienes hacen un filtro. Desde que la persona Trans llega a la entrada recibe comentarios como: "Ay, creo que no, ya, ya se cubrió la vacante. No, no, ni me dejes tus papeles"
b) La falta de respuesta ante las solicitudes de empleo, con la frase: "Sí, nosotros te llamamos" y eso rara vez llega a suceder.
c) La discriminación por parte del personal médico al hacer un examen general de salud, que en ocasiones en la primera entrevista les dicen: "Ok. Sí, tu currículum muy bien, tu experiencia muy bien. Pasa por favor a que te hagan un chequeo de rutina como cualquier persona" y que el médico, médica al darse cuenta de que se trata de una persona Trans le tipifiquen como que no está en condiciones para desempeñar el trabajo.
d) Situaciones cuando la solicitud se hace de vía remota, en donde leen el currículum y aparentemente todo está bien, es una persona con capacidad y todo, pero al momento de que la invitan a la entrevista de manera personal y que se percatan de esta supuesta falta de concordancia entre la voz que están escuchando y la apariencia que están viendo hay este choque en donde empiezan a tratar a la persona por el género que escuchan y no por el género que están percibiendo, no por la expresión que está mostrando la persona.
e) Situación de preferencia hacia otras personas al momento de solicitar un mismo puesto o incluso un ascenso, incluso aunque no tengan tanta experiencia o que su currículum no se relacione directamente con la vacante o para ese ascenso, quien sea, pero que no sea Trans.

Efectos y consecuencias a partir de las experiencias de discriminación

De acuerdo a la ponente, existen una serie de preocupaciones que las personas Trans experimentan a partir de sus vivencias relacionadas con la discriminación y la dinámica laboral, entre ellas se ubican:

a) Una constante preocupación por la pérdida de la trayectoria laboral en personas que hacen su transición a una edad en donde ya llevan mucho tiempo trabajando o que han tenido algunos trabajos de renombre y es como comenzar de cero.

b) También esta preocupación de: “Híjole, cuando me pidan algún número de referencia para preguntar por mis antecedentes, mi trabajo ¿pues adónde van a llamar? No conocen a esa otra persona, no me conocen a mí”.
c) El temor constante al rechazo laboral por la falta de un documento de identificación actualizado, que si bien, en la Ciudad de México el trámite es un poco más sencillo, esto no es una realidad en todo el país, lo cual también pone en desventaja a muchas otras personas que no tienen la facilidad de viajar a la Ciudad de México o algún otro lugar donde esto sea más fácil.
d) El temor a que te exijan que vayas rápido, que sí te contratan, pero que vayas y actualices todos tus datos de una vez para que puedas tener acceso a los servicios de salud, aparentemente puede ser como algo beneficioso, pero si la persona Trans no cuenta en ese momento con los medios de seguridad, en su vecindario, incluso en su familia, como para hacer esta transición de lleno porque la empresa te lo está pidiendo, es algo que se debe considerar porque no sabemos si en casa va a tener el apoyo o si lo van a correr por haberlo hecho y eso, también, lo pone en una situación de vulnerabilidad.
e) La preocupación de tener que performar, utilizar un disfraz de un género con el que no se identifican con tal de tener la oportunidad de conseguir un trabajo, sobre todo en lugares en donde se solicita que las personas vayan uniformadas o que el código de vestimenta sea “muy tradicional”, en donde se pide a los hombres que vayan con su pelo corto, a las mujeres con falda o con tacones.
f) La ansiedad que se llega a generar ante toda esa presión, incluso dentro del campo laboral, pues estar pensando es que realmente no puedo ser yo, no puedo ser que quien quisiera ser, lleva a situaciones de estrés, ansiedad, depresión e incluso tener que elegir entre “mi identidad de género” o tener una oportunidad de llevar sustento a la casa.

La siguiente intervención estuvo a cargo de Jacques Matthias Tapia quien dio cuenta de las dificultades que enfrentan las personas Trans en el campo laboral.

El ponente planteó que debido a la amplitud del tema es importante comenzar su abordaje desde las barreras para estar en la posibilidad de trabajar sobre ellas y otorgar verdaderas oportunidades.

Barreras que enfrentan las personas Trans

La comunidad LGBTI sufre discriminación directa desde la familia, entonces al ser tan atacado desde el primer núcleo (familiar) empieza a perder beneficios, oportunidades y carece de muchísimas cosas. La familia relacionada con lo laboral es un componente sumamente importante, porque aconseja: "Mira, para una entrevista puedes vestirte de esta forma", el tema laboral es algo que se platica. Las barreras empiezan desde aquí, desde lo cultural, desde los estereotipos, los mitos, los prejuicios.

Existen muchas personas que se encuentran con condiciones que van a terminar impactando tanto su ámbito laboral como profesional. Algunas personas comienzan a encontrarse con situaciones de calle que muchas veces es generada por la dinámica familiar; otras personas enfrentan situaciones académicas complicadas en sus distintos niveles de estudio, como son la persecución o el *bullyng* dentro de las escuelas, en las cuales no se miden las consecuencias y derivan tanto en el abandono como en la deserción escolar.

Otro de los obstáculos a nivel escolar es el administrativo debido a un asunto de no correspondencia entre los documentos oficiales y el físico de las personas. Las autoridades inscriben a las personas sin tener un protocolo de actuación o sensibilización para la comunidad escolar. Toda la presión de la discriminación hace que las personas salgan y abandonen lo académico.

Barreras Profesionales

En este tema, el primer punto que resalta es el de la tipificación profesional que consiste en poner o adjudicar, a una persona Trans, lo que "debe" ejecutar o hacer de acuerdo a los roles y estereotipos de género a partir de un sistema binario. Desde que nosotros estamos en la búsqueda vocacional, nos dicen: "Oye, si eres mujer debes de estudiar algo más enfocado en el diseño de interiores, las manualidades, algo hacia el sentido de la crianza de las personas"; o, si eres hombre, nos dicen: "tienes que estudiar más hacia el tema administrativo, a las finanzas".

Desde aquí empiezan a impactar los estereotipos porque hay una segregación en el ámbito laboral, por ejemplo, desde el área de recursos humanos cuando hay vacantes y se necesita reclutar a una persona para un puesto de dirección de finanzas elegimos, preferentemente, a un hombre, por todos estos juicios que tenemos porque "un hombre cerebralmente está más capacitado para todo el tema de negociación, de debate, de toma de decisiones, de estrategia, de análisis, etcétera".

Desde ahí empiezan las barreras, y cuando una persona Transiciona se lleva todos estos beneficios o desventajas de cada uno de los géneros.

Cuando una persona Transiciona hacia una mujer Trans, evidentemente se lleva todas las dificultades del género con ella misma. Entonces, estamos hablando de un tema de interseccionalidad, en la cual una mujer Trans, aparte de ser una persona Trans, es mujer.

En temas de género estamos teniendo situaciones graves, independientemente de la identidad de género, está comprobado que a nivel laboral hay una brecha salarial, se elige más a los hombres que a las mujeres. A pesar de que entreguen un mismo currículum, aunque tengan la misma trayectoria, una experiencia similar o una formación académica similar, si vemos desde el nombre o la fotografía que la persona es hombre o mujer, desde ahí empezamos a hacer una distinción.

Otro tema es el de las personas que Transicionaron a una edad más avanzada, con una trayectoria laboral larga. Sin embargo, al Transicionar se llevan toda su trayectoria laboral, pero hay mucho miedo en hablar de ella, en decir: “Yo soy esta persona”. ¿Por qué? Porque al final te piden referencias laborales, te piden ciertas situaciones en las cuales no va a coincidir el nombre.

Sobre el tema del cambio de documentos hay que considerar que no en todos los estados de la República hay una ley de concordancia sexo-genérica todavía. Muchas personas Trans hacen su cambio social durante muchos años. Hemos avanzando, pero todavía nos falta más de la mitad del país.

En muchos lugares va a haber personas que no tienen o no consiguen sus documentos, ya sea porque a veces no coinciden o, incluso, porque “No es el momento para que esa persona lleve a cabo esos cambios”, ya sea por alguna situación familiar, personal e incluso hasta médica, en la cual no es el momento para realizar el cambio.

Diferencias entre integrar e incluir

Uno de los temas es el de las empresas que dicen: “Ok. Yo te integro. Te integro, no te incluyo” porque son palabras diferentes. “Te integro, pero yo no conozco tus necesidades, yo no sé qué es lo que requieres, pero como empresa necesito, para un tema administrativo, que te alinees conmigo. Te estoy dando el chance, te estoy dando la oportunidad”, desde ahí se mueve el discurso de la obligatoriedad.

Desafortunadamente, cuando la persona reconoce que no se encuentra en las mejores posibilidades porque no ha podido llevar a cabo el cambio de documentos a veces no toma el empleo y la respuesta por parte de la empresa es: “nosotros le estamos dando el chance, pero ellas y ellos ni siquiera quieren cuando nosotros le estamos dando la oportunidad”.

Considero que somos un país que está mucho más inclinado hacia el tema de igualdad que el de la equidad, hay que comprender que esta última lo que ve son las necesidades y las oportunidades que tiene en ese momento cada una de las minorías y, a partir de ello, ajusta los recursos para esas minorías.

La igualdad lo que hace es repartir los recursos de manera igualitaria, por ejemplo: si tuviéramos, a tres personas de diferentes estaturas colocadas en una barda intentando ver un partido de fútbol y tenemos tres cajitas del mismo tamaño para que estas personas puedan verlo mejor, el resultado es que el alto va a ver mucho mejor, el mediano va a alcanzar a ver el partido con dificultad y el de estatura baja no va a terminar viendo nada. Entonces, si nosotros repartimos de cualquier forma, hay un desbalance en las oportunidades que se tienen.

Lo que tenemos que buscar es balancear políticas públicas, políticas sociales que estén alineadas con el tema de la equidad. Y eso también es importante verlo a nivel de empresa, por ejemplo, con el tema de *Employee Value Proposition*[3], en donde nosotros podamos ver las condiciones de cada uno de los talentos para hacerles una buena propuesta.

Otra de los problemas tiene relación con los temas de equidad, diversidad e inclusión, sé que tenemos muchos años avanzando, sin embargo, para las empresas y para muchas personas es algo nuevo. Si lo ponemos en un punto comparativo podemos observar que, a la fecha, el área de Recursos Humanos no es un área sumamente respetada por las empresas a pesar de tener un muy buen tiempo tratando de avanzar en ese tema.

Entonces, un Departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión, no es respetado ni tomado tan en serio, es algo interpretado como: “Ah, los eventos de sensibilización que hacen en la empresa”. Es por ello que debe existir una dirección estratégica de equidad, diversidad e inclusión con muchísimas buenas prácticas, con muchísimas estrategias, con muchísimas cosas que se tienen que llevar a cabo; planteamientos que no se reduzcan a: “Voy

[3] “*Employee Value Proposition* (EVP) es una expresión que se define como ´Propuesta de Valor al Empleado´ (PVE). En Recursos Humanos esta fórmula define el conjunto de beneficios -tanto materiales como inmateriales- que una compañía ofrece a sus trabajadores**.** Ejemplo de ello son el salario, las vacaciones, la flexibilidad horaria, etcétera” (Goncer Rodríguez, 2014).

sensibilizo, voy y capacito". Va mucho más allá. Ese es el primer paso para abrir la cabeza de las personas, para empezar el cambio cultural y empezar a comunicar estas disidencias.

Lo único que va a permitir la sensibilización es una integración, pero no una verdadera inclusión, no una verdadera estrategia de lo que se requiere hacer adentro de la empresa.

Otra de las barreras es que existen muchas empresas que quieren colgarse la bandera para poder tener talento diverso, porque eso también les abre una parte de valor de comercio; muchas de las empresas buscan abrir estos caminos para tener un tema de *Washing*[4], de *Rainbowashing o Greenwashing,* todo esto que consiste en pintarnos de colores para que las personas pertenecientes a estas minorías se acerquen a nosotros como empresa a consumirnos.

Dichas acciones no se traducen en la implementación de procesos internos para incluir a personas, para verdaderamente darles un espacio y entender que hay temas administrativos, de accesibilidad, de infraestructura, de tecnología, de baños, vestidores, ATS[5], HCM[6]. "Son muchas cosas que se requieren integrar en las empresas para que verdaderamente digan soy inclusivo, y la persona Trans que entre va a tener un espacio seguro laboral aquí, no va a haber ni temas de acoso, va a poder perfectamente entrar al baño que le corresponde, a un vestidor que le corresponde, se va a sentir cómoda, se va a sentir cómodo en el espacio laboral y además también se va a poder desarrollar".

Además, si tiene ciertas situaciones de temas de endocrinología, de diferentes situaciones médicas, yo tengo una buena propuesta al empleado en la cual voy a cuidar desde su salud mental, salud física, temas de integridad, hasta sus temas de desarrollo profesional. Entonces no solo se trata de sensibilizar y ponernos la bandera.

Pues creo que han tocado distintos puntos y distintas dificultades que existen. Sin embargo, creo que desde la sociedad civil también tienen ya un diagnóstico. También, creo que están

[4] "Las acciones *washing* que utilizan las empresas son, en general, respuestas rápidas a las exigencias que hacen grupos de consumidores alineados a movimientos sociales que giran alrededor de temas relacionados con los derechos humanos, la salud o el cuidado de los recursos y ambiente. En muchos casos, no están acompañadas de cambios profundos en la organización ni alineadas a las estrategias de la empresa o a sus programas de responsabilidad social". (Bassa, 2021).

[5] "Applicant Tracking Systems (sistemas de seguimiento de candidatos). Son softwares que permiten filtrar toda la información recibida de los postulantes a un puesto de trabajo reduciendo el volumen de currículos a revisar". (Moyano Brenda, 2022).

[6] "Human Capital Management (gestión de capital humano), es un sofware utilizado por Recursos Humanos para organizar, almacenar y compartir información.

apuntando a cuáles son las dificultades que las personas Trans tienen al insertarse. Una cosa es integración y otra cosa es realmente inclusión.

También tenemos el tema de tokenismo[7]; que es yo tengo a una persona Trans y hago un marketing impresionante con la persona aunado al *washing* que al final del día se traduce en: "Me vendo como empresa inclusiva para que simplemente haya un valor de comercio".

La siguiente participación estuvo a cargo de Jessica Marjane quien, a partir de su trabajo como activista y fundadora de la Red de Juventudes Trans, expone casos particulares de litigio, mismos que sirven para dar respuesta a la pregunta sobre ¿en dónde estamos en la idea de integración o si realmente se está perfilando la inclusión?

La reflexión que hago sobre el tema laboral Trans, será a partir de los litigios que hemos llevado en Red de Juventudes Trans fundamentado en el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como la capacitación que se ha brindado a diferentes sectores, tanto públicos como privados.

El Artículo 35 de nuestra Constitución nos dice que el derecho al trabajo es un deber social y que se gozará de protección del Estado, que asegurará a la persona trabajadora; en este caso no tiene el lenguaje incluyente, pero la Constitución dice al trabajador, del respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. En ese sentido se enmarcan diferentes situaciones como la Ley Federal del Trabajo, que es una ley que parte a nivel nacional y que en sus apartados habla sobre el tema de igualdad y no discriminación.

Es importante explorar que si bien la Constitución no dice tácitamente y expresamente "identidad de género, expresión de género", y tampoco la Ley Federal del Trabajo, en el caso, por ejemplo, de la Ciudad de México, si lo hace la Constitución local de la Ciudad de México, donde empieza a articular un lenguaje que se adapta a las necesidades de la diversidad de las personas en el papel.

No obstante, es importante resaltar que derecho legislado no significa que sea derecho ejercido. Por lo tanto, en esta parte de la investigación que estoy haciendo, me gusta

[7] "Tokenismo" viene del inglés (token: símbolo) … Se usa para referirse a esa inclusión simbólica que consiste en hacer pequeñas -y superficiales- concesiones a grupos minoritarios para evitar acusaciones de prejuicio y discriminación. Esta práctica es generalmente ejecutada por personas que incorporan un número mínimo de miembros de grupos minoritarios para generar una ficción de igualdad o diversidad y dar una imagen progresista". (Radi Blas, 2019).

enfocarme en que tenemos la NOM 025[8], que es en Igualdad y No Discriminación. Sin embargo, desde el 2015, año en que se publicó, no se ha modificado.

La NOM 025 tiene a tres instituciones -a nivel federal- que son encargadas de evaluar su aplicación, entre ellas INMUJERES, CONAPRED y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). A través de un mecanismo (en el cual he colaborado) se incorporan organismos de evaluación privados, los cuales tienen un costo que oscilan dependiendo del número de trabajadores de la institución pública o privada que se certifican en igualdad y no discriminación.

Sin embargo, esta certificación que tiene una vigencia, y que puede caducar entre cuatro o cinco años, no incluye la diversidad de las personas en cuestiones de orientación sexual e identidad de género.

En este sentido, recientemente en Colombia, el tabú de las políticas públicas en cómo se segrega a partir de la distinción hombre o mujer. La segregación de hombre o mujer, parte de este binarismo en cuestiones estadísticas o jurídicas; traza cuestiones materiales como simbólicas. La forma en que las estadísticas van dirigidas a determinadas personas que se entienden como mujeres y que se entienden como hombres, dejando atrás una serie de identidades que no entran ni de hombres ni de mujeres ya que parten de una perspectiva cisexista[9].

Es importante resaltar el cisexismo, porque para entender los motivos de la discriminación que viven las personas Tran no basta con observar el tema de la Transfobia, *per sé*, que es todo este acto de aversión por cuestiones de prejuicio ya sea por omisión o acción directa, sino es necesario ubicar que responde a una estructura que tiene la expectativa de pensar que todas las personas son cisgénero.

Hablar de que todas las personas sean cisgénero es de la misma forma, hablar de que todas las personas sean heterosexuales, y que en esa lógica la inscripción de personas Trans dentro del campo laboral es completamente aislada.

Hay un artículo académico de Blas Radi, que habla del tema de travesticidio y Transfeminicidio en Argentina. Blas habla del tema del token cisexista, de colocar a una

[8] Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
[9] Este término conjunta dos tipologías de sexismo: la primera que coloca a las mujeres y a lo considerado femenino, en el lugar de inferioridad y subordinación respecto a los varones y, la segunda, el lugar de inferioridad y opresión que se coloca a las personas Trans respecto a las cisexuales.

persona Trans para hacer una simulación de la inclusión y colocarle en escenario donde la empresa tenga una buena imagen.

El autor también habla sobre cómo, dentro de las políticas públicas específicamente en el tema del derecho público, es importante comenzar a hablar de cómo el cisexismo persiste tanto en el sector privado como en el sector público, el cual hace que no se evidencie las cadenas de violencia.

El concepto de cadenas de violencia plantea que la violencia no es un acto fortuito y aislado debido a que las trayectorias de vida Trans están marcadas constantemente por episodios de discriminación, los cuales no son considerados por las personas empleadoras al momento de la contratación y es en ese sentido que se hace ineficiente tanto el Artículo 35 Constitucional, como la NOM 025, incluso la Ley Federal del Trabajo, para evidenciar toda esta violencia. A la par existe la certificación de *Human Rights Campaign* que habla sobre espacios seguros e inclusivos.

Hay un caso reciente que está en el Tribunal Electoral, a nivel federal, ella misma ha hecho público su nombre por lo voy a decirlo: es Rebeca Garza y es una mujer Trans. Este caso habla de cómo fue su trato desde una perspectiva cisexista. Ella denuncia violencia de género porque hubo omisión por parte de sus superiores, particularmente hacia ella, por ser una mujer Trans. Esta situación es importante porque el tribunal habla de que, sí existió violencia de género por cuestiones laborales en el Instituto Nacional Electoral, por lo cual ella se ve obligada a renunciar.

Este precedente es fundamental para hablar de que, aunque el INE tenga la NOM 025 y *Human Rights Campaign* y se le haya dado una certificación, el tribunal decide que sí se vive violencia de género con esta denuncia de una mujer Trans. Eso nos dice que la violencia Transfóbica es violencia de género, la cual debe de ser descrita como tal, porque se suele pensar la violencia de género desde una perspectiva cisexista, es decir, que solamente es hacia las mujeres cisgénero, jóvenes, que tienen determinadas características corporales; esas mujeres son las únicas sujetas de violencia, objetas más bien de violencia; las mujeres Trans, los hombres Trans y las personas no binarias, también pueden ser objetas de violencia de género.

Otro caso que llevamos en el tema de litigio es el de una mujer Trans que durante la pandemia fue despedida de la Universidad La Salle. En esta situación lo que inscribimos para el análisis de su caso es que, la lógica en la que se debe de compensar la justicia laboral, por ejemplo, es que en el centro laboral no se contó con un protocolo de atención, prevención, sanción o reparación de la violencia de género o discriminación.

¿Cómo se hace para prevenir esta violencia en los centros de trabajo? La justicia no debe ser vista desde que el acto ya está consumado, es decir, desde que una persona sufrió discriminación Transfóbica. Ahora, hay que ver la justicia desde una perspectiva restaurativa, una perspectiva preventiva; estamos a tiempo de hacer un tema de política pública integral, en donde no solamente se hable de las sanciones sino se hable del tema de prevención.

En este caso, se evidenció que las personas de los centros de trabajo deben de hacerse cargo de las formas en las cuales son percibidas las personas Trans cuando hacen una Transición. Por ejemplo, en el caso de la profesora de la universidad, lo que argumentamos, buscando que sea un litigio estratégico, es que cuando la persona Trans era percibida como un hombre cisgénero tenía mejores tratos, tenía mayor número de horas laborales y le daban más grupos para impartir clases, pero conforme fue avanzando su Transición hacia una persona Trans femenina, la estadística cambió, se le redujeron las horas hasta el grado de quedarse solo con una clase. Conforme fue avanzando la Transición el trato fue desigual y violento.

Acreditar eso ante las autoridades judiciales ha sido también uno de los temas que nos ha dejado pensando, sobre los mecanismos de protección hacia personas Trans y cómo deben ser *desbinarizados*, dejar de colocar hombre o mujer y solamente hablar de personas no binarias.

Sobre lo anterior, hay un dato muy interesante y es que del 2015 al 2021 el Centro de Cómputo y Resguardo Documental registró 13 mil 25 cambios de credencial para votar en todo el país, todos ellos para hacer un cambio entre nombre y sexo, sin embargo, en el SAT esto solamente representa el 4.8 % de la población, es decir que de esos 13 mil, solamente el 4% ha hecho un cambio para homologar su clave de Registro Federal de Contribuyentes ante el SAT, estamos hablando de que la formalidad es menos de la que creemos.

Los trabajos informales, asalariados y no asalariados como el trabajo sexual, que es trabajo, deben de ser contemplados dentro de estas políticas y, particularmente, deben de ser incluyentes, no solamente desde la contratación y la publicación de las vacantes, sino desde el uso de baños, el uso de vestidores e incluso en los tiempos que se requieren en la seguridad social de las personas, porque como las mujeres lesbianas, hombres *gays* o personas no binarias que quieren inscribirse a la seguridad social, también se ven obligades a lidiar con la discriminación de los centros de trabajo.

La siguiente participación estuvo a cargo de Nathan Ambriz Mendoza el cual, a partir de su experiencia personal, señala los múltiples problemas a los que se enfrenta una persona Trans en su dinámica laboral.

Soy una persona Trans de 35 años y hace 10 años comencé mi Transición. Hace 10 años tuve que elegir, y fue una decisión muy complicada, entre mi Transición o seguir viviendo profesionalmente porque empiezas a tener más experiencia laboral; digamos, mi edad profesional como la más productiva, eso que se espera en los veintitantos.

Yo soy egresado de la licenciatura de Diseño y Comunicación Visual, y esperaba trabajar en agencias de diseño, pero tuve que decidir entre mi Transición, ser yo mismo, o no ser yo mismo, pero tener experiencia laboral; y tomé la mejor decisión de mi vida que fue ser yo mismo, pero justo empieza todo un camino complicado. Mi primera experiencia y la más fuerte, fue en el Servicio Nacional de Empleo en el año 2012. En el lugar, se llamaba el área de Personas Vulnerables, que ahora consideramos como de Atención Prioritaria.

Yo llego y me narro como una persona Trans, y lo primero que me dicen es: “Tenemos ofertas de empleo para ti”. Pero por qué es necesario que compartas que eres una persona Trans, simplemente te lo quedas para ti mismo y puedes seguir trabajando bajo un género, obviamente que no me correspondía o que yo no sentía correspondiente a mi vivencia.

Y a partir de eso, también, tomo una nueva decisión: irme a la informalidad. Empecé a buscar, recuerdo que mis primeros trabajos eran de mesero, en donde justo era solo un pacto como muy hablado, o sea, no había documentos de por medio. Yo no entregaba INE, yo no entregaba nada. Solamente es: “Ven, preséntate a las 7:00 de la noche y te vamos a pagar el día y lo que tú obtengas de propinas”.

Fui tratando de buscar otros espacios en donde también se respetara mi identidad de género. Fui asistente de estética, empleado de panadería. Logré encontrar una beca en el Instituto de la Juventud, que es ahí donde conozco a Jessica, y son mis primeros pasos hacia el tema de la diversidad sexual y de un momento de empoderamiento. Gracias a toda esa información y al ser un brigadista en temas de diversidad sexual, aparte de compartirlo con juventudes, me doy cuenta de que tengo derechos, soy sujeto de derechos y empiezo un proceso en paralelo, o sea, aparte de conseguir o estar en empleos que me dieran un ingreso económico porque no tenía un apoyo familiar. En ese momento era como muy inestable, no sabía la reacción en específico de mi mamá.

Entonces, en paralelo, yo empiezo a hacer un trabajo comunitario con población LGBT y, en específico al paso de los años, con población Trans y empiezo a encontrar nuevos espacios;

creo que el mejor espacio y del cual puedo decir que fui respetado completamente en mi identidad de género, fue como coordinador de un Centro Cultural para Personas Trans, y ese ha sido como mi hit en temas laborales y en donde logro incluso gran impulso. Probablemente no ejercí en Diseño Gráfico, que fue lo que estudié, pero adquirí nuevas herramientas y una experiencia laboral totalmente diferente a la que yo me esperaba en un principio.

Me salta una pregunta ¿Por qué las personas Trans no llegamos a una entrevista de trabajo? Por lo mismo que me pasó en el Servicio Nacional de Empleo. Yo ya no quise, de hecho, creo que he tenido muy pocas entrevistas de trabajo a raíz de esa experiencia, porque dije: "Es que no es posible". No, yo ya no quiero irme a la formalidad si implica sacrificar mi identidad.

Me pongo a pensar en temas como el primer contacto que tiene la persona Trans, cuando va a una entrevista de trabajo; el personal de seguridad, la forma amable supuestamente en la que se dirigen a ti: "señor, señorita, caballero". Son detalles que, de verdad, "pueden demasiado" en la experiencia de vida Trans.

En recepción, por ejemplo, la forma en la cual me llaman sin saber si tengo un cambio de identidad legal en mi acta de nacimiento. Y desde ahí, creo, son esas primeras cosas o esos primeros filtros; también, el reclutamiento, no sé si se siga pidiendo una fotografía, pero yo, por ejemplo, veo que circulan en Twitter curriculums y, por lo general, veo mucho las fotografías de las personas. Y es bueno, pero eso aplicado a una persona Trans, o sea, y yo pensando en mi yo de hace 10 años, obviamente yo no tenía una apariencia en la que la gente pudiera leer como masculina y, entonces, ahí entraría en un gran problema.

Un ejercicio que actualmente yo hice para empezar a ver cuál es mi nivel de experiencia laboral y es el armar un curriculum. Sí, tuve todos estos empleos en la informalidad, incluso fui comerciante ambulante; actualmente, soy trabajador del hogar. Tengo experiencia laboral en lo que económicamente me daba algo, pero también tengo experiencia en trabajo comunitario y, por primera vez, me atreví a realmente cuantificar toda esa experiencia en temas comunitarios que he hecho durante 10 años.

Después de 10 años, me costó muchísimo poder decir: "no estuviste en un limbo ni estuviste inactivo 10 años, en realidad adquiriste una experiencia impresionante". Y eso hay que bajarlo al papel.

Es una de las cosas por las cuales muchas personas Trans ni siquiera nos atrevemos a ir a una entrevista porque no sabemos ni cómo armar un currículum, no sabes cuáles son mis

habilidades o enumerarlas o cómo las encuentro, no sabes cómo nombrar mi experiencia o qué se considera experiencia laboral. Incluso mi formación académica pudo haber sido una licenciatura trunca, pero he adquirido muchísimas más herramientas aparte de eso.

Es demasiado profundo este tema, pero si quería comunicarlo mediante mi experiencia personal y, lo que al día de hoy siendo trabajador del hogar, yo pienso el trabajo del hogar como un lugar seguro que yo mismo me construí porque mis servicios de limpieza son enfocados a personas LGBT, no son con cualquier población ¿por qué? Porque yo le estoy prestando este servicio y estoy invitando a la persona a que yo soy un espacio seguro. Yo soy alguien con quien puede tener esa certeza de que no va a haber problemas en cuanto a orientación sexual, expresión de género, identidad de género. Vas a tener la confianza de que no va a faltar nada en tu casa. Y al mismo tiempo, yo estoy con una persona que entiende que soy una persona Trans e incluso sabe mi contexto médico, que tengo ciertos padecimientos médicos por los cuales tengo que ir a citas médicas.

A raíz de esta primera experiencia del 2012, yo mismo me tuve que gestionar, autogestionar mis espacios laborales seguros. Y no quisiera que esto siguiera pasando, el autoempleo debería ser una opción, el construir tu propio proyecto y que no sea la única forma a la que tienes que recurrir para obtener un ingreso económico.

El trabajo de la segunda parte de la mesa estuvo encaminado a la reflexión de la iniciativa de ley sobre la "cuota laboral Trans" y las particularidades que se deben tener en cuenta al momento de aprobarla para garantizar una verdadera inclusión.

Jessica Marjane fue la primera en exponer sus puntualizaciones alrededor de la iniciativa.

- Es necesario armonizar cualquier modificación que se haga, con todas las situaciones de homologación de nombre, si se quiere o no hacer, ya sea para cuestiones locales o federales.
- La integración no debe de olvidarse.
- Todos los centros de trabajo: tanto de la administración pública como del sector privado, deberán de contar con los mecanismos de contratación sin discriminación por identidad de género.
- Traducir la vivencia de las personas Trans al lenguaje jurídico sigue siendo uno de los retos más importantes, porque parece que identidad de género habla automáticamente de personas Trans, y no es así. Es más amplia en las vivencias de las personas Trans, porque no solamente nos discriminan por cuestiones de

identidad de género, nos discriminan por nuestra expresión de género, por nuestro color de piel, por nuestros grados académicos, por las cuestiones étnico-raciales, si tenemos o no hijos, por la cuestión etaria. O sea, pensar que las personas Trans solamente somos atravesadas por la identidad de género es dejar atrás una serie de experiencias que siguen cohabitando con nosotras.

- No solamente el 5% o el 3% debe de estar ahí dentro, sino que también debe de contar con los mecanismos y la reglamentación necesaria dentro de los centros laborales.
- El acoso no debe ser pensado desde un tema binario, un tema que solamente corresponde a determinados cuerpos e identidades
- En palabras de Alessa Flores, que fue una mujer activista, trabajadora sexual: “Queremos también acceso a un patrimonio que, lejos de solo heredar, podamos vivir y disfrutar”.

La siguiente en participar sobre la iniciativa fue Erica Marisol Sandoval Rebollo.

- Hay dos puntos interesantes en la iniciativa, una que tiene que ver con la inclusión a partir de un porcentaje y otra que tiene que ver con la capacitación y el cuidado de la carrera profesional de la persona en la trayectoria que cumpla dentro de la institución de gobierno.
- Rescataría mucho el asunto de la trayectoria, pero hay que cuidar más detalles con respecto al ambiente laboral al que va a llegar esa persona Trans en términos de derechos laborales, para que justamente se pueda mover porque no todos los centros laborales tienen la infraestructura debido a que no son instituciones ni organizaciones homogéneas. La persona Trans también tiene que ir con muchas herramientas para entrar a ese centro de trabajo.
- Falta mucho por trabajar respecto a los propios centros de trabajo ¿cómo va a estar regulada esa inserción?, ¿cuál va a ser el seguimiento que va a hacer la autoridad?, incluso las organizaciones de la sociedad civil ¿qué tipo de seguimiento pueden hacer de esa inserción de las personas Trans a los centros de trabajo?
- También tendríamos que pensar en una gran promoción de derechos laborales y el Estado mexicano tiene que tomar un papel muy serio para promover los derechos laborales.
- Las personas deben de conocer desde muy jóvenes cuáles son sus derechos laborales, a qué se tiene derecho de acceder, sea yo la persona que sea.

- El Estado mexicano tiene que ser no solamente garante de que surjan todas estas leyes y demás, sino promover que la población lo conozca. Tenemos que hacer una campaña muy fuerte de promoción de los derechos laborales, y dentro de los centros de trabajo tiene que ser un tema fundamental.

Guadalupe Meribeth Ramírez Hernández planteó los siguientes puntos:

- La propuesta de la cuota laboral Trans es bastante interesante, considero que no es suficiente para resarcir toda esta situación que está ocurriendo, porque de poco o nada sirve que tengamos a dos, tres personas Trans en la plantilla laboral, pero dejamos a la persona que sobreviva como pueda en situaciones que le generan preocupación, como es el acceso al sanitario.
- Es necesario contar con protocolos de actuación en caso de violencia o discriminación dentro de estos espacios laborales. Las personas deben quién las puede respaldar si llegara a pasar algo, quién puede apoyar, a dónde acudir, qué hacer y, sobre todo, qué medidas se van a tomar para garantizar que no se vuelva a repetir esta situación.
- Es importante contar con protocolos de contratación en donde se especifique que se va a garantizar el respeto a la identidad de género, y al nombre elegido que la persona haya establecido, sea o no que tenga sus datos actualizados. Eso no importa, es lo de menos. A lo mejor ahí sí quieren por tema administrativo te registro con el dato de tu credencial, pero tú quieres que te llame así, yo te llamo como tú me lo pidas.
- Es importante que haya un acompañamiento tanto psicológico, médico, legal, de cualquier índole que la persona pueda llegar a necesitar cuando se ya se encuentra trabajando en la institución y comienza con su Transición. Que existan estos mecanismos, estas facilidades para acompañarle a lo largo de ese Transitar.
- Está también la importancia de contar con políticas de equidad, inclusión y cero tolerancia hacia cualquier acto de discriminación. Tenemos infinidad de interseccionalidades que nos atraviesan, que en algún momento a todas las personas nos pueden poner en una situación de vulnerabilidad, y por las cuales definitivamente no es motivo para que se nos discrimine.
- Más allá de que haya un curso o una capacitación, una plática muy bonita y muy significativa, es importante que haya una campaña constante de sensibilización justamente hacia esos temas.
- Que haya constantemente actividades de integración en donde todas las personas tengan la oportunidad de conocerse más allá de decir: “Ay, sí es que tengo una

compañera Trans, un compañero Trans, no binaria, y qué vaya por allá y hagan el equipo diverso, y yo por acá". No, sino que realmente esté el chance de conocerse como personas: "Qué te gusta, qué no te gusta, de qué manera podemos colaborar, hacer equipo, seguir construyendo en conjunto".

- Que haya difusión para las personas que a lo mejor quieren solicitar un trabajo, pero tienen temor de si discriminan, qué tal si no me aceptan, qué tal si me hacen el feo. Pues que sepan exactamente en qué lugares ya se cuenta con estos mecanismos de protección y de apoyo, para que con toda tranquilidad digan: "Ok. Yo quiero trabajar y yo elijo trabajar en este lugar donde sé que me van a respetar y me van a apoyar".
- Es importante seguir haciendo campañas como la "Feria del Empleo Trans" porque permite este acercamiento de las empresas directamente con las personas, que las conozcan para ubicar realmente qué medidas están aplicando para una verdadera inclusión.

Jacques Matthias Tapie profundizó sobre las dinámicas laborales:

- La ley de CUPO laboral me parece sumamente interesante, pero debe de tener muchas implicaciones, debería desarrollarse con muchísimos procedimientos para poderse llevar a cabo después.
- Primero: políticas, procesos, procedimientos, códigos de vestimenta; después, meternos a los ámbitos administrativo, de infraestructura e, incluso, empezar a abrir temas de bolsas de trabajo especializadas para personas LGBT, donde metamos la mano las personas que estamos en recursos humanos y podamos sacar talento diverso, porque a veces las empresas tampoco saben dónde hallarlo porque es muy difícil tener el acceso a diferentes grupos prioritarios.
- En temas de políticas y códigos, desde los códigos de vestimenta, empezando a romper todos los temas binarios e irnos hacia un tema más no binario ¿por qué? Porque al final, aunque yo tenga a lo mejor una política de vestimenta donde tenga una persona Trans, una mujer Trans, digo: "Ok. Le doy un uniforme de mujer". Al final del día siempre se está encajonado a las personas a que estén replicando ciertos estereotipos que pensamos de lo que es femenino y lo que es masculino.
- Debería de haber consecuencias para las empresas que discriminan abiertamente. Nos han llegado a nosotros muchos casos de capturas de pantalla de correos electrónico en donde hay discriminación.
- Obligar a las empresas a capacitarse también en estos temas y tener temas de cambio de todas estas descripciones de puesto para que vayan sin temas de género.

- Temas de capacitación y sensibilización desde la parte directiva hasta la parte operativa en todos los niveles, porque al final a veces generalmente quien empuja estas iniciativas es la parte intermedia, la gente que está en un puesto junior o en un puesto senior, pero no en la parte directiva y desafortunadamente se termina consumiendo ahí. Si tenemos gente en la parte directiva que empuje estas propuestas, obviamente va a ser muchísimo más rico y obviamente se va a respetar muchísimo más.
- Cambiar la cultura corporativa, que se integre como valor institucional el tema de la inclusión.
- En temas de cuota laboral, tanto instituciones públicas como privadas empezar a culturizar. ¿A qué me refiero con esto? Ir hacia afuera. Empezar a mandar mensajes referentes a todo el tema de comunicación externa, mercadotecnia, donde evidentemente se hable de la Transexualidad, del Transgenerismo de forma completamente natural, o sea que se rompa con eso que es disidente, y que empecemos a normalizar toda la disidencia, ¿En qué sentido? que tengamos mamparas, que tengamos diferentes cosas a nivel público y que la sociedad entienda porque no solamente basta con que las empresas hagan, sino que las empresas están compuestas por personas y las personas también ejercen violencia.
- Si se va a hacer esta ley de CUPO laboral que sea muy profunda, porque la NMXR025SCFI2015[10], de entrada, desafortunadamente no es una norma oficial.
- Primero que nada que se haga una norma oficial, porque entonces nada más es una NMX, es una norma mexicana en la cual algunas empresas pueden acceder, y entonces tienes que desembolsar y se tiene que cobrar y las empresas tampoco quieren hacer esa inversión. Si entonces obligamos a las empresas con una norma, sin la necesidad de cobrarle además la verificación, sino que la verificación la haga la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con los verificadores como su forma rutinaria, como con la Norma 035 de la Factores de Riesgo Psicosocial, sería bien diferente ¿por qué? Porque sería algo obligatorio para todas las empresas de todos los niveles, pequeñas, medianas y grandes de todos los sectores industriales.

[10] "La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores." (Inmujeres, 2022)

Nathan Ambriz Mendoza integró el tema de las limitaciones que enfrentan las poblaciones Trans a partir del tipo de oferta laboral:

- No pondría tanto la mira el tema del porcentaje, sino más bien el tipo de plazas, porque si son de baja jerarquía, en realidad yo creo que llegamos a lo mismo.
- Es también preguntarnos ¿a qué están dispuestas las empresas y la administración pública de ofrecernos a las personas Trans? De repente, recuerdo como esos inicios de ferias de empleo inclusivas a personas LGBT, y recordaba que eran sobre todo plazas de *call center*, a veces de limpieza.
- No es tanto el porcentaje, sino ¿qué tipo de plazas realmente nos estarían ofreciendo y qué tan dispuestos están estos espacios a que una persona Trans se vea ¿Y entonces estas empresas o la administración pública están dispuestas realmente a dar ese paso?

La última reflexión de la mesa estuvo centrada en discutir ¿Cómo hacer para que las personas realmente acudan a postular, a convocarse para que llenen esas plazas?, la pregunta detonante parte de la lectura de un artículo por parte de moderadora, la Dra. Yesica Aznar Molina en donde se planteó que a pesar de la existencia de la ley CUPO en Argentina, las personas no están llegando a solicitar las vacantes, ante eso, más allá de esa reestructuración en el ámbito público y en el ámbito privado (desde las empresas de las instituciones, organizaciones) ¿qué tienen que hacer las personas para poder aprovechar o hacer uso de esas vacantes?

La primera persona en dar respuesta a la pregunta fue Jacques Matthias Tapie quien dio cuenta de la necesidad de generar estrategias de empleabilidad.

Es difícil acceder al talento diverso, justamente porque no existen bolsas de empleo enfocadas específicamente al talento diverso.

Hay una propuesta sobre la mesa de este lado que se va a abrir una bolsa de empleo, específicamente para minorías, estamos en un proceso en el cual queremos acercar a todo el paraguas de minorías y grupos vulnerables prioritarios a las empresas, sin embargo, al final del día también hay que contemplar ciertas cosas.

a) Hay que llevar información a estos grupos porque hay un miedo terrible e impresionante en el: “A ver, ¿ahora sí es en serio de que me vas a incluir o va a ser

lo mismo de siempre en cuál me voy a enfrentar probablemente a una entrevista de trabajo, en el cual me llamen por los pronombres incorrectos, por el cual a lo mejor me digan: Ok. Sí, pero tienes que usar este baño. Ok, sí, pero se te va a llamar por este nombre, aunque tu nombre social sea este, como tus documentos están de esta forma, entonces esto".

b) Hay mucho miedo, hay muchas barreras por parte de la comunidad Trans en la cual dicen: "Híjole, cómo le van a hacer también las empresas en este momento. ¿Cuentan con las herramientas suficientes?"

c) Por otra parte, todas las dudas: ¿pongo una foto en el CV? ¿Pongo mi nombre social? ¿Pongo mi nombre legal? ¿No lo pongo? ¿En la entrevista lo digo, no lo digo? ¿Cómo acomodo CV? Esto es algo que no solamente es para las personas Trans, es un tema en general que no enseña ninguna escuela a ninguna persona, a ningún profesional en ningún ámbito que le digan: "A ver, vas a elaborar así tu C.V.; vas a puntualizar así habilidades duras, blandas; vas a poner experiencia laboral, trayectoria, formación, etcétera".

d) El CV es el primer contacto que las empresas tenemos con la persona, independientemente del género que tenga. Las personas de recursos humanos tenemos 30 segundos para leer un CV, es un dato que a lo mejor muchas personas desafortunadamente no conocen., entonces tenemos que buscar la forma de enseñarle a las personas, de atrapar el interés de los reclutadores.

e) Por otro lado, se encuentra el tema de la fotografía, ninguna persona debería poner una fotografía en su CV, porque eso no importa: No importa cómo me veo, de qué color soy, si tengo el pelo largo, si tengo el pelo corto, si lo tengo rojo, amarillo, verde, azul. Eso no importa, porque desde ahí estamos comenzando a caer en un sesgo inconsciente. Recordemos que somos personas, tenemos sesgos inconscientes y los sesgos son atajos de la mente en la cual nos enseñaron a discriminar. Al final del día discriminamos a través de la información, independientemente de género, estatura, lo que sea. Tenemos arraigadas ciertas cosas que aprendemos desde que somos pequeños.

f) Que se estipule, el cribado de CV's en ciego, que ya muchas empresas las están haciendo, ¿para qué? Para que arrastren la información únicamente importante.

g) Capacitar a las personas, incluso, para pasar una entrevista laboral, en cómo dar mi respuesta cuando no se tiene la seguridad, entender que tengo muchas herramientas que dar, el venderme correctamente, en todas estas cosas que he aprendido a través de mi trayectoria, independientemente si ejercí o no ejercí.

Posteriormente, Guadalupe Meribeth Ramírez Hernández retomó el tema de las estrategias de empleabilidad y la seguridad.

Me gustaría pasar un dato interesante, justo en este año supe que Manpower, que es una agencia de contratación, lanzó un curso que es justamente para captar talento diverso, en donde a lo largo de este curso se enseñaba precisamente todas estas cuestiones de que si pones foto, que si no la pones. De hecho, en Manpower comentan que ya se está trabajando con el currículum a ciegas, donde definitivamente no es necesario poner una foto.

Algo que me pareció muy importante de este ejercicio es que también se estaba dando la oportunidad de tener simuladores de entrevista en donde con toda la confianza se pueden presentar y hacer su mejor intento, su mejor ensayo y que ahí mismo les puedan decir: "Oye, sabes qué en esto podrías mejorar. Tal vez si lo hicieras de esta forma". Ese tipo de cursos, esas iniciativas pueden ser muy importantes, que no solamente queden ahí, que se repliquen en otros espacios porque para cualquier persona es esa información súper valiosa y que difícilmente podemos encontrar.

Entonces, ¿cómo podemos captar más talento LGBTQ? Pues también haciendo esta difusión de las garantías y las seguridades que les podemos ofrecer, para que sepan que si se van a acercar a un espacio determinado que sepan que es un lugar seguro.

La siguiente en participar fue la Dra. Erica Marisol Mendoza Rebollo quien discrepó sobre algunos de planteamientos expuestos anteriormente.

A mí me parece que:

a) Primero, no hay que responsabilizar específicamente a las personas Trans de no acudir a estas plazas, a estos lugares, creo que también la lógica de las empresas tendría que ser ir a buscar. De alguna manera eso implica que la empresa tiene que pensarse hacia afuera también un poco como lo decía el compañero, en términos de cuáles son mis conexiones con esta sociedad, no que solamente lleguen, sino con quién me voy a vincular, cómo estoy vinculada, vinculado con el gobierno, solamente estoy vinculado como un negociante con el gobierno.
b) Tienen que cambiar las relaciones, de empresa a gobierno. No solamente como: "Ah, pues te compro, me compras, etcétera". Todo ese tipo de negocios que se hacen entre empresas e instituciones gubernamentales.
c) En el sentido de que una persona Trans pueda tener una plaza, necesitamos un mayor conocimiento sobre cuál es la situación de la comunidad en términos de sus

necesidades laborales, no es solamente ocupar un trabajo cualquiera, es necesario pensar en trabajos de calidad, dignos. Hay qué pensar muy bien las clases, qué tipo de plazas están ofertando y por qué para las personas Trans puede o no ser atractivo, justamente en esos términos.

d) Es importante cuidar desde las organizaciones civiles, desde las instituciones académicas y desde los organismos de derechos humanos y de no discriminación, las redes que puedan acompañar a las personas Trans porque hay un desgaste histórico, es decir, las personas Trans pueden estar sufriendo subjetivamente al acudir a buscar y a veces esos acompañamientos se pueden hacer personalmente, es decir, vamos juntos a la entrevista, vamos juntos a preguntar, etcétera. Ahí se amortigua, acompañando a las personas Trans, el impacto que pueda tener subjetivo el hecho de que un vigilante te vea del modo en que te ve, te trata, etcétera.

e) Tenemos que trabajar con las compañeras, les compañeres Trans, una red de acompañamiento para que se puedan acercar a esas opciones, y que no estén, y que no se enfrenten completamente solos, porque me parece que institucionalmente hay recursos para que se puedan defender frente a una discriminación, incluso ahí, en un posible trabajo.

Jessica Marjane enfocó la reflexión sobre el tema de la estigmatización de los empleos a partir de los prejuicios que se siguen reproduciendo social y laboralmente:

Creo que una de las cosas que ya se han dicho y que me gustó era sobre consultar a la comunidad Trans, creo que los trabajos siempre estén sectorizados en tareas “Estigmatizadas”, particularmente las mujeres Trans en el trabajo sexual, en la estética, el show de noche. Los hombres Trans donde justo carguen porque son hombres, o a veces ni se los dan. Y ni hablar de las personas no binarias.

Esa situación que es importante analizar sobre las ocupaciones estigmatizadas que han sido delegadas a las personas Trans y hablar, consultarnos dónde queremos estar, cómo queremos estar. Las empresas también juegan un papel muy interesante porque muchas veces piensan desde esta lógica tan arbitraria que da el capitalismo y no desde la justicia social.

Pocas veces han rendido cuentas las empresas y el sector público sobre cómo fueron despedidas las personas LGBTI, ¿cuáles fueron los motivos? y ya no hablamos solamente de

las personas Trans, también hay que hablar de las mujeres, y entonces en esas reflexiones nos va encaminado hacia los trabajos en donde tendría que estar la perspectiva de la justicia social para que las empresas y el sector público se vinculen con las comunidades y no al revés.

Me parece que es como interesante la forma en la que se han movilizado los grupos de redes de personas LGBTI, que generalmente son movidos por personas cis, y que dan una buena imagen.

El tema del currículum creo que también ya es per se discriminatorio en cierto momento, no todas las personas pueden hacer un currículum, no todas las personas saben cómo hacer un currículum. Me decía una joven de 27 años: "Yo como trabajadora sexual que voy a poner: 10 años en Tlalpan. Y si sí ¿así me van a aceptar?".

El prejuicio sigue persistiendo sobre el trabajo sexual, y sigue persistiendo sobre otras formas en las cuales la empleabilidad no es la idónea que las empresas esperan.

No todas las personas se forman en una educación empresarial de valores que tengan que ver con el ganar-ganar y no aspiramos a eso, estamos hablando de temas de justicia social, sobre temas que vayan acorde a nuestro proyecto de vida. Si no va acorde a nuestro proyecto de vida, pues no nos digan a las personas Trans que estamos partiendo de un capricho, cuestionen a quienes están encargados y tienen un salario como servidores públicos que no hacen su trabajo.

Es completamente incongruente fingir que se preocupan de que vivimos de 30 a 35 años, mientras nos hacen esperar más de un año para homologar nuestros documentos, mientras nos dicen que existimos después de los 18 años o después de los 12 años, es completamente incongruente fingir que se preocupan por las personas Trans y pedirles cosas que no van acorde a las realidades.

Venimos arrastrando desigualdad por décadas. Entonces, hay que hacerlo desde la justicia social y no desde la aspiracionismo, el cual es cisgénero, es blanco, es colonial, etcétera.

El cierre de la mesa estuvo a cargo de la moderadora Yesica Aznar Molina, quien a nombre del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED) realizó una reflexión sobre los temas que, desde la política pública, deben ser pensados para desmontar las barreras que enfrentan las poblaciones Trans y lograr con ello un verdadero trabajo de inclusión.

- Me dejan pensando en cómo desmontar estos modelos binarios, porque esa es una de las principales tareas tanto en las instituciones de gobierno como en las empresas. ¿Cómo lograr romper con este binarismo, con el término cisexista, en las empresas? por lo que por lo que han ustedes indicado, es la primera barrera que hay precisamente a la hora de publicar, de diseñar o de pensar una vacante. ¿Cómo quitarse esa lógica de a ver si es para mujer, para alguien femenino?, "entonces tiene que tener estas condiciones". Esa es una gran tarea que se tiene que hacer y que debe contemplar la propuesta.
- Esa parte de acercarse, de hacer estrategias precisamente para que las empresas, las organizaciones, el gobierno mismo se acerque a las poblaciones es una gran propuesta, porque no tenemos un universo claro de cuántas personas son, a pesar de la encuesta que se hizo recientemente no hay un número exacto del número de personas o de las poblaciones a las que vamos a llegar.
- Por otro lado, también hay que considerar los perfiles y en qué ciclo de vida estamos pensando las vacantes.
- No solamente es abrir un número de vacantes o de espacios laborales para la población Trans, sino que se debe de readecuar todo el espacio laboral, toda la norma y además toda la cultura laboral.
- También está el tema que Nathan y Matthias anunciaban, toda la parte de estrategias de empleabilidad que nos lleva a la formulación de una serie de preguntas, como: ¿Qué tiene que hacer la persona Trans precisamente para llegar?, a lo mejor necesita información, ¿Qué tipo de información necesita? ¿Cómo acceder a ella?
- El trabajo de la mesa nos dibuja la necesidad de romper con esta lógica centrada en el tema de la integración para comenzar a tejer un trabajo de inclusión.

Jessica Marjane cerró la mesa a través de una última intervención en términos del derecho a la no discriminación.

Cuando hicimos el tema de reconocimiento de identidad de género, que Nathan estuvo y que COPRED acompañó y *cuando reportamos a la OEA los avances que habían sido, tuvimos la experiencia de hablar de que no era una dádiva que se daba, que era un tema de reparación y yo creo que más de integración o de inclusión se debe de ver cómo la reparación histórica de cuestiones que como le decía que han estado presentes y esta reparación debe de ser inmediata, la celeridad es parte de la reparación*.

Referencias

Bassa, C. (2021). "¿Está tu empresa usando marketing ´washing´?". Recuperado de https://www.bsm.upf.edu/es/noticias/marketing-washing-lgtbiq

Goncer Rodríguez, C. (2014). "Desarrollo de la employee value proposition" en Capital humano 289, 62-64.

Inmujeres, (2022). "Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación". Recuperado de https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Moyano, B. (2022). "¿Qué son los ATS de recursos humanos?". Recuperado de https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-son-los-ats-de-recursos-humanos-brenda-moyano

Radi Blas. (2019). "¿Qué es el tokenismo cisexista?". Recuperado de https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cisexista/