



**FISCALIA
GENERAL DEL ESTADO**



**ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE CHIHUAHUA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y
DEPORTE**

FISCALIA GENERAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

TESINA

**"LA VIOLENCIA POR IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA ESTATAL DE
INVESTIGACIÓN EN CHIHUAHUA, ZONA CENTRO"**

Para obtener el Grado de

MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Catedrática MTRA. ETHEL GARZA ARMENDÁRIZ

POSTULANTE: LICDA. YOLANDA CAROLINA AGUIRRE GOMEZ

Chihuahua, Chih. A de Diciembre de 2022

**ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE CHIHUAHUA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y
DEPORTE**

**FISCALIA GENERAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA**

TESINA

**“LA VIOLENCIA POR IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA ESTATAL DE
INVESTIGACIÓN EN CHIHUAHUA, ZONA CENTRO”**

Para obtener el Grado de

MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Catedrática MTRA. ETHEL GARZA ARMENDÁRIZ

POSTULANTE: LICDA. YOLANDA CAROLINA AGUIRRE GOMEZ

**INSTITUTO ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA**



ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
0803U0001E
CHIHUAHUA, CHIH

Chihuahua, Chih. A de Diciembre de 2022

Dedicatoria:

A mi familia conformada por mi compañera de vida Perla Yadira Coronado y nuestros dos hijos Misael y Camila, los cuales nos han enseñado a ser la diferencia en pensamiento y actitudes ante la vida, sin prejuicios, ni discriminaciones, manteniendo la mente de aprendiz y sobre todo imperando el amor y el respeto hacia todo y todos; a mi madre que hoy forma parte del todo tras su partida, la cual también siempre me apoyo y acepto, a todos mi compañeros que tenemos nuestra identidad de género definida como homosexuales, lesbianas o transexuales, los cuales día con día, luchamos por la igualdad y el respeto como personas.

INDICE

CONTENIDO

Dedicatoria	2
Introducción.....	4
Capitulado.....	5
Conclusiones.....	92
Bibliografía.....	96

INTRODUCCIÓN

La problemática Social, que ocupa el desarrollo de esta tesina comprende, como es que se presenta la violencia, discriminación, el hostigamiento, el acoso sexual y psicológico, como las agresiones verbales y físicas por identidad de género hacia los elementos policiales, hombre o mujer, que se identifican como homosexuales, lesbianas, transexuales o bien son percibidos como tales que están o bien que se integran a la Agencia Estatal de Investigación en el Estado de Chihuahua.

El foco de interés, es la forma en que en el ámbito del desarrollo del trabajo policial se presente esta violencia por identidad de género, entre los compañeros, como algunos mandos, y que esta violencia no es visibilizada.

Es así que, en el presente trabajo de investigación, mostrara los conceptos de violencia, sus tipos, causas, consecuencias y conductas que la abarcan, el concepto de identidad de género, como se construye en su orientación sexual y sexualidad; se identificara ¿Qué es la violencia y discriminación por identidad de género, sus antecedentes, prejuicios, estigmas y sus consecuencias? Los derechos y herramientas tanto Internacionales como Nacionales que protegen a la identidad de género.

En la creación de la Policía como tal, se describirá su antecedente histórico, su evolución y la creación de la Policía de Investigación en el Estado de Chihuahua.

Contenido

Dedicatoria2

Introducción.....4

Capitulo Primero

Violencia

1.1: Concepto9.

1.2: Tipos de Violencia12

1.3: Causas de la Violencia16

1.4: Consecuencia de la Violencia.....17

1.5: Conductas que abarca en forma de expresión de la Violencia.....18

Capitulo Segundo

Identidad

2.1: Concepto21

2.2: Identidad personal21

2.3: características de la Identidad personal23

2.4: Elementos de la identidad personal25

2.5: Identidad personal e identidad social26

Capítulo Tercero

Identidad de Género

3.1: Concepto	28
3.2: Tipos de identidad de género	29
3.3: ¿Cómo se construye la identidad de género?	31
3.4: Identidad de género y orientación sexual	32
3.5: identidades de género y sexualidad	33

Capítulo Cuarto

Violencia y Discriminación por Identidad de Género

4.1: Antecedentes	34
4.2: Prejuicios, estigmas y actos de discriminación	35
4.3: Discriminación por identidad de género	38
4.4: Discriminación por características sexuales	40
4.5: Consecuencias de la falta de reconocimiento de la identidad de género de la persona trans	44

Capitulo Quinto

Derechos y Herramientas Internacionales y Nacionales que Protegen la Identidad de Genero

5.1: Legislación Internacional	46
5.2: Normas Jurídicas de la Comunidad LGBTQ+	51
5.3: A nivel Nacional derechos de personas bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales	53
5.4: A nivel Internacional derechos de personas bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales	54
5.5: El derecho al trabajo	59

Capitulo Sexto

¿Qué es un Policía?

6.1.- Antecedentes Históricos	75
6.2.- Conformación de los cuerpos policíacos	76
6.3.- La Policía en la actualidad	78
6.4: Expectativas y sesgos en la policía sobre el género	79
6.5: Como es un servicio policial que promueve la igualdad de género	81

Capítulo Séptimo

Policía de Investigación, de la Agencia Estatal de Investigación en Chihuahua

7.1: Creación de la Policía de Investigación de Chihuahua	85
7.2: Reclutamiento y selección	88
7.3: Actuaciones y Legalidad de la Policía de Investigación	89
7.4: Código de Ética de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua	90

CAPITULO PRIMERO

VIOLENCIA

1.1.- Concepto

La violencia se define como todo acto que guarde relación con la práctica de la fuerza física o verbal sobre otra persona, animal u objeto originando un daño sobre los mismos de manera voluntaria o accidental. El elemento principal dentro de las acciones violentas, es el uso de la fuerza tanto física como psicológica para el logro de los objetivos, y en contra de la víctima. Adicional a esto, puede ser catalogada una agresividad patológica cuando en ocasiones, el ser humano utiliza los impulsos de agresividad con la intención de causar daño a otra persona.

Según la Organización Mundial de la Salud, la violencia es el uso intencional del poder físico o la fuerza, como una amenaza o hechos de daños contra otras personas o hacia uno mismo, también se puede ser violento contra grupos de personas o comunidades, estos daños pueden ser físicos, psicológicos y que pueden llegar a causar hasta la muerte.

Según esta organización la violencia puede ser clasificada en tres grandes grupos o categorías, de acuerdo a las características de quienes cometen estos actos, ellos son:

- La interpersonal: en este grupo se ubica la violencia familiar, de pareja y ancianos, así como la violencia hacia menores y personas sin parentesco.

- El auto infligido: se refiere al comportamiento suicida y las autolesiones.
- La colectiva: en ella se encuentra la violencia política, social y económica.

La Violencia física, es cualquier acción que ocasiona un daño no accidental, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto que pueda causar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas. Existen una amplia gama de situaciones catalogadas como violentas como son los castigos corporales, entre ellos los golpes, pellizcos, azotes, palmadas y lesiones penales que pueden causar la muerte. Además, la permanencia forzada en un sitio, como el encerramiento y la inmovilización del individuo a través de amarres, son consideradas un secuestro.

La violencia física o corporal, también es considerada una invasión del espacio físico de la otra persona, la cual puede hacerse de dos formas: una es a través del contacto directo con el cuerpo de la otra persona por medio de golpes, empujones; la otra es al restringir sus movimientos encerrándole, causándole lesiones con armas blancas o de fuego, forzándola a tener relaciones sexuales y ocasionándole la muerte.

Esta clase de violencia puede ocasionar consecuencias que van desde simples, hasta muy graves hacia la víctima, algunos de ellos son:

- Lesiones y enfermedades causadas por la agresión.
- Incapacidad para realizar las labores o trabajos.
- Suicidios.

- Homicidios.
- Generar pánico en la víctima.
- También puede causar desplazamiento de la víctima.

A pesar que las estadísticas reflejan que, en su mayoría, las mujeres son las víctimas de hechos violentos, es importante acotar que cualquier ser humano puede ser víctima de violencia sin importar su edad, raza, sexo o religión, incluso los animales suelen ser víctima de este flagelo.

La violencia es el resultado de la evolución cultural, por esta razón, es necesario cambiar los aspectos culturales que la motivan para que no se produzcan. Según estudios realizados por científicos de la Universidad de Wisconsin de EEUU y publicados en la revista Science: "el cerebro humano está conectado con revisores naturales y equilibradores que controlan las emociones negativas, pero ciertas desconexiones parecen aumentar el riesgo de comportamiento violento e impulsivo".

Se ha comprobado que este tipo de acciones se relacionan con una sustancia presente en el cerebro llamada serotonina que en estos individuos parece disminuida.

La violencia psicológica, se le llama violencia psicológica a toda agresión realizada sin la intervención del contacto físico entre las personas. Es un fenómeno que se origina cuando una o más personas arremeten de manera verbal en contra de otra u otras personas, ocasionando algún tipo de daño a nivel psicológico, o emocional en las personas agredidas.

Este tipo de agresión es, quizás, una de las formas de violencia más común e invisible para el resto de las personas, debido a que ésta no deja marcas ni apariencias en el cuerpo de la víctima.

Es de suma importancia **conocer las situaciones** en las que podrían ser víctima de violencia psicológica, algunas de ellas son:

1. Relaciones afectivas donde la persona **sienta que no tiene derecho a expresar sus sentimientos.**
2. La persona percibe que sus deseos y voz, no son tomadas en cuenta.
3. Situaciones repetitivas.
4. **Miedo** a expresar sus opiniones.
5. No poder **decidir** qué hacer con su tiempo.
6. Consecuencia de todo lo anterior: baja autoestima y **dificultad para tomar decisiones.**

1.2.- Tipos de Violencia

Existen diferentes tipos de violencia que generalmente se practican sobre las personas más vulnerables, como por ejemplo las mujeres, los niños, los ancianos, grupos religiosos, etc. A continuación, se muestran algunos de ellos:

Violencia institucional

Representa toda aquella violencia ya sea física, psicológica, simbólica o sexual, llevada a cabo de manera abusiva por funcionarios de la administración pública, se distingue por el uso del poder por parte de agentes del estado a fin de perjudicar y de intensificar los métodos de dominación.

Violencia Laboral

De acuerdo a la Publicación de la Oficina de enlace y Pertenario de la oficina de las Naciones Unidas Contra la droga y el delito (UNODOC) lineamientos generales, sobre la violencia de Género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México, define en sus páginas 20,21,22,23,24,25 y 26, lo que es la violencia laboral, que tipos de actos la constituyen, los tipos de violencia laboral que existen y las conductas en su forma de expresión de la violencia laboral. Es así que, en concepto de Violencia Laboral es:

Cuando cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género, ocurre en el ámbito del trabajo, entonces suele denominársele violencia laboral, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de violencia vulnera la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todas las personas, porque impacta negativamente a las y los trabajadores, las y los patrones y las familias de ambos grupos, así como a sus

comunidades, sectores industriales o económicos dónde se desempeñan y a la sociedad en su conjunto.

En particular, vulnera el derecho a contar con un trabajo productivo y decente para todas las personas y la reducción de las desigualdades.

La violencia laboral atenta igualmente contra el principio de no discriminación e igualdad de trato de las personas, así como los derechos a la salud y el bienestar (incluida la salud mental) de hombres y mujeres.

La violencia laboral comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos, considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral.

¿Qué tipo de actos constituyen violencia laboral?

La protección contra actos de agresión cometidos hacia mujeres y hombres en el ámbito laboral requiere comprender cuáles son sus tipos o manifestaciones, a fin de identificar qué tipo de conductas concretas constituyen violencia laboral. Así, lo siguiente, se incluyen los tipos de violencia laboral que existen, las conductas que implican.

“La Violencia Física es la más visible y se puede definir como “el uso de la fuerza física, contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos”.

Violencia Psicológica o Violencia Emocional, puede definirse como el uso intencional del poder que afecta la salud física, mental, espiritual, moral, el estado social o el desarrollo de una persona. Aunque puede ser cometida de forma aislada causando un daño menor, se caracteriza por ser repetitiva, sus efectos son continuos y se acumulan; por lo que es un tipo de violencia que puede tener efectos graves en la persona que la sufre. Es el tipo de violencia laboral que se comete con mayor frecuencia.

Violencia Sexual, es todo acto sexual no consentido o solicitado, toda acción realizada con el fin de obtener un acto sexual no solicitado, todo avance sexual no deseado por la persona que lo sufre, todo comentario sexual no deseado ni solicitado, y todo acto realizado o dirigido mediante coerción contra la esfera sexual de una persona. Esas acciones son cometidas por un agresor que se aprovecha de su relación con la víctima sin que se limite a que esa relación se manifieste en el trabajo y el hogar. En el ámbito laboral este tipo de violencia puede incluir, además, acciones como las señaladas en la violencia física y psicológica.

1.3.- Causas de la violencia

Las causas más comunes de la violencia son:

1. El alcoholismo: las estadísticas de mujeres maltratadas, por sus compañeros o cónyuges, bajo los efectos del alcohol son muy altas, esto lo coloca en una de las principales causas.
2. La drogadicción: algunas personas consumen drogas para escapar de su realidad, y convertirse en otras muy violentas y causar mucho daño, estas son capaces de agredir hasta matar a su propia madre, si no cuentan con el dinero para poder comprar los estupefacientes.
3. Falta de conciencia de los habitantes de algunas sociedades que piensan que con huelgas, golpes y tiroteos solucionarán los problemas que ésta padece.
4. Falta de voluntad, en algunas personas, para controlar sus impulsos y resolver los problemas, generando violencia.
5. Falta de comprensión, tolerancia y la incompatibilidad de caracteres entre las parejas, genera la violencia intrafamiliar, ésta es considerada la causa mayor de violencia que existe, un niño que se desarrolle en medio de este ambiente, será una persona insegura, problemática y de pocos principios personales.

1.4.- Consecuencias de la violencia

La conducta violenta tanto en lo psíquico como en lo físico, causa un deterioro psicológico en la víctima y genera en ésta una conducta que se manifiesta de una manera sumisa, a las órdenes y deseos de su agresor.

El agresor llega a tener un completo poder, control y dominio sobre la víctima, que cada vez se convierte más flexible y vulnerable, por esta razón la violencia continúa su ciclo repetitivo y de intensidad en crecimiento, hasta que la persona pierde su propia identidad y se convierte en una posesión más.

Por su puesto, en una posesión maltratada, que, por la falta de apoyo jurídico, en muchos casos, no se deciden a romper con esta situación y mucho menos si hay hijos en la relación.

Algunas consecuencias de la violencia son:

Baja autoestima.

- Depresión profunda, falta de esperanzas, sin fuerzas, altos niveles de autocrítica y respuestas emocionales limitadas.
- Interiorización del machismo, dependencia total del varón y en todas las figuras de autoridad.
- Estrés, miedo, ansiedad, conmoción psíquica aguda y desorientación.
- Debido al continuo desamparo social, incomunicación y aislamiento.
- Sentimiento de culpabilidad, la mujer se siente culpable de la situación.

- Sentimientos de subordinación, dependencia y sometimiento.
- Incertidumbre, indecisiones y dudas por bloqueo emocional.
- Profunda ausencia de esperanzas y desmotivación.
- Indecisión, impotencia y carencia de poder interior para superar los problemas.
- Transmisión y vivencias de roles sexistas.
- En algunos casos padecen de trastornos alimenticios severos como la anorexia o bulimia.
- Frecuentes trastornos de alcoholismo y de ludopatía.
- Baja interiorización de valores democráticos y sociales.

1.5.- Conductas que abarca en forma de expresión de la violencia:

En la Violencia Física, ataques físicos, que causen o no un daño físico.

La Violencia Psicológica o Violencia Emocional, "Incluye la intimidación, así como el abuso o maltrato verbal y no verbal, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas".

La violencia psicológica o emocional puede manifestarse a través de una o más de las siguientes conductas: "El acoso incluye cualquier conducta que degrada, humilla, avergüenza, perturba, insulta o incomoda a una persona, de cualquier manera, por palabras, gestos, groserías o insultos". "Dentro del acoso igualmente se encuentra cualquier conducta hacia alguien basada en su edad, discapacidad, condición de VIH, circunstancias domésticas, sexo, orientación sexual, reasignación de género, origen

étnico, color, idioma, religión, opinión política, afiliación sindical u otra opinión o creencia, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición no recíproca o indeseada y que afecte la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo". "Como parte del acoso, se encuentran el **Bull ying**, entendido como el acoso de una persona a otra, y el **Mobbing** como el acoso de un grupo de personas hacia una persona; éstas son formas de acoso psicológico que consisten en una conducta de persecución, ya sea por venganza, por cometer un acto cruel o malicioso o con el fin de humillar o socavar a personas o grupos de personas, por medio de comentarios negativos injustificados, aislándoles de contacto social, dispersando rumores o falsa información sobre ellos, entre otras conductas concretas. El **cyberbullying** es la comisión de **bullying** por medio de tecnología electrónica.

El abuso verbal o emocional, son conductas no razonables que involucran el maltrato psicológico y el uso indebido de la comunicación. Estas conductas por lo general se ejercen en el marco del acoso.

Las amenazas, son la expresión de una acción que anticipa la intención de dañar a una persona o su propiedad. Las amenazas suelen ejercerse en el marco del acoso ya sea psicológico, sexual o ambos.

"**En la Violencia Sexual**, es cualquier comportamiento no recíproco e indeseado de naturaleza sexual que sea ofensivo para la persona involucrada, y que haga que esa persona sea amenazada, humillada o avergonzada. Se trata, por ejemplo, de cualquier contacto físico no deseado, ruidos, comentarios o gestos con contenido o referencias

sexuales hacia la persona agredida. El acoso u hostigamiento sexuales implican que los actos ofendan o constituyan una amenaza o humillación de la persona que la sufre, así como pueden o no implicar el contacto físico, tocamientos y el asalto sexual no deseados. Este tipo de violencia incluye cualquier forma de conducta verbal indeseada, no verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, en particular al crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

“En el ámbito laboral su manifestación más común son los comportamientos sexuales no deseados y dirigidos hacia la persona, los comentarios sexuales no deseados y las “bromas” con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios. Se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, una promoción de rango o la permanencia en el empleo a cambio de participar en algún acto o conducta de naturaleza sexual. También puede identificarse como ambiente hostil en el trabajo cuando se acosa constantemente a las personas por medio de conductas inapropiadas, comentarios sexuales, constante referencia al sexo de la víctima, exposición a material sugestivo o explícitamente sexual. De todas las conductas señaladas, es importante considerar que solo se necesita que ocurra una sola vez para que se cometa el acoso. No obstante, por lo general los agresores la comenten de forma repetitiva. Esos actos u otras formas asimilables se expresan personalmente, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales.

CAPITULO SEGUNDO

IDENTIDAD

2.1.- Concepto

¿Qué es identidad?, el término identidad proviene del vocablo latín *identitas*, que refiere al grupo de rasgos y características que diferencia a un individuo, o grupo de individuos, del resto. Es a partir de esta que las personas logran distinguirse del resto y esto depende siempre de la cosmovisión e historia propia y del contexto en el que se vive.

Un problema que surge es que existen las identidades personales y a la vez las colectivas, por lo que muchas veces las personas pueden entrar en conflicto por las diferencias existentes. Es la identidad la que moldea a las personas, lo que determina sus gustos, necesidades, prioridades y acciones.

2.2.- Identidad Personal

¿Qué es la identidad personal?, generalmente, al hablar de identidad personal nos referimos a algo semejante a la autoimagen. Es el conjunto de características que definen a un individuo y le permiten reconocerse a sí mismo como un ente distinto y diferenciado de los demás.

No es exactamente un sinónimo de personalidad, ni de carácter, ni de rasgos personales, pero sí es un concepto que pareciera englobar todos estos aspectos, formando así la "esencia" de un individuo.

Sin embargo, desde ciertas perspectivas, como la filosófica, definir este concepto se torna bastante más complicado. ¿Cuál es su naturaleza? ¿Cómo la distinguimos de otros rasgos psicológicos, emocionales o intelectuales del ser humano? ¿Cómo es que puede ser la misma persona y a la vez cambiar en el tiempo? ¿En dónde termina la identidad y comienza el contexto?

Existen numerosos enfoques que buscan definir la identidad personal. Algunos de ellos son:

El psicologista. Que asigna un rol importante a la memoria y a los procesos mentales dentro de la identidad;

El fisiológico-somático. Que busca las respuestas en el propio cuerpo del ser humano;

El narrativo. Que plantea la identidad personal como un relato-de-uno-mismo que constantemente se está contando (y por ende modificando).

Por último, en ámbitos más prácticos, como el de la administración, se suele hablar de identidad personal como el conjunto de datos e información personal con los que podemos tener acceso a algún tipo de cuenta, aplicación o perfil de servicios. Es decir, se piensa la identidad personal a partir de la información que la representa. A esto se le conoce también como "huella digital".

La huella digital permite conocer la identidad de la persona.

La identidad personal alude en primera instancia al nombre y apellido que cada persona ha recibido. De esta manera, una persona puede ser diferenciada del resto. Con los avances de la tecnología y el importante incremento de la población a nivel mundial, se han implementado nuevos elementos que permiten diferenciar a una persona de otra, como lo son las huellas digitales y el ADN.

También, la identidad personal puede referir a cuestiones más bien vinculadas con la cultura, como lo son la profesión, las habilidades, la etnia, la religión, la actividad laboral, la personalidad, los gustos o el comportamiento.

2.3.- Características de la Identidad Personal

El concepto de identidad personal, comprendido desde distintos puntos de vista, suele tener una serie de características estables, como son:

Constancia. La identidad es un conjunto de rasgos constantes, es decir, que pueden apreciarse de la misma manera a lo largo del tiempo, si bien es posible al mismo tiempo apreciar sus cambios a largo plazo.

Coherencia. Cuando decimos que la identidad personal es coherente, queremos decir que podemos predecir algunos de sus rasgos, o sea, algunas de sus reacciones ante determinadas condiciones o estímulos.

Adaptabilidad. Si bien la identidad personal es constante en un momento determinado, también es cambiante a lo largo del tiempo, a medida que la experiencia y la vida van suprimiendo ciertas conductas e implantando otras.

Carácter socio-cultural. Esto quiere decir que la identidad se da en contraposición a los demás, ya que está definida en base a las semejanzas o diferencias respecto de quienes comparten con nosotros una comunidad y una cultura.

¿Cómo se construye la Identidad Personal?

La construcción de la identidad personal es un proceso largo y complejo. Su inicio se remonta a la infancia del individuo y transcurre junto con su vida entera, a medida que su forma de ser se adapta a lo vivido e integra las distintas experiencias vividas, es decir, aprende.

En ella confluyen otras formas de identificación que se van formando en etapas distintas y sucesivas, como la identidad sexual, la identidad de género, la identidad social, etc.

Este proceso de construcción es paulatino. En él intervienen diverso rango de experiencias, especialmente aquellas vinculadas con lo erótico-afectivo, con la integración social, con lo cultural, con lo religioso, con lo político, así como con la auto percepción y la autoestima.

No existe un momento específico en el que la identidad se forme de manera concreta, si bien se estima que luego de la adolescencia tendría que empezar a asomarse una identidad personal más compleja, en comparación con la exhibida en la infancia.

2.4.- Elementos de la Identidad Personal

La identidad personal está conformada por los siguientes elementos:

Grupos de pertenencia. Se trata de los grupos humanos a los que nos suscribimos, voluntaria o involuntariamente, y con los que compartimos una serie de valores, así como una historia en común. Pueden ser la familia, los amigos, los grupos religiosos, políticos, etc.

Tradiciones y costumbres. Las culturas y los grupos humanos comparten prácticas sociales, rituales y políticas provenientes de un contexto histórico, conocimientos o fundamentos heredados, o acuerdos sociales más o menos explícitos. Todo ello forma parte del bagaje que determina socialmente la identidad personal, ya sea por ir a su favor o en su contra.

Experiencia. La experiencia es el factor fundamental de construcción de la identidad, dado que resume la historia personal, con todos los eventos trascendentes que pueden resultar determinantes en la personalidad, la ideología o la conducta. Dicho de otro modo, la experiencia es el relato singular e individual de cada quién.

Orientación política. Más allá del posicionamiento político/partidario, en la formación identitaria intervienen elementos políticos como la presencia de las instituciones, la militancia política,

2.5.- Identidad Personal e Identidad Social

Si bien la identidad social se halla contenida en la identidad personal, no se trata de conceptos que sean iguales. La diferencia entre ellos se encuentra en que la identidad social vincula al individuo con la colectividad de la cual forma parte, mientras que la identidad personal lo singulariza como un individuo único.

Esa diferencia es importante, ya que la identidad social juega un rol central en la constitución de la identidad personal, ya sea heredándole valores al individuo o bien sirviendo como un sistema contra el cual rebelarse o ante el cual oponerse.

La Identidad Cultural

Este concepto implica todo aquello que tiene que ver con las creencias, tradiciones, símbolos, comportamientos, valores y orgullos que comparten los miembros de un determinado grupo de personas y que son a su vez los que permiten la existencia de un sentimiento de pertenencia.

Este sentimiento ayuda a que, a pesar de las diferencias individuales, los miembros puedan tener algo en común. Esta puede ser definida también por oposición a otras,

esto significa que un grupo puede ser identificado como tal justamente porque presenta diferencias explícitas y notables que permiten establecer la existencia de distintos grupos.

La Identidad Nacional

La identidad nacional se puede dar por el hecho de compartir costumbres o tradiciones.

La identidad nacional, por otro lado, es aquella que vincula a los individuos con la nación de la cual forma parte. Esto se puede dar por el hecho de compartir ciertas costumbres o tradiciones, religión, cosmovisión o comportamientos; por habitar el mismo territorio o por tener sentimientos de pertenencia.

Este concepto se opone claramente al de globalización, en el que se promueve la integración total de las naciones o bien, el predominio de una región sobre el resto, lo que terminaría imponiendo los rasgos de un grupo a la totalidad de la población mundial.

CAPITULO TERCERO

IDENTIDAD DE GENERO

3.1.- Concepto

La identidad de género es la percepción subjetiva que un individuo tiene respecto a su propio género, al margen de su orientación sexual o sus características sexuales biológicas.

Dicho en otras palabras, se trata de la identificación personal, íntima, psicológica o psíquica que una persona tiene respecto al género al cual pertenece: si se siente perteneciente al género masculino, femenino o alguna otra posibilidad, independientemente del sexo biológico con el que haya nacido.

La identidad de género, entonces, no debe confundirse con la orientación sexual, ni mucho menos con la identidad sexual: esta última está constituida por tres elementos distintos: la orientación sexual (por qué género se siente atracción sexual), el rol de género (de qué manera ejerce su propio género) y, finalmente, la identidad de género.

El concepto de identidad de género surgió en el ámbito de la psiquiatría estadounidense en el siglo XX. En tiempos recientes cobró mucha relevancia, debido a la creciente visibilización de la homosexualidad, la sexo divergencia, la sexualidad transgénero y los géneros no binarios.

Aunque la realidad que designa es tan antigua como el ser humano mismo, este concepto es relativamente nuevo. Por lo tanto, suele acompañarlo cierta polémica, dado que encuentra bastante resistencia por parte de los sectores más conservadores, que insisten en la existencia de únicamente dos géneros: femenino y masculino, que cuentan con determinadas características biológicas, físicas y sociales.

En los últimos años comenzó a hablarse de identidad de género entendiéndosela como el género que con el cual una persona logra identificarse. También puede utilizárselo para hacer referencia al género que se le atribuye a una persona a partir de elementos que responden al rol de género, que pueden ser la ropa que usa, su comportamiento, apariencia, etcétera.

De esta forma, el sentimiento de feminidad o masculinidad que tiene una persona no necesariamente coincide con su genitalidad. El término de identidad de género suele ser igualado con el de identidad sexual, aunque hay quienes establecen diferencias entre ambos.

3.2.- Tipos de identidad de género

Hoy en día se distinguen cuatro identidades de género:

Cisgénero. Aquellas personas que tienen una identidad de género que coincide con la que se les asignó al nacer.

Transgénero. Aquellas personas que tienen una identidad de género diferente a la que se les asignó al nacer, independientemente del sexo biológico u orientación sexual.

Transexuales. Aquellas personas transgénero que desean (o proceden a) modificar su cuerpo mediante métodos hormonales o quirúrgicos, para hacerlo coincidir lo más posible con su identidad de género.

Tercer género o no-binarios. Aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el género masculino o femenino enteramente, o se ubica en alguna categoría intermedia, independientemente de su orientación sexual.

Existe actualmente un debate en materia jurídica respecto a la identidad de género, debido a que numerosas colectividades género-diversas han llevado adelante una importante lucha social. Su objetivo es normalizar su situación y gozar de una legislación que respete su decisión de vivir la vida de acuerdo a su identidad de género, independientemente de su orientación sexual o sexo biológico.

De hecho, en el documento titulado "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género", conocido también como Principios de Yogyakarta, la ONU estableció en 2006 los estándares básicos de protección y visibilización de las personas que integran la comunidad LGBT+ (lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales y otros).

Países latinoamericanos como Argentina, Chile y México promulgaron artículos para defender a las personas género diversas, y es célebre la Ley de Identidad de Género

de Argentina, que exige que las personas trans sean tratadas como individuos del género con el que se identifican.

3.3.- ¿Cómo se construye la identidad de género?

Hasta ahora se acepta que la identidad de género se construye (mediante crianza) o surge (naturalmente) en los niños de alrededor de tres años de edad. De hecho, en los casos en que alguna condición congénita ocasiona en el infante una ambigüedad sexual (intersexualidad o hermafroditismo) y se lo cría con una identidad de género distinta a la de su sexualidad cromosómica, resulta imposible imponer la identidad de género biológica en etapas posteriores.

De esta manera, la identidad de género se construye durante la infancia temprana a través del ejemplo parental, el refuerzo social e incluso del lenguaje mismo. Los padres crían a sus hijos en lo que consideran una conducta adecuada a su sexo, y la sociedad se ocupa posteriormente de reforzar estos patrones.

La identidad de género es un componente indispensable de la identidad sexual y forma parte de los elementos psicológicos necesarios para ejercer la sexualidad de manera plena y satisfactoria, independientemente de la orientación sexual.

Por otro lado, la comprensión del concepto de la orientación sexual permite una mayor apertura a la hora de reconocer la existencia de personas con identidades de género no convencionales, o sea, personas trans.

Aunque existe aún mucho debate en torno a ello, la tendencia contemporánea es a la despatologización de la identidad transgénero. Sin embargo, en algunos sectores, como en parte de la psiquiatría estadounidense aún se la considera una enfermedad.

3.4.- Identidad de género y orientación sexual

La Identidad de género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Orientación sexual: capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.



3.5.- Identidades de género y sexualidad

La identidad de género es uno de los componentes de la identidad sexual y, por lo tanto, un componente de la sexualidad individual, que no guarda necesaria relación con la orientación sexual (heterosexual, homosexual, entre otras) ni con el sexo biológico (masculino o femenino).

En ese sentido, se trata de una parte integral de cada persona, que puede o no verse reflejada en la expresión de género, que es la manifestación social y personal del género (el modo de vestirse, el tipo de pronombres lingüísticos empleados, entre otros factores).

CAPITULO CUARTO

VIOLENCIA Y DISCRIMINACION POR IDENTIDAD DE GÉNERO

4.1.- Antecedentes

Para abordar el tema de la violencia por identidad de género, se debe tener conocimiento, que "Diversos organismos de las Naciones Unidas como OMS, OIT, UNESCO, UNICEF, ONUSIDA, UNODC, ONU MUJERES, WFP, han hecho un llamado a los Estados a que tomen medidas urgentes para poner fin a la violencia y discriminación que afecta a las personas que tienen una orientación sexual e identidad de género diferente".

De acuerdo a los Principios de Yogyakarta, "la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso.

Modalidades de la violencia por orientación sexual

"El Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021 aborda como una de las 16 modalidades, la violencia por orientación sexual, referida a "todo acto o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona por su orientación sexual. La violencia hacia la diversidad sexual tiene como expresión más grave a los homicidios, asesinatos y violaciones sexuales a los cuales se les denomina crímenes de odio o violencia por prejuicio".

Políticas Públicas

“El Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, elaborado por todos los sectores del Poder Ejecutivo bajo la coordinación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, contempla el consenso y el compromiso del Estado en la adopción de políticas públicas específicas dirigidas a mejorar la situación de los derechos humanos de la población LGBTI, como grupo de especial protección.

Uno de los objetivos del mencionado Plan Nacional, es garantizar un país libre de discriminación y violencia, teniendo en cuenta que “las personas con diferente orientación sexual se encuentran más expuestas a la discriminación”. En ese sentido, propone garantizar a esta población el goce de una vida sin discriminación y/o violencia, el reconocimiento de las personas trans y, el acceso a los servicios de salud de las personas LGBTI, priorizando los problemas que les afectan”.

4.2.- Prejuicios, estigmas y actos de discriminación

En México, las personas trans se enfrentan a prejuicios y actitudes excluyentes con gran arraigo entre la población. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, por ejemplo, un tercio de quienes viven en nuestro país (36%) no rentaría una habitación a una persona trans (Conapred 2018). En ese mismo sentido, en un estudio realizado en la Ciudad de México, tres cuartas partes de las personas trans reportaron haber vivido rechazo social (Robles et al 2016). Todo ello indica que la identidad de

género es un criterio que sistemáticamente impide la inclusión y el goce de derechos humanos para las personas trans.

De acuerdo con la Encuesta Sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG 2018), realizada por Conapred y la CNDH, de las personas con identidades de género no normativas, prácticamente la mitad dijeron descubrirla durante la infancia (49.4%) y cerca de un tercio durante la adolescencia (28.8%). Estas edades nos indican que el primer ámbito social que tienen que enfrentar estas personas es el hogar, donde casi siete de cada 10 madres y padres reaccionaron con rechazo o disgusto ante la identidad de género no normativa de sus hijos o hijas.

Esta situación se presenta también en los demás ámbitos sociales. En el ámbito de la salud, siete de cada 10 personas con una identidad de género no normativa dijeron haber tenido alguna 4 experiencia de discriminación durante la atención médica. Los tipos de experiencia que nos reportaron son muy variados; van desde que el personal les hizo sentir incómodas (el más frecuente, con 76.7%), no les dieron el servicio o tratamiento adecuado (38.3%) o recibieron malos tratos y humillaciones (32.6%), hasta no querer establecer contacto físico para la revisión médica.

Vivir en un entorno marcado por la discriminación, el rechazo y la violencia tienen consecuencias concretas para las personas con identidades de género no normativas. Quizás la consecuencia que logró captar la ENDOSIG, fue el deseo de no vivir más. Más de siete de cada 10 hombres trans y personas con otras identidades de género

no normativas han tenido ideación suicida; en el caso de las mujeres trans, la cifra llega a casi seis de cada 10.

La exclusión se vive en espacios como las escuelas, el empleo y los servicios públicos. En una encuesta llevada a cabo en México, casi siete de cada 10 personas trans (66%) habían experimentado acoso escolar (Baruch, Infante y Saloma 2016). Por su parte, la CEAV y Fundación Arcoiris encontraron que casi siete de cada 10 personas trans en un diagnóstico habían vivido hostigamiento, acoso o discriminación en el trabajo (CEAV y Fundación Arcoiris 2016). También señalaron que tres de cada cinco personas trans (58%) consideran que no existen establecimientos públicos de salud adecuados para personas LGBTI (CEAV y Fundación Arcoiris 2016). En otro estudio, 46% de las mujeres trans y 44% de los hombres trans reportaron dificultades para acceder a servicios médicos (Mendoza et al 2015).

Los casos analizados en Conapred indican circunstancias similares. Entre 2012 y junio de 2018, se analizó un total de 166 presuntos actos de discriminación hacia personas trans (77% quejas contra particulares y el resto contra personas del servicio público). 158 de los casos tenían como principal motivo de discriminación la identidad de género.

Las quejas sugieren que la discriminación laboral es especialmente frecuente, puesto que casi un tercio (31%) de ellas se relaciona con dicho ámbito. Por otra parte, casi un quinto se vincula con los servicios al público o con la recreación y el esparcimiento (19

y 17%, respectivamente). Principalmente, se vulneraron los derechos al trato digno (80% de los casos), a la igualdad de oportunidades (32%) y al trabajo como tal (27%).

La manifestación más extrema de la discriminación hacia personas trans es la violencia, la cual inicia frecuentemente en los hogares. En un estudio mexicano, la mitad de las personas trans que reportaron violencia señaló que ésta provino de algún o alguna familiar (Robles et al 2016). Sin embargo, las agresiones pueden cobrar un matiz más grave. Por un lado, la organización Transgender Europe registró 337 casos de asesinatos transfóbicos en todo México entre enero de 2008 y septiembre de 2017 (TvT Research Project 2017). Por otro lado, la organización Letra S documentó, tan solo entre 2013 y 2017, 209 casos de homicidio a mujeres trans (Brito 2018). La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha alertado sobre estas tendencias, subrayando que, en un Registro de Violencia que mantuvo entre enero de 2013 y marzo de 2014, ocho de cada diez mujeres trans asesinadas en la región tenían 35 años o menos (OEA 2015).

4.3.- Discriminación por identidad de género

Situación legal:

En México, la posibilidad de cambiar el nombre y el sexo que figura en los documentos de identidad existe sólo en la capital -Ciudad de México- gracias a la Reforma al artículo 135 bis del Código Civil de dicha ciudad, aprobada por la Asamblea Legislativa

en noviembre de 2014 y que entró en vigor el 5 de febrero de 2015 cuando fuera publicada en el Boletín Oficial. Esta ley constituye una mejora significativa con respecto a su antecesora ya que, para las personas mayores de 18 años, elimina la obligación de haberse realizado intervenciones quirúrgicas o de contar con diagnósticos profesionales y tampoco requiere que la persona haya encarado acciones legales previamente. Se trata de un trámite administrativo que sólo exige una copia certificada del acta de nacimiento original, una identificación oficial y un comprobante de domicilio. Sin embargo, es necesario resaltar que esta ley sólo se aplica a quienes tienen domicilio registrado en la Ciudad de México, excluyendo a la mayoría de las personas trans mexicanas que viven en otros estados del país y también a aquellas personas que por cualquier razón no pueden demostrar su domicilio. Por ejemplo, personas trans migrantes internas de otras zonas del país quienes, al solamente poder acceder a trabajos informales como el trabajo sexual, viven en situaciones habitacionales muy precarias en la Ciudad de México.

Otro problema surge en el caso de las personas residentes en la Ciudad de México, pero originarias de otros estados ya que en muchos casos sucede que las autoridades locales que emitieron el acta de nacimiento original se niegan a autorizar al Registro Civil de la Ciudad de México para que emita la nueva acta con el nombre y el género modificado.

Para las personas menores de 18 años, sigue vigente el mismo procedimiento fijado por la normativa anterior: realizar el trámite a través de la justicia civil. En su formato

actual, este procedimiento resulta discriminatorio, entre otras causales, por condición socioeconómica ya que la familia del niño/a tiene que cubrir los elevados costos que implica el proceso legal (abogadas/os y peritas/os de parte). Estas/os profesionales juegan un rol fundamental ya que son frecuentes los casos en que los funcionarios judiciales y peritos/as oficiales tienen una actitud de desconfianza frente a la opción que manifiesta el niño o la niña de realizar el trámite. Asimismo, resulta en un proceso largo y que puede resultar altamente engorroso y desgastante para niños, niñas y sus padres y madres.

4.4.- Discriminación por características sexuales

Las personas intersex nacen con caracteres sexuales (como los genitales, las gónadas y los patrones cromosómicos) que no se corresponden con las típicas nociones binarias sobre los cuerpos masculinos o femeninos. Intersex es un término que se utiliza para describir una amplia gama de variaciones naturales del cuerpo. En algunos casos, los rasgos intersex son visibles al nacer, mientras que en otros no se manifiestan hasta la pubertad. Algunas variaciones cromosómicas de las personas intersex pueden no ser físicamente visibles en lo absoluto.

Brújula Intersexual inició en 2013 y desde entonces se ha comenzado a abrir la discusión acerca del derecho a la integridad corporal, autonomía física y autodeterminación que deben tener las personas intersexuales. Esta problemática

también ha sido documentada por el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) del 2015: Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. En su informe, la CIDH afirma que “las cirugías que buscan “normalizar” los genitales, a través de intervenciones con fines cosméticos, no tienen beneficios médicos, dado que las presentaciones intersex de los cuerpos, en la mayoría de los casos, no constituyen un peligro a la vida o a la salud de las personas”.

Desde el trabajo realizado en Brújula Intersexual, se ha observado que la comunidad intersexual en México enfrenta problemas similares a la mayoría de las personas intersexuales en otros lugares del mundo, pero con algunas particularidades.

El protocolo de atención médica a personas con variaciones intersexuales incluye prácticas mutiladoras y ‘normalizadoras’ tales como cirugías genitales, tratamientos psicológicos y otros tratamientos que no son médicamente necesarios, en personas intersexuales menores de edad y sin su consentimiento informado.

- Así como lo señala también la CIDH, son frecuentes las revisiones de los genitales en presencia de varios médicos, ya que “se suele someter a niños y niñas intersex a exposiciones abusivas, así como a exámenes repetitivos con fines científicos o de entrenamiento que constituyen tratos humillantes y pueden causarles daños psicológicos profundos” (CIDH, 2015:128).

- También son sometidos y sometidas a procedimientos quirúrgicos y hormonales para adaptar las formas genitales a los estándares establecidos; alteración irreversible de tejidos y órganos sanos; continuas fotografías del cuerpo o de partes de éste sin el consentimiento de la persona; extracción de gónadas sin indicios de enfermedad; secuelas de insensibilidad genital o infecciones recurrentes, esterilización, entre otros. Estas intervenciones se realizan desde que las personas acuden o son llevadas al médico, es decir, se practican en bebés de pocos meses, niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Los testimonios de las personas intersexuales que fueron sometidas a estas cirugías en México reflejan esta realidad:

“[La vaginoplastia] Lejos de traerme felicidad me trajo muchos problemas. El principal es el dolor en todos los niveles, desde un roce con la ropa hasta cuando me toco para limpiarme luego de orinar.”² “A los 9 años me realizan una segunda cirugía genital, a causa de la cual quedé bastante mal, muy descompensado; y, a los 12 años, sufrí la tercera cirugía, donde los cirujanos me construyeron una “neovagina”, también con resultados muy dolorosos y con algunas secuelas que todavía me acompañan.”³

Es evidente la falta de médicos especialistas capacitados y sensibilizados que puedan ofrecer una atención digna y eficiente.

Las desigualdades económicas y sociales que se viven en el país provocan un trato diferenciado en los servicios de salud a personas que son de escasos recursos o que

vienen de provincia y no hablan español o no han aprendido a leer o escribir. Es común que a las personas que tienen una condición de vulnerabilidad debido a la pobreza o la marginación, no se les dé la información adecuada sobre la situación de sus hijos o bien ni siquiera se les informa de nada, en muchas ocasiones sus hijos son sometidos a procedimientos médicos sin su consentimiento. Hemos escuchado a doctores argumentar que las personas de un estatus social o económico bajo “no tienen la capacidad de entender sus rasgos intersexuales y que es mejor que no sepan que cuentan con ellos”, aunque han llegado a reconocer que esto puede implicar que en un futuro la salud de la persona se pueda ver comprometida por este desconocimiento. Lo correcto es siempre informar a las personas de una manera adecuada.

México es un país con grandes desigualdades, un índice elevado de pobreza extrema y un sistema de salud deficiente, y muchas de las personas con corporalidades intersexuales, a diferencia de los países del norte, no han sido intervenidas en el hospital y conservan su integridad corporal. Esta situación no ha implicado automáticamente la sensación de bienestar. Las variaciones corporales despiertan la crueldad social, el desagrado y la burla. Muchas personas intersexuales pueden ser sometidas a discriminación y violencia cuando en su entorno se conoce su variación intersexual.

Existe una gran dificultad para que las personas intersexuales puedan tener acceso a sus propios expedientes e historias clínicas, aun cuando las solicitan los procedimientos suelen ser tardados y no siempre exitosos.

Continúa existiendo una falta de reconocimiento del sufrimiento y la injusticia causada a las personas intersexuales en el pasado, y la falta de una debida compensación, reparación, acceso a la justicia y derecho a la verdad. La falta reconocimiento de que la medicalización y la estigmatización de personas intersexuales produce trauma significativo y problemas de salud.

4.5.- Consecuencias de la falta de reconocimiento de la identidad de género de las personas trans

Al no contar con documentos de identidad que reflejen su identidad de género, las personas trans mexicanas están excluidas de la mayoría de los derechos económicos y sociales a los que tienen acceso otras/os mexicanas/os: no pueden tener un trabajo formal, alquilar una vivienda o matricularse para estudiar, por ejemplo. Son empujadas a vivir en la clandestinidad y cuentan con menos elementos para defenderse en un contexto de fuerte machismo, cisnormatividad, transfobia y discriminación social.

Entre las consecuencias se cuenta el hecho de que muchas veces deben pagar sumas exorbitantes para acceder a una vivienda precaria ya que en ausencia de contrato legal la persona que se las alquila puede fijar (y modificar) el precio a voluntad, además de expulsarlas sin previo aviso. También es frecuente que, para evitar ser llamadas por nombres que no coinciden con su apariencia ni reflejan su identidad y no ser objeto de

burla o discriminación por parte del personal de salud, muchas personas trans no recurren a los servicios de salud salvo en casos de gravedad extrema.

La precaria situación social y económica de la mayoría de las personas trans en México tiene también consecuencias fatales para ellas. Los asesinatos de personas trans que realizan trabajo sexual y/o viven en las calles son lamentablemente una ocurrencia habitual y suelen quedar impunes. Por ejemplo, sólo en el mes de octubre de 2016 fueron asesinadas seis personas trans en México: Paola y Alessa en la Ciudad de México; una joven que no pudo ser identificada en el Estado de México; Itzel en Chiapas; Cheva en Chihuahua y Ariel en Guanajuato. Las estadísticas que llevan adelante las organizaciones de sociedad civil (en ausencia de cifras oficiales) hablan de 77 asesinatos de personas trans por año en México. El caso de Paola, trabajadora sexual callejera, ilustra la situación de precariedad a la que nos referimos: un hombre detuvo su automóvil frente a ella, supuestamente para requerir sus servicios, pero en cambio le disparó hasta matarla. Por otra parte, el hecho de que algunas mujeres trans, como la joven del Estado de México, mueran en el anonimato, ilustra también su condición de «no-ciudadanas» en México.

CAPITULO QUINTO

DERECHOS Y HERRAMIENTAS INTERNACIONALES Y NACIONALES QUE PROTEGEN LA IDENTIDAD DE GENERO

5.1.- Legislación internacional

Para abordar el tema de la violencia por identidad de género, se debe tener conocimiento, las herramientas internacionales de derechos humanos protegen a todo el mundo sin discriminación. Aunque ni la identidad de género, ni la orientación sexual suelen mencionarse explícitamente como razones de discriminación en los tratados internacionales, estos tratados son aplicables a todas las personas gracias a la amplitud de las cláusulas contra la discriminación. En caso del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, esto ha sido recientemente confirmado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que declaró que "se reconoce la identidad de género dentro de las razones prohibidas de discriminación, por ejemplo, aquellas personas que son transgénero, transexuales o intersexuales afrontan a menudo graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en la escuela o en el lugar de trabajo."⁴

La Corte Europea de Derechos Humanos (ECTHR) ha aplicado el Convenio Europeo de Derechos Humanos en sentencias significativas que han dictaminado que los estados deben proporcionar a las personas trans la posibilidad de acceder a cirugías

completas de reasignación de género, y que los sistemas de seguros deben cubrir estas cirugías como tratamientos “médicamente necesarios.”⁵

La Corte también ha dictaminado que los estados deben reconocer el cambio de sexo en los documentos de identidad.⁶ Otros instrumentos, como las Directivas de la UE que implementan el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios, tienen listas cerradas de razones de discriminación y no incluyen de manera específica la identidad de género.⁷ No obstante, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), en el caso *P. v. S. and Cornwall County Council*, que ha supuesto un punto de inflexión en la materia, dictaminó específicamente que: “la discriminación proveniente (...) de la reasignación de género de las personas” se considera discriminación por razón de sexo. Dicho dictamen ha sido confirmado y ampliado en posteriores sentencias del TJCE.⁸ Las palabras textuales de la sentencia del TJCE muestran, sin embargo, que la “discriminación por razón de sexo” está restringida a personas trans “que pretenden, están en proceso o se han sometido a una cirugía de reasignación de género”, cuyo cambio de sexo debería ser legalmente reconocido por los estados como resultado de las resoluciones de la Corte Europea de Derechos Humanos.⁹ La “discriminación por razón de sexo” no cubre a aquellas personas trans que no se operan. Este último grupo puede no someterse a cirugías de reasignación de género por su propia elección, por motivos de salud, o porque se les haya negado el acceso a cualquier tratamiento, lo cual es común en muchos países miembros del Consejo de Europa.¹⁰ Un informe

reciente de la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales (FRA) declara en este sentido: "no hay motivo para no extender la protección contra la discriminación más allá de estas personas, para cubrir «cross dressers», y travestis, personas que viven permanentemente en el género «opuesto» al de su certificado de nacimiento sin ninguna intervención médica y a todas aquellas personas que simplemente quieren presentar su género de manera distinta".¹¹ Para superar esta limitación de la cobertura de todas las personas trans, existe una oportunidad de incluir explícitamente la "identidad de género" como una razón de discriminación en las próximas Directivas de la UE a través de la revisión de las Directivas de Género de la Unión Europea en 2010.¹²

El reconocimiento de la identidad de género como una de las razones de discriminación universalmente protegidas, también ha sido expresado por el Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: "Ni la existencia de leyes nacionales, ni la prevalencia de la costumbre pueden justificar en ningún caso el abuso, los ataques, la tortura e incluso los asesinatos de los que personas gays, lesbianas, bisexuales y trans son objeto debido a quiénes son o cómo se percibe que son. Debido al estigma asociado a las cuestiones relacionadas con la orientación sexual e identidad de género, la violencia contra las personas LGBT a menudo no se denuncia, quedando indocumentada y finalmente sin castigo. Raras veces provoca debate público o escándalo. Este vergonzoso silencio es el rechazo final del principio fundamental de universalidad de los derechos humanos."¹³ Los procedimientos

especiales y órganos de tratados de las Naciones Unidas también han aplicado este enfoque a su trabajo.

El Relator Especial de las Naciones Unidas de ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias ha puesto de relieve varios casos de asesinatos de personas trans, y el Relator Especial sobre tortura ha documentado abusos graves contra personas trans en los informes de diferentes países. El Comité de las Naciones Unidas contra la Tortura ha enfocado específicamente en el tema de los abusos contra activistas trans. Además, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados ha señalado los problemas que las personas trans encuentran para solicitar asilo político, o para ser reconocidas como refugiadas, por ejemplo en las ocasiones en que las autoridades solicitan a un individuo trans que muestre sus documentos de identidad, y su apariencia física no se corresponde con el sexo indicado en los documentos.¹⁴ La Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa realizó una “Recomendación relativa a la Condición de los Transexuales” (Recommendation on the Condition of Transsexuals) en 1989.¹⁵

En estos momentos, en el Comité de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre Asuntos Legales y Derechos Humanos, se está preparando un informe que cubre, entre otras cosas, la discriminación por razón de identidad de género. En varias respuestas a preguntas de miembros de la Asamblea Parlamentaria, el Comité de Ministros del Consejo de Europa ha recordado el principio de igualdad en el disfrute de los derechos humanos, independientemente de razones como la identidad de

género. Más aún, el 2 de julio de 2008, el Consejo de Ministros decidió incrementar las acciones para combatir la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género. 10 11 Como resultado, se ha establecido un Grupo Experto Intergubernamental, cuya misión consiste en preparar una Recomendación para los 47 estados miembros del Consejo de Europa. El Parlamento Europeo publicó una "Resolución sobre la Discriminación a Transexuales" (Resolution on discrimination against transsexuals) en 1989¹⁶. La Resolución llama a los estados de la UE a tomar medidas para la protección de las personas transexuales y a aprobar una legislación para ir aún más lejos. En 2006 y 2007, en resoluciones de carácter más general, el Parlamento Europeo también ha prestado atención a la situación de las personas trans.¹⁷ En un esfuerzo internacional a gran escala para promocionar unos estándares internacionales respecto a orientación sexual e identidad de género, un grupo de distinguid*s expertos en legislación internacional de derechos humanos, publicó en 2007 Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Aunque no se han adoptado oficialmente como un estándar internacional, tanto los cuerpos de la ONU, como varias cortes nacionales y muchos gobiernos ya citan estos principios y los han convertido en una guía para definir sus políticas en la materia. El Comisario de Derechos Humanos aboga por los Principios de Yogyakarta, considerándolos como una importante herramienta para identificar la obligación de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de todas las personas, sea cual sea su identidad de género. De particular relevancia es el tercer Principio de Yogyakarta:

“Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. Ninguna persona será obligada a someterse a procedimientos médicos, incluyendo la cirugía de reasignación de sexo, la esterilización o la terapia hormonal, como requisito para el reconocimiento legal de su identidad de género. Ninguna condición, como el matrimonio o la maternidad o paternidad, podrá ser invocada como tal con el fin de impedir el reconocimiento legal de la identidad de género de una persona. Ninguna persona será sometida a presiones para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual o identidad de género.”¹⁸

5.2.- Normas Jurídicas en la Comunidad LGBT+

Concepto de LGBT+, significa, Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual.

El Estado es responsable en los ámbitos Internacional y Nacional de reconocer, proteger y hacer efectiva la aplicación de los derechos humanos y garantías constitucionales de cada hombre y mujer, independientemente de cualquier

característica o circunstancia, en este caso de la orientación sexual y la identidad de género.

“Durante su participación, la Secretaria de Gobernación, Olga Sánchez Cordero, hizo el compromiso de proteger los derechos humanos de las personas LGBTTI+. Por su parte, Nadine Gasman, Presidenta del INMUJERES, aseguró: “nuestro país, es un país de derechos, cuya primera obligación Estatal es respetarlos y la segunda, garantizarlos, por lo que no debe de quedarle duda a nadie, que la defensa de todos los derechos humanos de la población LGBTI es por ley y por derecho. Así mismo Martha Delgado, Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, destacó que han trabajado en favor de los derechos humanos de la comunidad LGBTTI+ a nivel Nacional e Internacional para que todas las personas, sin distinción de género puedan contraer matrimonio igualitario en las oficinas consulares de todo el mundo. Agregó que para ofrecer la atención adecuada se está capacitando al personal para ofrecer estos servicios. Mónica MACCISE, Presidenta del CONAPRED, indicó que la prohibición de la discriminación por orientación sexual o identidad de género quedó estipulada en el Plan Nacional de Desarrollo y en los programas nacionales de Derechos Humanos; de Igualdad entre Mujeres y Hombres; para la Igualdad y No Discriminación; de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes y Nacional de FONATUR. “De esta manera es como el Estado Mexicano va transversalizando esta perspectiva”, resaltó”. ((Instituto Nacional de las Mujeres, 2020)).

5.3.- A nivel Nacional los derechos de personas, bisexuales, transexual, transgéneros, travestis e intersexuales son:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1 Igualdad y no discriminación, en el 2011 se introdujeron reformas constitucionales) (Art. 3 Derecho a la Educación) y (Art, 4 Derecho a la Salud)

En los códigos Penales de 4 entidades (Campeche, Coahuila, Ciudad de México y Puebla) se considera un agravante el odio por homofobia o por la orientación sexual de la víctima como cualquier otra característica personal, para los delitos de lesiones u homicidios a fines de castigar con mayor severidad a quienes los cometen, escogiendo por este motivo a las víctimas.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, reformada en el 2014, hay 21 Leyes Estatales, entre estas está la de Chihuahua. 15 entidades Federativas la discriminación por orientación sexual está tipificada como delito en sus códigos penales, Chihuahua es uno de ellos.

Ley de sociedad en convivencia o la Ley de Solidaridad Civil

Identidad de Género

En México, solo 7 entidades federativas permiten a las personas trans hacer el cambio de su nombre y sexo registrado al nacer (CDMX, Michoacán, Nayarit, Coahuila, Colima e Hidalgo). La SCJN reconoce este derecho y lo ha respaldado a través de juicios de amparo.

Matrimonio Igualitario

Apenas este mismo Mes del Orgullo, Ecuador se convirtió en el país #30 en reconocer las uniones entre parejas del mismo sexo, dando protecciones y el reconocimiento legal a todas las familias.
En México, se reconoce el matrimonio igualitario sin amparo en 18 estados de 32.

5.4.- a nivel Internacional, los derechos de personas, bisexuales, transexual, transgéneros, travestis e intersexuales son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Declaración de Montreal: Derechos humanos LGBT (2006)
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007).
- Resolución de la OEA sobre “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.”, 3 de junio de 2008

El 17 Mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud quitó de su lista de enfermedades mentales a la homosexualidad. Apenas en 2018 se hizo lo mismo con la transexualidad. Por ello, cada 17 de Mayo se conmemora el Día Internacional Contra la Homofobia.

Despenalización

Alrededor de 70 países criminalizan las relaciones entre parejas del mismo sexo. La mayoría de estas leyes fueron heredadas de la era colonial. Las Naciones Unidas, a través de su campaña Libres e Iguales, se dedica a la despenalización del amor.



Principales derechos de las personas de la comunidad LGBTQ+

- Derecho a la no discriminación
- Derecho a legislación y políticas públicas integrales para la población LGBTTTIQ+
- Derecho a la educación de la población LGBTTTIQ+
- Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de la población LGBTTTIQ+
- Derecho a la salud de la población LGBTTTIQ+
- Derechos sexuales y derechos reproductivos de la población LGBTTTIQ+
- Derecho a la igualdad y no discriminación de la población LGBTTTIQ+
- Derecho a la libertad, a la integridad y a la seguridad personales de la población LGBTTTIQ+
- Derecho al acceso a la justicia para la población.

¿COMO SURGEN ESTOS DERECHOS?

- Instrumentos sobresalientes que se han creado para lograr el reconocimiento, la defensa y la protección de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción alguna:

- ✓ La Carta de las Naciones Unidas suscrita 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- ✓ La Convención sobre Derechos Humanos de 1950; El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969

Reclamos de colectivos, organizaciones y personas que pertenecen a las minorías de la comunidad:

- 1969 brutal operación policial en manhattan EE.UU. a partir de este suceso se consolida agrupaciones LGTB
- Década de los 70 en la lucha de defensa de las Libertades Civiles (EE.UU)

Stonewall

En 1969, después de años de opresión policíaca, la comunidad LGBTQ+ de Nueva York se resistió a la razzia en el bar Stonewall Inn, lo que desató los disturbios que dieron origen a las actuales Marchas del Orgullo.



41

En México, la primera Marcha del Orgullo LGBTQ+ que se dio fue en la CDMX en 1978. El colectivo Frente Homosexual Acción Revolucionaria fue de los primeros convocantes.



QUE RECLAMABAN LAS PERSONAS:

- Promocionar la visibilidad de la homosexualidad
- Combatir la homofobia
- Exigir legislaciones igualitarias
- La no discriminación laboral, política y social
- Derecho al matrimonio y a la adopción

COMO SE INTERPRETAN ESTOS DERECHOS

- Conforme a lo reconocido en la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos,
- Códigos Penales,
- Leyes Secundarias,
- Tratados Internacionales, Convenios y Pactos Internacionales en los que forman parte nuestro País.

Siempre favoreciendo la protección más amplia de los Derechos Humanos.

¿COMO SE APLICAN?

En estricta observancia a los Derechos Humanos reconocidos por la CEPUM, Leyes Secundarias, Tratados Internacionales, Convenios y Pactos Internacionales en los que forman parte nuestro País.

¿COMO SE ACCIONAN?

- Denuncias (tratándose de delitos tales como, privación de la vida o lesiones dolosas por razón de odio) contempladas en códigos penales en los Estados de Campeche, Coahuila, ciudad de México y Puebla.
- Quejas ante la CDNH y CEDH

DICIPLINAS EN LAS CUALES ENCUADRAN

- **Dogmática Jurídica**, doctrina (ciencia del derecho) determina y describe el material tenido por derecho sin cuestionar su validez.
- **Técnica Legislativa**, disciplina jurídica comprendida en la teoría de la legislación que su finalidad es lograr que los enunciados normativos se inserten adecuadamente en el ordenamiento jurídico de la que forman parte.

(Ejemplo: iniciativa con proyecto de decreto por el que se crea la ley del Instituto Nacional sobre la Diversidad Sexual)

- **Teoría Jurídica**, estudia los elementos del derecho u ordenamiento jurídico existente en toda organización social y los funcionamientos científicos y filosóficos.
- **Teoría Historicista**, los derechos humanos están basados en las necesidades sociales, son el producto histórico

- **Teoría iusnaturalista**, reconoce los derechos humanos, la dignidad es el eje central de todos los derechos, estos se hallan en la propia naturaleza de las personas.
- **Doctrina Utilitarista**, todo lo que es útil, relacionado con el principio de felicidad, los Derechos humanos son un producto útil, surge a raíz del Capitalismo, en su dimensión esta lo económico, legislativo y político hacia un concepto ético, el de la felicidad y de bienestar.

5.5.- El derecho al trabajo

Este forma parte de la Carta Social Europea, e incluye el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. Las personas trans se enfrentan a numerosos problemas en el acceso y mantenimiento de este derecho. El empleo, y lo que económicamente conlleva, es crucial para el acceso a la atención sanitaria de las personas trans. Tener un trabajo implica, en muchos estados miembros del Consejo de Europa, tener un seguro médico que debería facilitar el reembolso de los gastos relacionados con la atención sanitaria trans. Sin embargo, puesto que los tratamientos hormonales o la cirugía para las personas trans no siempre se cubren por los sistemas de seguros médicos, los ingresos procedentes del empleo a veces son en la práctica el único medio de las personas trans para pagar su atención sanitaria específica. El desempleo es una gran preocupación para las personas trans. El estudio Engendered Penalties

muestra que sólo el 31% de los participantes tienen un empleo a tiempo completo. La proporción exacta para las mujeres trans es del 40% y para los hombres trans del 36%, mientras que entre la población no trans estas proporciones son del 57% para las mujeres y del 72% para los hombres. Una investigación española sobre el desempleo entre las personas trans mostró que el 54% de los participantes estaban desempleados.⁴⁵ Algunas personas trans sin empleo, especialmente las mujeres trans, son incapaces de encontrar trabajo, y no ven otra opción que la de trabajar en la industria del sexo. Cuando están empleadas, muchas personas trans se enfrentan a problemas con el puesto de trabajo, particularmente el acoso continuo de los compañeros del trabajo, o la negación del uso del aseo preferido. Algunas personas son empujadas a la dimisión tras ser expuestas a presión, burlas e insultos. Los prolongados requerimientos legales, que requieren una gran inversión de tiempo para su reconocimiento legal obligan a las personas trans a llevar una doble vida o a informar a su empleador* y compañeros respecto a su intención de cambiar de género antes de lo conveniente. Hay muchos problemas prácticos que tienen un impacto en la posibilidad de continuar trabajando. Por ejemplo, un contrato de trabajo puede especificar "varón", mientras que los requerimientos legales para el acceso a la cirugía de reasignación de género especifican que una mujer trans se presente con atuendo femenino en el trabajo. Esto significa que la persona interesada ²⁰ ²¹ no puede decidir por sí misma cuando juzga apropiado informar a sus compañeros de trabajo y empleadores respecto a su identidad de género. A menudo, las personas trans post-op son tratadas de manera accidental según su "antiguo" género a causa de sus

números de las tarjetas de la seguridad social, o por errores cometidos en los departamentos de recursos humanos. Hay muy pocos recursos disponibles si los efectos de esta revelación accidental son negativos y el acoso en el lugar de trabajo se vuelve insoportable. La Oficina del Comisario ha recibido informes individuales de una consistente y degradante discriminación en el lugar de trabajo, que claramente va contra el derecho a la salud e higiene en el trabajo y la no discriminación en el puesto de trabajo. La investigación es todavía muy limitada, pero las estadísticas disponibles muestran una sombría situación. El estudio Engendered Penalties descubrió que el 23% de los participantes sintió la necesidad de cambiar de empleo a causa de la discriminación experimentada con motivo de su identidad de género. Sólo alrededor del 30% fueron tratados con dignidad por los compañeros de trabajo; el 10% experimentó abuso verbal y un 6% fue asaltado físicamente. El cuarenta y dos por ciento de los participantes que no viven en su rol de género elegido no lo hacían porque temían perder su empleo.⁴⁶ Según un estudio escocés, el 37% de los participantes estaba cobrando prestaciones por desempleo.⁴⁷ Una investigación de Finlandia⁴⁸ mostraba resultados similares. El setenta y siete por ciento de los empleados trans no había hablado a sus empleadores sobre su identidad de género, y alrededor del 50% de los participantes encontraba que esto iba a ser estresante. En consecuencia, la necesidad de una legislación nacional antidiscriminación en todos los estados miembros del Consejo de Europa, que incluya la identidad de género como motivo de discriminación en el mercado laboral, es evidente. Es particularmente importante que los cambios en las leyes antidiscriminación vengán acompañados de campañas de

concienciación para empleados y empleadores de manera que se comprenda el tamaño y la seriedad del problema. Debería advertirse mejor a l*s empleadores de cuál es la situación de las personas trans para garantizar un ambiente laboral seguro para todos. Para subsanar algunas de las normas laborales existentes, como los códigos de vestimenta o el uso de los aseos, podrían ser necesarias medidas especiales transitorias. Otro aspecto importante es que las instituciones educativas deberían tener el deber de cambiar retroactivamente el nombre y sexo de las personas trans en los certificados académicos. Esto aseguraría que las personas trans pudiesen continuar beneficiándose de sus capacitaciones vocacionales y académicas, y les permitiría optar a empleos apropiados a su formación profesional en lugar de fingir que nunca han tenido ninguna formación. Un último problema relacionado con el empleo es la desigualdad en la recepción de pensiones. En algunos países, la edad en la que se causa derecho al cobro de una pensión por jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. Las mujeres trans aún no reconocidas legalmente y que han cumplido los 60 años podría ser rechazadas para el cobro de pensiones que normalmente recibirían si fuesen mujeres de nacimiento. Incluso, muchas mujeres trans mayores descubren que deben abandonar sus empleos para prevenir que su identidad se revele debido a que no tienen derecho a una pensión. Luego, incluso después del reconocimiento legal, a estas mujeres se les niegan las pensiones retroactivas correspondientes al periodo en que tuvieron que depender de sus propios ingresos y ahorros. A pesar de los contundentes argumentos legales, hasta el momento se les han denegado derechos de pensiones que otras mujeres del país

(mujeres de nacimiento) disfrutaban sin cuestionamiento, a pesar de los dictámenes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a estos efectos.⁴⁹ En otros países, en los que una pareja debe divorciarse porque así se requiere a la pareja trans para recibir los tratamientos de reasignación de género, o para disfrutar el reconocimiento legal, se impide a los cónyuges supervivientes de las personas trans recibir la pensión de viudedad. Una mujer que ha sido ama de casa durante toda su vida podría verse sin acceso a la pensión de su cónyuge porque ha tenido que divorciarse, en contra de su deseo explícito, para posibilitar el cambio de género de su cónyuge.

3.5. Transfobia y violencia contra las personas trans

Los Artículos 2 y 5 del ECHR (Convenio Europeo de Derechos Humanos) garantizan el derecho a la vida y la seguridad para todos. A pesar de ello, muchas personas trans tienen miedo y se enfrentan a la violencia en el transcurso de sus vidas. Esta violencia va desde la hostilidad, el acoso, el abuso verbal, la violencia física y las agresiones sexuales hasta los crímenes de odio que se convierten en asesinatos. La transfobia –entendida como el miedo irracional y/o la hostilidad hacia las personas que son trans o que transgreden las normas tradicionales del género de cualquier otro modo– puede considerarse como una de las principales causas de la violencia y la intolerancia a la que se enfrentan muchas personas trans. Hay quien parece tener problemas con la mera existencia de seres humanos cuya expresión exterior de su identidad de género interna no es la misma que su género determinado en el nacimiento. Las agresiones contra personas trans no pueden, sin embargo, excusarse en que son resultado de la ignorancia y la falta de educación. El estudio Engendered Penalties encontró que el 72% de los participantes experimentó

alguna forma de acoso en público. El cuarenta y seis por ciento declaró que habían experimentado acoso en su vecindario, y el 21% declaró que evitaban salir a la calle. El Transgender EuroStudy descubrió que el 79% de los participantes habían experimentado abuso verbal, amenazas, y abuso físico o sexual en público. En la escuela y en el ambiente familiar, los niños y jóvenes adultos trans se enfrentan con frecuencia a un entorno inseguro, con acoso escolar e incluso expulsión de la familia. El cuarenta y uno por ciento de los adolescentes de mujer a hombre y el 16% de los adolescentes de hombre a mujer han experimentado serios insultos por parte de sus familias, 22 23 hasta el punto de que el 20% de las personas de mujer a hombre han sido desheredadas y desarraigadas por completo de sus familias.⁵⁰ Cuando las personas notan a una edad temprana que se identifican mejor con el género opuesto y expresan el deseo de ser una niña o un niño, encuentran muy poca orientación apropiada, y hay muy pocas redes de apoyo disponibles para estos jóvenes trans y sus padres. Los niños y jóvenes trans, por consiguiente, se enfrentan a problemas en la búsqueda de información, apoyo o tratamiento. Lo mejor para los intereses de los niños es recibir esta información y apoyo, puesto que el silencio y el ignorar su problema tan sólo les lleva a la exclusión, al odio hacia sí mismos, al acoso, al fracaso escolar, y a las tasas excepcionalmente altas de suicidio que se dan entre los jóvenes trans. Investigaciones francesas muestran que el 34% de los jóvenes trans intentaron suicidarse antes de tener acceso a información y tratamiento. Bajo la legislación internacional de derechos humanos, los niños trans tienen el derecho a acceder a una información adecuada, apoyo, y a la protección necesaria. Esto se confirmó por el

Comité de los Derechos del Niño, que recomendó a los estados proporcionar “información adecuada y apoyo a (...) las personas transexuales jóvenes (...)”.⁵¹ Los hombres y mujeres trans tienen un alto riesgo de convertirse en víctimas de crímenes de odio o de incidentes motivados por el odio.⁵² Un informe oficial de la OSCE declara que: “Los crímenes e incidentes de odio homofóbico a menudo muestran un alto grado de crueldad y brutalidad. Frecuentemente consisten en graves palizas, tortura, mutilación, castración, e incluso agresión sexual. Hay muchas probabilidades de que terminen en muertes. Las personas trans parecen ser incluso más vulnerables dentro de esta categoría”.⁵³ A pesar de estos resultados, en la legislación de la mayoría de estados los miembros del Consejo de Europa no se reconoce explícitamente la identidad de género como una posible motivación discriminatoria para los crímenes de odio. Una de las muy pocas excepciones es la recientemente adoptada ley escocesa sobre crímenes de odio, que menciona explícitamente los crímenes de odio transfóbicos. Tampoco está claro si los estados, como alternativa, incluyen “identidad de género” en las categorías de “género” o “sexo” en sus legislaciones sobre crímenes de odio. Como consecuencia, la transfobia no suele considerarse como agravante en los crímenes de odio cometidos contra las personas trans, tal y como se muestra en las sentencias para los autores de asesinatos motivados por el odio, por ejemplo en Portugal y Turquía.⁵⁴ En consecuencia, tan sólo se puede concluir que en la mayoría de los países las personas trans están efectivamente excluidas de la protección legal específica, a pesar de su alto riesgo de convertirse en víctimas de crímenes de odio. La OSCE ha hecho hincapié en este aspecto: “Mediante la condena explícita de los

motivos discriminatorios, envían a los agresores el mensaje de que una sociedad justa y humana no tolerará semejante comportamiento. Mediante el reconocimiento del daño hecho a las víctimas, hacen llegar a las víctimas individuales y a sus comunidades la comprensión de que el sistema judicial penal sirve para protegerles.”⁵⁵ Más aún, muchos estados no archivan u observan los crímenes de odios o los incidentes motivados por el odio de carácter transfóbico. Normalmente las policías no registran estos crímenes. Esto también se vio en el informe de la OSCE, que observó que los incidentes motivados por el odio transfóbico se encuentran entre los menos registrados y documentados. Una de las pocas excepciones la constituye el Reino Unido, que tiene una política de documentación del número de crímenes de odio cometidos contra personas trans. El Crime Prosecution Service de Inglaterra y Gales ha desarrollado la política y práctica de asegurarse de que todos los crímenes transfóbicos sean investigados⁵⁶ y en Irlanda del Norte se registran los crímenes de odio transfóbicos como parte de las estadísticas anuales de crímenes.⁵⁷ En la práctica, a las personas trans les llega muy poca protección por parte de los agentes de la ley en caso de un crimen o incidente de odio transfóbico. En muchos casos, las personas trans que acuden a la autoridad competente para pedir protección son ridiculizadas, acosadas, o simplemente ignoradas, a pesar de la obligación positiva de los estados firmantes del Convenio Europeo de los Derechos Humanos de investigar esos crímenes y llevar a los autores ante la justicia.

Situación actual en México en el derecho del trabajo

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 2°. Y 5°. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA REYNA CELESTE ASCENCIO ORTEGA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe, diputada federal Reyna Celeste Ascencio Ortega, en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se permite someter a la consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El objeto de esta iniciativa es que la ley laboral prohíba en forma explícita cualquier discriminación por identidad de género o preferencias sexuales, además de que su salario no se vea reducido por tales circunstancias.

Actualmente la discriminación laboral para las personas de la población de la diversidad sexual se mantiene en México.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo: "es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo.

Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.¹

El hecho es que las personas de la población de la diversidad sexual muchas veces dejan de ser valorados por sus cualidades profesionales una vez que expresan o manifiestan su situación, por lo que no consideran que el lugar de trabajo sea un espacio seguro, de ahí que sea necesario generar espacios que fomenten políticas laborales de diversidad e inclusión.

Además, la discriminación reduce las posibilidades de ser contratados por su identidad de género y preferencia sexual, ello sin lugar a dudas fomenta la marginación y cierra oportunidades para las personas LGBTI+, de tal manera que los espacios laborales deben ser ante todo lugares inclusivos que permitan la entrada y fomenten la permanencia de sus empleados, sin que cuestiones meramente de la dignidad personal repercutan en la calidad laboral que desempeñan.

Un dato interesante que podemos citar es que el 72% de las personas LGBTI+ aún no ha dado el paso de salir del armario en su trabajo, aunque sí lo hayan hecho en otros ámbitos de su vida, ello refleja el miedo a expresar su situación personal ante la posibilidad de ser discriminado, perder oportunidades de crecimiento o incluso ser despedido.

De acuerdo a Alexandra Haas se cita lo siguiente:

“Las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) enfrentan en México una discriminación estructural. Además de actitudes de rechazo, este sector encuentra obstáculos generalizados, reiterados e históricos en el ejercicio de sus derechos humanos. El mercado del trabajo es uno de muchos ámbitos donde este patrón se reproduce. La discriminación laboral por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales es una práctica cotidiana que debe erradicarse.

Aunque no hay cifras nacionales, algunos indicadores nos permiten dimensionar este problema. Según un estudio reciente, la mitad de las personas LGBTI manifiestan haber vivido situaciones de acoso, hostigamiento o discriminación en el trabajo al menos una vez. De igual forma, una cuarta parte de las personas LGBTI en quince empresas incluyentes todavía se siente poco o nada en confianza para hablar sobre su vida personal.

En México se observan prácticas discriminatorias en todos los niveles—contratación, ascenso, prestaciones y permanencia—, con consecuencias graves para el crecimiento de las personas y del Estado. Para las personas LGBTI, la exclusión sistemática en el empleo, que usualmente convive con la marginación en otros ámbitos, niega el acceso a una vida digna.”³

Ahora bien, pese a que se manifieste que en la Ley Federal de Trabajo ya existe un principio de no discriminación para los trabajadores, lo cierto es que las malas prácticas continúan, por ello es necesario refrendar la no discriminación y explicitar nuevos conceptos como la identidad de género, a fin de que se mande un mensaje tanto a empleadores como a trabajadores de que no se debe tolerar la discriminación homofóbica en el empleo.

En seguimiento de lo anterior, si bien en el actual texto del Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se prohíbe la discriminación en razón de preferencias sexuales lo cierto es que se trata de un concepto rebasado, cuando existe una expresión más adecuada y que exterioriza la conformidad de una persona con el género en el cual se auto adscribe como lo es la "identidad de género", ya que no sólo se trata de una expresión en el ámbito interno de la persona como su preferencia sexual sino que se trata de una identificación más amplia. por otra parte, en el artículo 5 se prohíbe que haya un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa por la misma clase de trabajo, pero sólo es en consideración de edad, sexo o nacionalidad, en tal sentido, se estima que en este precepto hace falta expresamente mencionar que la expresión de una identidad de género o de una preferencia sexual, tampoco debe ser un distintivo para que haya diferencias salariales por un mismo trabajo.

Se manifiesta que esta propuesta no es reiterativa de lo que ya existe en la Ley Federal de Trabajo, y que tampoco se puede inferir de los principios generales una protección para la población de la diversidad sexual, sino que expresamente se requiere que haya

disposiciones legales que expresamente prohíban la discriminación para las personas LGBTI+, ya que la discriminación y el acoso continúan.

Se trata de una lucha de inclusión, de actualización del discurso (al incorporar el concepto de identidad de género en la ley laboral) de recordar que aún existe una profunda discriminación laboral en perjuicio de las personas que son diferentes, y que no pueden ser ellas mismas en un espacio laboral por temor a ser despedidas o a verse reducidos sus derechos como trabajadores.

A continuación, vamos a describir el proyecto de iniciativa a través de un cuadro comparativo en el que se contrasta el texto legal vigente frente al texto que propone esta iniciativa:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE INICIATIVA
<p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>	<p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, identidad de género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>

<p>Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Trabajos para adolescentes menores de quince años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal; 	<p>Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Trabajos para adolescentes menores de quince años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;
--	--

<ol style="list-style-type: none"> IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años, y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe. 	<ol style="list-style-type: none"> IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, identidad de género, preferencias sexuales o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años, y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.
---	--

Bibliografía

(Pérez, Mariana. (Última edición:28 de noviembre del 2021). Definición de Violencia.)

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.	En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.
--	--

Decreto por el que se reforma los artículos 2 y 5 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforman el segundo párrafo del artículo 2 y la fracción XI del artículo 5, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o. ... Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, identidad de género , edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, identidad de género, preferencias sexuales o nacionalidad;

XII. a XV.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CAPITULO SEXTO

POLICIA DE INVESTIGACION DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION

6.1.- Antecedentes

La Policía Judicial Mediante un comunicado, el 04 de noviembre de 1919 y fundamentada en el artículo 21 Constitucional, fue creada la Policía Judicial durante el gobierno del Presidente Venustiano Carranza. Inicialmente estaba integrada por un jefe y cinco agentes, siendo sus primeras labores de investigación el localizar y recuperar un vehículo reportado como robado. Al mando de esta corporación se encontraba Victoriano Morelos Zaragoza, nombrado por José Martínez Sotomayor, entonces Procurador General de Justicia del Distrito y Territorios Federales.

Morelos Zaragoza abogado de formación exhorto a sus subalternos la mayoría estudiantes de derecho, a vestir de manera formal de saco y corbata. Se les instruía para que en automóvil de la época recorrieran las calles en busca de probables responsables previos trabajos de investigación. Muchos casos fueron investigados y resueltos por la Policía Judicial, entre ellos destacan dos muy significativos por los personajes de renombre, entre ellos el asesinato de Lev Davidovich Bronstein, mejor conocido como Lyev Trótskiy o, en español, como León Trotski, quien fuera político y revolucionario ruso de origen judío.

6.2.- Conformación de los Cuerpos Policiacos

En acuerdo al contenido constitucional se establece que el Ministerio Público y las instituciones policiales deberán coordinarse para cumplir los objetivos de Seguridad Pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto entre otras, a las siguientes bases mínimas: a) La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, será competencia de la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Así como su ley reglamentaria que tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su artículo 40, fracción XV, señala que es contundente en establecer que los integrantes de las instituciones de seguridad pública se sujetarán, entre otras, a la obligación de someterse a evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia.

Entre las reglas sobre el ingreso y permanencia de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, contenidas en los artículos 87 y 88, establecen en lo que nos atañe, que, entre los requisitos de ingreso y permanencia en la Instituciones Policiales, se debe: aprobar los procesos de evaluación de control de confianza, por lo que, al cumplir con este requisito, se deberá de dar por terminado el servicio, nombramiento o cesación de los efectos legales.

Lo anterior es de vital importancia, atendiendo a lo señalado por el artículo 96 del mismo ordenamiento legal que establece: "La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia". Esto concatenado al contenido del numeral 99 que señala: "La disciplina es la base del funcionamiento y organización de las instituciones policiales. Por lo que los integrantes deberán sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética".

Mientras que la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, es enfática al señalar en su artículo 44: "...Los integrantes serán removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes señalen para permanecer en dichas instituciones..." y continúa señalando en su articulado 57 que el Centro Estatal de Control de Confianza está facultado para: II. Establecer los lineamientos para la verificación y control de confianza de los integrantes de las Instituciones Policiales;

Por último, y no por ello menos importante tenemos como fundamento de la aplicación de las evaluaciones de los controles de confianza, el 11 contenido y compromiso adquirido en el Acuerdo Nacional por la Justicia, la Legalidad y la Seguridad del 21 de agosto de 2008, mediante el cual los tres órdenes de gobierno que conforman el Estado mexicano y los sectores privado y social, adoptan acciones a favor de la

seguridad, justicia y legalidad, y para alcanzar este objetivo específicamente el Poder Ejecutivo Federal, se compromete a crear un Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza e impulsar la creación del Centro Estatal de Control y Confianza Certificado y a sujetar a evaluación permanente y control de confianza al personal de las Instituciones Policiales de Procuración de Justicia...”

6.3.- La policía en la actualidad

En el último decenio se puede identificar una serie de cambios en materia de género y labor policial. Muchas políticas y estrategias nacionales e institucionales de género han evolucionado, pasando de un enfoque centrado exclusivamente en mujeres a considerar también cómo las masculinidades (construcciones sociales sobre el significado de masculinidad) refuerzan la desigualdad de género. Muchas personas defensoras de la igualdad de género reflexionan actualmente sobre las relaciones entre el género y la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. La discriminación y violencia en contra de las personas LGBTQ+ se consideran una expresión de la misma dinámica que sustenta la desigualdad de género. En los análisis contemporáneos sobre género, también se reconoce la interseccionalidad como algo más central: la idea de que existen múltiples formas de discriminación cuando el género interactúa con la raza, etnicidad, clase, religión y otros factores para crear niveles de desigualdad que estructuran las posiciones relativas de las personas.

Los debates sobre reforma institucional, incluyendo de la policía, se han alejado de las mejores prácticas y formas institucionales ideales y han reconocido la necesidad de reformas más graduales y realistas. Esto ha significado una menor adopción de enfoques orientados a la búsqueda de soluciones y mayor compromiso con procesos de cambio dirigidos localmente que construyen sobre lo que ya funciona. Se ha visto un incremento de enfoques que se centran en los problemas de la reforma policial, en vez de un fortalecimiento institucional genérico. Para el tema de género y labor policial esto significa menos preocupación por lo ideal y mayor atención a lo que es prácticamente posible, así como un enfoque en las formas de trabajo: el cómo y el qué. Además, con este alejamiento de las formas institucionales ideales, se ha reconocido cada vez más que, en algunos contextos, las entidades no estatales que brindan servicios de características policiales pueden jugar un papel en la provisión de servicios seguridad. Si bien esta Herramienta continúa centrada principalmente en las instituciones estatales que aplican la ley, la importancia de la policía no estatal no puede ignorarse.

6.4.- Expectativas y sesgos en la policía sobre el género

Los servicios policiales son un reflejo de la sociedad a la que pertenecen y por lo tanto el cambio en la policía depende, en parte, de los cambios en la sociedad. La policía puede apoyar o dirigir campañas de sensibilización que cuestionen los prejuicios, los sesgos y estereotipos de género, pongan de relieve ejemplos a seguir y promuevan el

dialogo. Si bien el trabajo sobre género se ha centrado en mujeres y niñas, también es importante trabajar con hombres y niños. Los servicios policiales pueden incidir en la lucha contra los estereotipos inadecuados, que fomentan las desigualdades que se encuentran en el centro de la discriminación por motivos de género.

Dentro de los servicios policiales, esta herramienta está dirigida hacia un nivel más político que operativo, con pertinencia para los altos mandos de la policía, unidades de género y quienes se interesan en mejorar la efectividad de la policía mediante la integración de una perspectiva de género. Si bien quienes se dedican a los servicios policiales son un público clave para esta Herramienta, está dirigida a un público muy amplio; entre ellos, parlamentos, departamentos de gobierno con responsabilidades de labor policial, organizaciones de la sociedad civil, agencias para el desarrollo, proveedores internacionales de asistencia policial y profesionales de investigación que trabajan para mejorar la labor policial y la igualdad de género. La reforma policial no es únicamente la labor de quienes prestan servicios policiales, sino de un conjunto más amplio de actores que apoyan e influyen la policía y su entorno operativo.

Esta herramienta expone una serie de opciones para la integración de una perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género dentro de todas las labores policiales, que aprovecha la experiencia de diversos contextos. Si bien ofrece orientación en forma de ejemplos y listas de verificación que se inspiran en buenas prácticas de diversos ámbitos, lo que es pertinente diferirá según el tiempo y lugar y

requiere adaptación. Por esa razón, la herramienta establece también importantes condiciones para conseguir avances.

La integración de una perspectiva de género es adecuada para los servicios policiales en todos los países, independientemente de los niveles de desarrollo. La igualdad de género continúa siendo un reto en todo el mundo, incluyendo - y en ciertos casos, especialmente - para los servicios policiales. Además, en varios contextos, los servicios policiales se enfrentan a una crisis de legitimidad en países frágiles de ingresos bajos, medios y altos. Teniendo en cuenta el doble desafío que representa la igualdad de género y una labor policial de calidad, esta Herramienta intenta encontrar formas contextualmente apropiadas para mejorar la labor policial y la igualdad de género globalmente y aprender de diversas prácticas para conseguirlo.

6.5.- Como es un servicio policial que promueve la igualdad de genero

La policía tiene la responsabilidad de garantizar que todas las personas sean tratadas con respeto en todo momento y que los delitos cometidos en su contra sean atendidos con seriedad, cualquiera que sea su género. Esto puede influir de manera importante en la equidad procesal, contribuyendo a la legitimidad del sistema de justicia y aumentando la confianza y la cooperación del público. El tratamiento sensible de los delitos de VG, en particular, contribuye a una sociedad en la cual no se tolera la discriminación ni la VG y en la que la igualdad es posible.

La labor policial que promueve la igualdad de género está orientada a la ciudadanía, atiende las necesidades e intereses de todos y presta atención a los grupos que históricamente han sido marginados, como mujeres, niñas y personas LGBTI. Este tipo de labor policial está respaldada por un servicio de policía representativo y respetuoso, con una cultura de diversidad, igualdad e inclusión. La policía está sujeta a fuertes controles internos y a una supervisión independiente para mantener el profesionalismo y altos estándares.

Cómo obtener un servicio policial que promueva la igualdad de género

La obtención de un servicio policial que contribuya a la igualdad de género sigue diferentes caminos en diferentes contextos. De hecho, tres enfoques han dado lugar a un extenso catálogo de experiencias de las cuales se puede aprender.

Convertirse en un servicio más respetuoso y representativo

Un servicio de policía más representativo aprovecha mejor la amplitud de las capacidades y cualidades disponibles, mejorando la calidad general de la policía. También contribuye a mejorar la comunicación, la confianza y la respuesta de la policía a los delitos que tengan que ver con géneros marginados.

Mejorar la representación requiere de un análisis de género de la fuerza laboral de la policía, así como entender cómo se representa y se experimenta la labor policial entre los diferentes géneros con el fin de determinar los patrones de selección del personal, retención y ascenso. Esto puede implicar medidas para seleccionar, retener y

ascender de puesto a más mujeres, más personas LGBTI y/o mujeres y hombres de grupos minoritarios, lo cual puede incluir cupos, campañas dirigidas y el establecimiento de una infraestructura sensible al género. La utilización de asociaciones policiales puede facilitar redes, programas de tutoría y apoyo entre pares para géneros marginados dentro de la policía. En términos más generales, la cultura institucional del servicio de policía debe adecuarse para acoger una composición de género más diversa, que incluya asegurar la participación inclusiva en la adopción de decisiones de la organización.

Responder mejor a las necesidades de seguridad relacionadas con género

Al responder mejor a las diferentes necesidades de seguridad y experiencias de hombres, mujeres, niñas y niños, incluyendo personas LGBTI, se puede obtener una mejor labor policial e igualdad de género. Al hacerlo se crea una comunidad más segura, favoreciendo así la contribución de todas las personas de la sociedad y eliminando un obstáculo importante para la igualdad. Existe una serie de opciones para integrar una perspectiva de género a la respuesta de la policía, entre ellas, sistemas y procedimientos que incorporan el análisis. Para los propósitos de esta Caja de Herramientas la frase "violencia basada en género" (VG) se utiliza para hacer referencia a todos los actos dañinos perpetrados contra una persona debido a presunciones normativas sobre su género. La VG es un término genérico para todo acto perjudicial que se comete en contra de la voluntad de una persona y se basa en diferencias atribuidas socialmente (género) entre hombres y mujeres. La naturaleza y

alcance de los diferentes tipos específicos de VG varían de unas culturas a otras, y de unos países y regiones a otras. Ejemplos de violencia de género son la violencia sexual, la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado o prematuro; las prácticas tradicionales dañinas como la mutilación genital femenina; los asesinatos por cuestiones de honor; la herencia de viudas; y la violencia homofóbica y transfóbica.

CAPITULO SEPTIMO

POLICIA DE INVESTIGACION DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACION EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

7.1.- Creación del Policía de Investigación en Chihuahua

Desde el gobierno encabezado por el Licenciado Fernando Baeza Meléndez en 1986 a 1992, hasta el gobierno de Patricio Martínez García de 1998 a 2004, aún seguía siendo la Policía Judicial del Estado, cabe hacer mención que en el mandato del licenciado Francisco Barrio en su primer año de gobierno, se destacó que Ciudad de Juárez, presentara las cifras de los primeros lugares a nivel internacional, en feminicidios, este gobierno fue conocido por cerrarle las puertas a los familiares de las víctimas, así mismo el cartel de Juárez encabezado por Amado Carrillo Fuentes crecía a pasos a agigantados; de ahí se corrió la fama de que la Policía Judicial empezaba trabajar con este cartel. Posteriormente en el Gobierno de Patricio Martínez, se vio envuelto en un cúmulo de sospechas y acusaciones con presuntas relaciones con el narcotráfico y con la ola de violencia incrementada en la entidad a tal grado que el Ejército Mexicano arribó al Estado para reforzar las operaciones antidrogas y las actuaciones de la Policía Judicial Estatal, estos eran los escándalos que rodeaban al procurador conocido como Chito Solís y al Director de la Policía Judicial también conocido como Chente González; En ambos gobiernos antes citados, la figura del Policía Judicial ante la sociedad era percibida, como personas que abusaban de su función laboral y estos eran vistos como prepotentes, enrolados con el crimen

organizado, más que imponer el orden, era infundir el miedo, su fama cobraba fuerza, toda vez que se les veía un estilo de vida muy encarecido, por los vehículos de reciente modelo en el que se le veía, además su vida social, era acompañada de ser protagonistas de escandalosos pleitos de borracheras en centros nocturnos, de los cuales salían abantes con tal impunidad. El ambiente laboral era ameno, al menos que no se metiera el uno con el otro en cuanto a sus asuntos, de ser así, quien tuviera más comunicación con los altos mandos, este decidiría el destino del otro y con ello quiero decir, que iba desde un cambio de zona, hasta hacerlo renunciar, en este periodo, se dice que el lema era, la tierra es de quien la trabaja, como también si eres invitado a la fiesta y no vienes a la misma, aquí te tendremos tu bolsita de dulces. Ya en el sexenio de Reyes Baeza, la profesionalización llegó y dejó de ser Policía Judicial a ser Policía Ministerial, en este gobierno se destacó por el alto índice de ataques a la corporación, dando como resultado un buen número de compañeros victimados por el crimen organizado, fue palpable ver la división antagónica de compañeros relacionados con determinado cartel que ya se imponían en la región, es así, que en filas las miradas de unos y otros eran sentencia de muerte, luego al salir de un pase de lista, a escasos metros de la calle se suscitaban los encontronazos, quedando sin vida el más débil oponente, solo para el resto de la tropa como se dice en filas, nos restaba reguardar el área, en lo que llegaban los demás compañeros, la incertidumbre cimbraba cuando te acomodaban con un compañero enrolado, tenías que jugar la parte de resguardarte en casa o bien si andabas en la calle con él, ponerte muy alerta para sobrevivir a un ataque, en esta época las burlas hacia los demás no se hacían,

no obstante en este gobierno se nos dio la oportunidad de hacer una carrera para quien no la tuviera, nos dieron un buen de cursos, fueron lineamiento y protocolos ya a seguir en nuestro actuar, el Nuevo Sistema de Justicia entraba de lleno a Chihuahua. Ya en el gobierno de Cesar Duarte, fue diferente, tras la depuración de personal, ya para ser Policía Ministerial tenías que contar con una carrera profesional, pero entre más capacitados estábamos, con ello empezaron los estereotipos y la discriminación, ingresaban a filas, personas más plenamente identificadas en su género, algunos abiertamente se mostraban como homosexuales y lesbianas, por lo que las burlas y discriminaciones se empezaron a dar, desde ese momento a la actualidad nadie las pudo parar.

Es así, que recordamos que Chihuahua fue el primer Estado, donde se aplicó desde el 2007, el Código Procesal Penal Integral de tipo Oral Público, Acusatorio y Transparente. Este nuevo sistema implicó cambios organizacionales de consideración en todo el Estado.

El 25 de septiembre del 2010, la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, Disposiciones Generales, en su Capítulo Primero, establece en el Artículo que La Fiscalía General del Estado es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado encargada de las áreas de: Investigación y Persecución del Delito, incluyendo la Agencia Estatal de Investigación; Atención a Víctimas del Delito y de Violaciones a los Derechos Humanos; Investigación de Violaciones a Derechos Humanos; Operaciones

Estratégicas; Combate a la Corrupción, y Desaparición Forzada de Personas; coadyuvante en materia de Seguridad Pública y Prevención.

“La Fiscalía regirá su actuación por los principios de autonomía, legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, transparencia, inmediatez, honradez, respeto a los Derechos Humanos, accesibilidad, debida diligencia, imparcialidad, interculturalidad, perspectiva de género, igualdad sustantiva, inclusión, accesibilidad, interés superior de niñas, niños y adolescentes, diseño universal, etaria, no discriminación, el debido proceso y sustentabilidad.”

7.2.- Reclutamiento y Selección

La Fiscalía General del Estado de Chihuahua, a través del Instituto Estatal de Seguridad Pública, cuenta con un proceso de selección para tratar de captar personas que cuenten con vocación de servicio, honestidad, lealtad disciplina, que pretendan aspirar a hacerse Policías de Investigación, Agente del Ministerio Público, Policía de Seguridad y Custodia Preventiva, Policía Estatal Preventiva y Policía Estatal de Seguridad Pública, estos deben cumplir con los requisitos que establezcan las presentes convocatorias, este se muestra en la presente tabla (1). Esto implica la aplicación de controles de confianza, exámenes psicométricos y pruebas físicas. Una vez que se detectan a los candidatos más aptos, estos son enviados a un curso de seis meses en las instalaciones del Instituto Estatal de Seguridad Pública en la Ciudad

de Chihuahua. Al concluir el curso los cadetes reciben su acreditación avalado por la Fiscalía General del Estado de Chihuahua y del Instituto Estatal de Seguridad Pública.

En el Instituto Estatal de Seguridad Pública, los planes de estudio incluyen 30 materias, en áreas de conocimiento, como Ética, aspectos Jurídicos, Derechos Humanos, Perspectiva de Género, Defensa Personal y Adiestramiento Físico. El objetivo de este plan de estudios es que los nuevos elementos tengan visión amplia sobre su actuación frente a los Ciudadanos

7.3.- Actuaciones y legalidad del Policía de Investigación

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 21, establece los lineamientos de actuación en cuanto a las actividades de las instituciones de seguridad pública.

En el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, en el artículo 1, se preceptúa claramente que dichos servidores públicos deben ejecutar en todo momento los deberes que se les impone, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Así como los artículos 40, 87, 88, 96 y 99 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, establece la ley reglamentaria en materia de seguridad pública.

En la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública en los artículos 44, 57 y 102

En la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado, Artículo 4 describe en relación con la disciplina interna.

Y la Policía está también sujeta a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado Artículo 32 y al Acuerdo Nacional por la Justicia, la Legalidad y la Seguridad del 21 de agosto de 2008.

Así mismo también el Policía de Investigación de la Agencia Estatal de Investigación, está sujeto al Comité de Ética de la Fiscalía General del estado de Chihuahua.

7. 4.- Comité de Ética de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua

Es el órgano colegiado encargado de fomentar, difundir, vigilar y hacer cumplir el código de Ética y el Código de Conducta; tiene el objetivo de orientar y dar certeza a las y los servidores públicos de la Fiscalía del Estado sobre el comportamiento ético al que debe sujetarse en su quehacer cotidiano.

Su objetivo, es orientar y dar certeza a las y los servidores públicos de la Fiscalía, sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano.

Este Comité de Ética está conformado por nueve integrantes, dos participan de manera permanente y siete electos con carácter temporal, conforme a la siguiente estructura:

- Presidente
- Secretario Ejecutivo
- Vocales

El Secretario Ejecutivo está a cargo de la persona titular de la Dirección Ejecutiva y una posición de las vocales la ocupa la persona encargada de la Unidad de Género de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, quienes participan de manera permanente.

Las otras cinco personas, cuatro son selectas a través de un proceso de nominación y votación transparente. La participación de todos los miembros es de carácter honorario.

CONCLUSIONES

En la presente tesis, se ilustran conceptos de violencia, sus tipos, causas, consecuencias y conductas que la abarcan. La finalidad es identificarla y visibilizarla, todo acto conlleva a una consecuencia, todo agresor debe ser llamado por su nombre, es así como la víctima de violencia va obteniendo su reparación de daño.

Se muestra que ¿Qué es Identidad?, ¿Qué es Identidad personal?, sus características y elementos de la misma, señalando las diferencias de la Identidad Personal y la Identidad Social, esto para comprender lo que es la Identidad de género, sus tipos, ¿Cómo se construye?, identificándola en cuanto a su orientación sexual y su sexualidad.

La finalidad es entonces identificar claramente lo que es la violencia y discriminación por identidad de género, con ello se citan los prejuicios, estigmas y actos de discriminación por identidad de género por características sexuales y sus consecuencias.

Se hace mención de los derechos y herramientas, a nivel Internacional y nacional contempladas en normas jurídicas que asisten a la Comunidad LGTBQ+.

En antecedente histórico se analiza al policía, se explica cómo se conformaron las corporaciones policíacas, como son en la actualidad, sus expectativas y sesgos que tiene sobre el género y ¿cómo sería? un servicio policial que promoviera la igualdad de género.

Por último, se describe como fue la creación de la policía de investigación en el Estado de Chihuahua, se muestran el proceso de reclutamiento y selección de nuevos elementos policiales, se señalan bajo que actuaciones se conducen y legalidad de las mismas; se refiere los códigos de ética y de conducta a los que se está sujeto por ser servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.

PROPUESTAS

Conforme a lo que se mostró en el presente estudio respecto a la violencia por identidad de género que se presenta en la Agencia Estatal de Investigación en la Ciudad de Chihuahua hacia los elementos policiales que la integran, que se identifican como homosexuales, lesbianas, transexuales o bien son percibidos como tales, esta violencia no es visible por los altos mandos jerárquicos ni por el resto del personal que la integran, se pasa por alto esta discriminación, se continua con tal hostigamiento, acoso sexual y psicológico, acompañado de agresiones verbales y físicas; y son nulas las denuncias que se llegan a presentar por tales agresiones, ya que en consulta de estadística no existen las mismas.

Se debe conocer y reconocer sobre esta problemática como tal y esta es la Violencia por identidad de género en la Agencia Estatal de Investigación en la Ciudad de Chihuahua, por lo que se propone es lo siguiente:

Primera. - Concientización de la violencia por identidad de género en las políticas que integran la Agencia Estatal de Investigación de Chihuahua.

Segunda. - Creación de campañas encaminadas a informar de ¿qué es la Violencia por identidad de género?, ¿Cómo identificarla?, ¿Cómo prevenirla?, ¿Cómo confrontarla? y ¿Cómo erradicarla?

Tercera. - Brindar apoyo y asesoría a los elementos de la policía de investigación, que denuncien violencia por identidad de género, por medio del Departamento Jurídico que cuenta la Agencia, el cual canalizara dicha denuncia a la instancia correspondiente, para que dicha denuncia se admitida y que a esta se le tenga continuidad en su proceso, hasta la resolución de la misma.

BIBLIOGRAFIA

(Pérez, Mariana. (Última edición:28 de noviembre del 2021). Definición de Violencia.)

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (Véase ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve)

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (2030 Agenda for Sustainable Development, Target 8.5, Goal 10 and Target 5.2.)

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, Workplace violence: Issues in response (Quantico, Virginia), 2004, pág. 13.).

(Oficina de Enlace y Partenariado en México).

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (ILO et al. 2002. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual (Geneva), pág. 4.)

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2013, pág. 8.)

(Oficina de Enlace y Partenariado en México) (Véase University of Sheffield. 2012. “Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the

workplace”. News release accessed at <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farl>)

<https://concepto.de/que-es-diversidad/#ixzz7k08Bsva7>

<https://concepto.de/identidad-de-genero/#ixzz7k02qwlv1>

Baruch, Ricardo, Cesar Infante y Claudio Saloma, (2016). “Homophobic Bullying in Mexico: Results of a national survey”. *Journal of LGBT Youth* 13 (1-2): 18-27.

Brito, Alejandro, coord. (2018) *Violencia, impunidad y prejuicios: Asesinatos de personas LGTBTT en México 2013-2017*. México: Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana.

Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA [Censida], (2016).

Informe Nacional de Avances en la Respuesta al VIH y el Sida: México 2016.

Disponible en: <https://goo.gl/1cPNdX>

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas [CEAV] y Fundación Arcoiris, (2016).

Investigación sobre atención a personas LGBT en México: Resumen Ejecutivo.

Disponible en:

<http://www.ceav.gob.mx/wpcontent/uploads/2016/04/INVESTIGACION-LGBT-ResumenEjecutivo-11-ABR-16.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OEA/Ser.LV/II. Doc. 36

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred], (2018). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados.

Flores, Andrew, Jody Herman, Gary Gates y Taylor Brown, (2016). "How Many Adults Identify as Transgender in the United States?". The Williams Institute at UCLA, Junio.

Gutiérrez, Juan Pablo, Aurora Franco, Diana Sansores y Andrey Ryo Shiba, (2012). "Informe técnico analítico sobre la prevalencia del VIH; así como factores de riesgo y vulnerabilidad en personas que se dedican al trabajo sexual; y en personas transexuales y personas transgénero". Instituto Nacional de Salud Pública, México.

Mendoza, Juan Carlos, Luis Ortiz, Ricardo Román y Aarón Rojas, (2015). Principales Resultados del Diagnóstico Situacional de las Personas LGBTIQ de México 2015. Disponible en: <https://goo.gl/esXosb>

Robles, Robles, Rebeca, Ana Fresán, Hamid Vega-Ramírez, Jeremy Cruz-Islas, Víctor Rodríguez-Pérez, Tecelli Domínguez-Martínez y Geoffrey M. Reed, (2016). "Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD11". The Lancet Psychiatry 3(9): 850-859.

Tvt research project, (2017). "Trans Murder Monitoring (TMM) TDoR 2017 Update".

Transrespect versus Transphobia Worldwide. Disponible en: <https://goo.gl/KQDqt1>

Prevención y erradicación de prácticas homofóbicas o transfóbicas. Recuperado de <http://www.aldf.gob.mx/comsoc-proponen-que-homofobia-y-transfobia-sancionen-df-13288.html>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf 2

<https://ethic.es/2020/06/discriminacion-laboral-lgbt-volver-al-armario/> 3

<http://www.expansion.mx/opinion/2017/06/19/opinion-acabar-con-la-discriminacion-laboral-a-las-personas-lgbt> Dada en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 10 días de febrero del año dos mil veintiuno. Diputada Reyna Celeste Ascencio Ortega (rúbrica)

Ver M. S. Grindle (2007) "Good enough governance revisited", *Development Policy Review*, 25(5), pp. 533–574; Unidad de Estabilización (2014) "Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance", Londres: Oficina de Asuntos Extranjeros y de la Mancomunidad, Ministerio de Defensa y Departamento para el Desarrollo Internacional; T. Kelsall (2011) "Going with the grain in African development?", *Development Policy Review*, 29(1), pp. 223–251; S. Unsworth (2010) "An upside down view of governance", Brighton: Instituto de Estudios para el Desarrollo; M. Andrews, L. Pritchett y M. Woolcock (2012) "Escaping capability traps through problem driven iterative adaptation (PDIA)", Working Paper 299, Washington, DC: Centro para el Desarrollo Global. 2. P. Albrecht y H. M. Kyed (eds) (2015) *Policing and the Politics of Order-Making*, Abingdon: Routledge; P. Jackson and S. Bakrania (2018) "Is the future of SSR non-linear?", *Journal of Intervention and Statebuilding*, 12(1), pp.11–30.

Prevención y erradicación de prácticas homofóbicas o transfóbicas. Recuperado de <http://www.aldf.gob.mx/comsoc-proponen-que-homofobia-y-transfobia-sancionen-df-13288.html>