



¿Sabías qué?

La mitad de las personas LGBTI ha vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, alguna situación de acoso, hostigamiento o discriminación, por lo que muchas prefieren ocultar su condición¹.

Conceptos básicos que debes de conocer:

SEXO: Al hablar de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras al nacer.

Sin embargo, hay personas cuyos cuerpos presentan factores que hacen que su configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal difiera de lo que culturalmente suele entenderse estrictamente como el sexo “masculino” o el sexo “femenino”; estas personas son llamadas intersex. Las personas intersex evidencian que, biológicamente, no existen sólo dos opciones para los diversos factores.²

GÉNERO: Se refiere al resto de los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres, como “masculino” y a las mujeres, como “femenino”. Dichas características pueden abarcar las actitudes que por lo general se le imputan a uno u otro sexo, como las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse³.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la sienta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento; incluye 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 como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.⁴

Se le llama “persona trans” a aquella cuya identidad de género no concuerda con la que se le asignó al nacer.

1 Investigación sobre Atención a Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans en México, Resumen Ejecutivo, Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, Fundación Arcoiris, 2016, p. 3.

2 Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2014, p. 13.

3 Idem

4 Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, p. 8

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 la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.⁵

De este concepto se desprenden las siguientes posibilidades:

- **HETEROSEXUALIDAD:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **HOMOSEXUALIDAD:** Hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **BISEXUALIDAD:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, y de su mismo género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.⁶

LGBTI: Siglas que identifican a una comunidad conformada por las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, entre otras. Lo anterior, con la finalidad de visibilizar y reconocer la discriminación histórica a la que han estado sometidas las personas que se encuentran en esta condición, asegurando el reconocimiento legal de la orientación sexual o de la identidad de género como condición esencial de la persona a ser protegida⁷.

Recomendaciones básicas para servidoras y servidores públicos:

- » Mantén la **confidencialidad** de la información proporcionada por la persona que acude para presentar una queja o denuncia.

Recuerda que, de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas⁸.

⁵ Idem

⁶ Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2014, p. 16.

⁷ La protección internacional de las personas LGBTI, Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género, UNHCR-ACNUR, octubre 2014.

⁸ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, artículo 5.

- » Cuando recibas y atiendas la queja o denuncia **evita los estereotipos** al dirigirte a las personas.

Los estereotipos son la forma en la que categorizamos a las personas; implica atribuirle a una persona características o roles únicamente por su aparente pertenencia a un grupo. Por eso es muy importante que identifiquemos y desechemos las preconcepciones que se tienen de las personas, por virtud de su identidad o expresión de género, o de su orientación sexual.

Las ideas que por lo general permean a todos los estereotipos relacionados con la identidad de género y la orientación sexual parten de la base de que existe una sexualidad natural y legítima; y que los hombres y mujeres tienen cierto tipo de cuerpos y que, conforme a los mismos, se deben de comportar de cierta manera, por lo general diferenciada y casi opuesta.

Los estereotipos más comunes sobre las personas LGBTI son los siguientes:

- Las personas trans, los hombres gay y las lesbianas son personas enfermas.
- Todos los hombres gay son enfermos de SIDA y tienen prácticas sexuales riesgosas.
- Los hombres gay y las lesbianas no forman relaciones estables.
- Los hombres gay y las lesbianas no tienen hijos o hijas⁹.

Por lo anterior, cuando atiendas quejas o denuncias de personas LGBTI no asumas cómo son o cómo es su vida, despójate de los prejuicios y estereotipos.

- » Siempre concúctete con pleno **respeto a los derechos humanos** y sin ejercer ningún tipo de discriminación.

La discriminación es la distinción, exclusión, restricción o preferencia¹⁰ que se basa en determinadas condiciones como el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra, que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas¹¹.

¡Recuérdalo! Si niegas el acceso a un derecho con base en estos motivos, estarás cometiendo un acto discriminatorio, contrario a la Constitución Federal y a los valores que todo(a) servidor(a) público(a) debe anteponer en el desempeño de sus funciones de acuerdo al Código de Ética de los Servidores Públicos de Gobierno Federal¹².

⁹ Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2014, p. 17-26.

¹⁰ Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observación General No. 18, No discriminación, párr.7

¹¹ Artículo 1, párr. 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹² Capítulo III, 3.1 De los valores, Valor 4: Igualdad y no discriminación, Código de Ética de los Servidores Públicos de Gobierno Federal.

- » Utiliza un lenguaje **inclusivo**. Evita en todo momento el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios.

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad¹³.

¡Infórmate y utiliza los términos correctos!

También ten presente que al atender a una persona trans se utiliza “mujer trans”, cuando el sexo asignado al nacer es de hombre pero la identidad de género es femenina; “hombre trans” cuando el sexo asignado al nacer es de mujer y la identidad de género es masculina; o “persona trans” o “trans” cuando no existe una convicción de identificarse dentro de la categorización masculino-femenino. Se debe respetar la forma en que cada persona se auto-identifica¹⁴.

13 ¿Qué es el lenguaje inclusivo y por qué es importante que lo uses?, CONAVIM.

14 Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucran la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2014, p. 14.