

Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Diplomado: Teoría y práctica de las organizaciones civiles con trabajo en disidencia sexual y VIH/Sida en México.

Investigación: Discriminación y exclusión laboral de la población travesti, transgénero y transexual de la Ciudad de México.

Rocio Suárez.

11 de julio del 2009.

Índice.

03.- Introducción.

04.- Metodología y proceso de la investigación.

05.- Presentación de resultados.

14.- Aspectos relevantes de la encuesta.

15.- Otras referencias.

21.- Fuentes de consulta.

Introducción.

Esta investigación se orienta a conocer la percepción y opinión de las personas travestis, transexuales y transgéneras en torno a la discriminación y exclusión laboral.

La investigación se ha propuesto, además, conocer el perfil general de las personas entrevistadas, conocer el grado de conocimiento y uso de las diferentes instituciones y leyes a favor de la no discriminación, así como escuchar sus propuestas a favor de la equidad e inclusión.

De manera especial se aborda el tema de las reformas al código civil local que permiten la realización del juicio de levantamiento de acta por reasignación para la concordancia sexo-genérica (1). Dicha reforma resulta un avance en el reconocimiento identidad jurídica coherente con la identidad de género de las personas transgéneras y transexuales, y también abre una puerta para el pleno ejercicio de sus derechos, entre ellos el del acceso a un empleo digno.

Como una continuación de este trabajo se pretende hacer pública esta investigación y abrir un espacio de reflexión dentro de la comunidad travesti-transgénero-transexual, a fin de impulsar un proceso de ciudadanía –entendida como la participación en los asuntos públicos que nos afectan e interesan-, que nos lleve al fortalecimiento de nuestras capacidades organizativas.

Y es que “la discriminación laboral conlleva una pérdida para la sociedad de capital humano al desaprovechar el conocimiento y experiencia de las personas y su impacto en el desarrollo económico de un país o de una comunidad resulta incuantificable” señala la CDHDF en su informe especial Informe especial sobre violaciones a los derechos humanos por orientación o preferencia sexual y por identidad o expresión de género (2). Dicho informe agrega “en el ámbito laboral el prejuicio y la violencia contra las personas por su orientación o preferencia sexual o por su identidad o expresión de género, la segregación y la marginación, las burlas y los comentarios perniciosos terminan por dañar y excluir a estas personas” y de manera puntual señala “Las personas transexuales y transgénero que no cuentan con documentos oficiales coherentes con su identidad de género se encuentran desprotegidas ya que se les desconoce su identidad, su trayectoria, su escolaridad, su experiencia laboral, sus conocimientos y habilidades; lo cual conduce a una cadena de exclusión, discriminación y violencia”

La problemática de la discriminación laboral es poco estudiada en sus alcances como reconoce la Organización Internacional del Trabajo, en su informe "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean" (3). El informe de la OIT expresa entre otros aspectos su preocupación sobre las manifestaciones de homofobia en el campo laboral: "Las personas cuya orientación sexual no se ciñe a los modelos establecidos e imperantes pueden ser objeto de violencia verbal, psicológica y física, amén de ser blanco de manifestaciones de odio." Además aborda las presiones que deben afrontar l@s trabajador@s LGTB: "Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales."

Sin duda alguna esta problemática no debe ser abordada solo desde el campo laboral, existe una discriminación institucionalizada que se refleja en las condiciones que sistemáticamente son inadecuadas en sistemas o instituciones y que resultan en perjuicio físico, psicológico, educativo, laboral, etc. de sectores de la población. Así que este tema deberá llevarnos a la agenda de la exigibilidad de nuestros derechos desde una perspectiva integral y transversal.

Metodología y proceso de la investigación.

Para la realización de esta investigación se recurrió a una forma reducida de una encuesta por muestreo conocida como "sondeo de opinión", esta forma de encuesta es similar a un muestreo, pero se caracteriza porque la muestra de la población elegida no es suficiente para que los resultados puedan aportar una información concluyente. Se utiliza solo para recolectar algunos datos sobre lo que piensa un número de individuos de un determinado grupo sobre un determinado tema. (4)

Esta técnica de investigación social consiste en averiguar, a través del análisis de las respuestas dadas por un número determinado de personas a un conjunto de preguntas formuladas previamente, algún aspecto de la realidad social.

Para la implementación de esta encuesta, primeramente se elaboro un instrumento piloto que fue enviado a 10 personas de la comunidad a fin de conocer sus observaciones sobre el contenido y formulación de preguntas. Así quedaron las preguntas tratando que estas fueran sencillas y claras, además, que en su mayoría fueran preguntas cerradas.

Una vez realizado este pasó, se convoco a una reunión para hacer la presentación formal de esta investigación. Del 14 al 27 de junio se realizaron los levantamientos de las encuestas: 29 se realizaron en persona y 23 se realizaron vía Internet.

Se busco que existiera una muestra equilibrada entre la población travesti, transgénero y transexual. Así como una representación de habitantes de todas las delegaciones políticas, y de diferentes niveles sociales y laborales.

El instrumento aplicado, quedo conformado de la siguiente forma:

- Introducción.
- Datos generales.
- Percepción de la discriminación. Propuestas.
- Ocupación: Empleo asalariado, autoempleo, desempleo.
- Percepción de la Discriminación laboral. Propuestas.

Esta investigación se presento el 11 de julio como trabajo final del diplomado "Teoría y práctica de las organizaciones civiles con trabajo en disidencia sexual y VIH/Sida en México".

Como parte del propio proyecto, se planteo regresar los resultados de este diagnostico a las personas entrevistadas para retroalimentar las propuestas planteadas. Para este proceso de retroalimentación se utilizo el correo electrónico, la publicación en redes sociales de Internet y en reuniones.

Es de resaltar que a partir de este diagnostico no se quedo en la población TTT con la que cotidianamente mantenemos vínculos, hemos abierto una relación de acercamiento con compañeras que realizan trabajo sexual; laboran en estéticas y volantean en el metro.

Presentación de resultados.

DIAGNÓSTICO DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN TRAVESTI, TRANSGÉNERO Y TRANSEXUAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

I.- DATOS GENERALES.

Cantidad de personas entrevistadas: 51

Edad promedio: 33 años

Estado Civil	Cantidad de personas	Porcentaje del total de entrevistadas
Soltera	35	68.60%
Casada	10	19.60%
Divorciada	04	7.84%
Unión libre	02	3.92%

Entidad de nacimiento	Cantidad de personas	Porcentaje del total de entrevistadas
Distrito Federal	34	66.64%
Estados	16	31.36%
Otro país	01	1.96%

Distribución geográfica: las 51 entrevistas se realizaron en 13 de las 16 Delegaciones Políticas de la Ciudad de México. No se logro localizar a personas en Milpa Alta, Cuajimalpa y Magdalena Contreras.

Iztapalapa 14

Cuahuatémoc 12

Benito Juárez 06

Iztacalco 05

Coyoacán 03

Gustavo A. Madero 02

Venustiano Carranza 02

Tláhuac 02

Azcapotzalco 01

Xochimilco 01

Tlalpán 01

Álvaro Obregón 01

Miguel Hidalgo 01

¿Te reivindicas como?	Cantidad de personas	Porcentaje del total de entrevistadas
Travesti	20	39.20%
Transgénero	17	33.32%
Transexual*	14	27.44%

*13 Son MTF –Masculino Transiciona Femenino- y 1 es FTM –Femenino Transiciona a Masculino- (5)

¿Actualmente vives con?	Cantidad de personas	Porcentaje del total de entrevistadas
Tus padres	16	31.36%
Tu pareja	13	25.48%
Sola	11	21.56%
Con amigo/as	06	11.76%
Otros familiares	05	9.80%

Escolaridad	Cantidad de personas	Porcentaje del total de entrevistadas
Licenciatura completa	19	36.10%
Bachillerato completo	12	23.52%
Secundaria completa	11	21.56%
Bachillerato inconcluso	04	7.84%
Licenciatura inconclusa	03	5.88%
Primaria completa	01	1.96%
Primaria inconclusa	01	1.96%

¿Conoces las modificaciones al Código Civil del Distrito Federal que te permiten contar con una nueva acta de nacimiento por reasignación para la concordancia sexo-genérica?

No (28) 54.88% Sí (23) 45.08%

¿Realizarás el trámite para obtener una nueva acta de nacimiento por reasignación para la concordancia sexo-genérica?

Sí (19) 82.46% No (04) 17.36%

Si la opción anterior fue SÍ. ¿Ya iniciaste tu trámite actualmente?

No (17) 89.42% Sí (02) 10.52%

Si piensas realizar tu trámite y aún no lo haces. ¿A qué se debe?

Por los costos que implica el trámite. Miedo a perder el empleo. Desconocimiento del proceso administrativo. No nació en el DF. Estoy en proceso de prueba de vida.

Si no piensas realizar tu trámite. ¿A qué se debe?

No lo necesito. Por la discriminación. Por los trámites. Estoy a gusto con mi dualidad.

II.- PERCEPCIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN.

¿Consideras que la discriminación que viven las personas travestís, transgénéricas y transexuales es?

Alta (29) 56.84% Media (20) 39.20% Baja (02) 3.92% Nula (00) 0.0%

¿En qué ámbito se da más la discriminación hacia las personas travestís, transgénéricas y transexuales?	Cantidad de veces que se señaló este ámbito por las entrevistadas	Porcentaje del total de entrevistadas que señaló este ámbito
Ámbito Laboral	25	49.99%
Ámbito Familiar	23	45.08%
Ámbito Religioso	14	27.44%
Ámbito de Servicios	13	25.48%
Ámbito Escolar	09	17.64%

¿Conoces alguna institución que te proteja y defienda de la discriminación?

No (26) 50.96% Sí (25) 49.04%

¿Cuál?

CDHDF (17) 60.69%

CONAPRED (10) 35.70%

TVMEX (01) 3.57%

¿Conoces alguna legislación que te proteja y defienda de la discriminación?

No (43) 84.28% Sí (08) 15.72%

¿Qué ley conoces que te proteja y defienda de la discriminación?

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación. La “ley trans”, la Constitución –Artículo 1-, y el artículo 206 del Código Civil del DF.

PROPUESTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

-No pedimos derechos especiales, pedimos el cumplimiento a las leyes mexicanas y a los tratados internacionales suscritos por México en materia de Derechos Humanos. Ante la situación real de vulnerabilidad que vivimos pedimos se generen acciones afirmativas que permiten de manera gradual eliminar obstáculos y garantizar la igualdad de oportunidades a sectores que históricamente han sido discriminados.

-Es necesario que las políticas públicas destinadas a combatir y erradicar la discriminación tengan un enfoque de integralidad y transversalidad.

-Ante las situaciones de discriminación, reconocemos que es necesaria la participación de organizaciones de la diversidad sexual y de la sociedad en general a fin de fortalecer una cultura a favor de los Derechos Humanos.

- Existe un círculo de discriminación exclusión en el que uno de los factores es no contar con el reconocimiento jurídico de la identidad sexo-genérica de las personas transexuales. Si no cuento con un empleo digno, no podré pagar un terapeuta que lleve mi proceso –provocando la automedicación y uso de sustancias como aceites-. Tampoco podría pagar un abogado y un perito para realizar mi trámite. Por ello continuare viviendo la exclusión. Según el Consejo de la Judicatura al mes de mayo se han expedido 5 actas nacimiento por concordancia sexo-genérica, 2 solicitudes están en tramite, y en un caso se dicto una sentencia desfavorable al peticionario.

Al interior de la comunidad travesti, transgénero, transexual proponemos.	Desde el gobierno y la sociedad en general proponemos.
<ul style="list-style-type: none"> -Mejorar y fortalecer nuestras organizaciones. -Involucrarnos en la formulación de las políticas públicas con una actitud propositiva. -Difundir las leyes que protegen nuestros derechos en nuestra comunidad. -Impulsar foros y talleres con temáticas que toquen las diferentes problemáticas que vivimos: salud, educación, discriminación, etc. -Impulsar la denuncia de la violación a nuestros derechos. -Acompañar y apoyar campañas educativas, de sensibilización y difusión de los Derechos Humanos y en contra de la discriminación. -Ser más visibles, para que la sociedad perciba que estamos presentes, que somos sus familiares, compañeras de escuela o trabajo. -Promover la valoración de nuestro aporte a la sociedad. -Seguimiento a las diferentes legislaciones y programas de gobierno en materia de Derechos Humanos y de la Diversidad Sexual en el DF. 	<ul style="list-style-type: none"> -Impulsar campañas en medios de comunicación para sensibilizar e informar sobre la diversidad sexual. -Promover la educación sexual en planes y programas educativos desde el nivel básico hasta el profesional. -Crear y/o mejorar las leyes antidiscriminatorias. -Promover la equidad de género y la lucha contra el machismo. -Generación de oportunidades educativas, laborales, etc. libres de discriminación. -Ante las modificaciones al código civil para la obtención de un acta de nacimiento por concordancia sexo-genérica, es importante capacitar a defensores de oficio a fin de que puedan llevar dicho trámite cuando exista solicitud. -Con las modificaciones a la Ley de Salud y el inicio del modelo de atención a las personas transgénero y transexuales en la Clínica Condesa. Solicitamos que esta atención pueda ser considerada para el trámite y peritaje solicitado en la obtención de una nueva acta por concordancia sexo-genérica. -Inclusión de las mujeres transexuales en las legislaciones correspondientes del Distrito Federal como la <i>Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres</i> o la <i>Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia</i>. -Promover la participación de organizaciones de la sociedad civil, para definir lineamientos de políticas públicas en materia de Derechos Humanos y de la Diversidad Sexual del gobierno del DF.

III.- OCUPACIÓN.

Estudios y trabajos (7)	13.72%
Autoempleo. (28)	54.88%
Cuentas con un empleo asalariado. (13).	25.48%
Estas desempleada (10)	19.60%

SITUACIÓN LABORAL: AUTOEMPLEO.

De las 51 personas entrevistadas, 28 se autoemplean (54.88%)

¿Cuánto tiempo laboraste en tus últimos dos trabajos? 5 años es el promedio de tiempo obtenido según sus respuestas.

¿Cuánto tiempo tienes autoempleándote?

Más de 5 años (12)	42.84%
De dos a tres años (7)	24.99%
Menos de un año (6)	21.42%
Un año (3)	10.71%

¿Cuáles son las causas por las que recurres al autoempleo?

Falta de empleo, discriminación, estudio y no encuentro trabajo de medio tiempo, falta de opciones para ejercer mi carrera, mejorar ingresos, mayor libertad, no cuento con el apoyo familiar.

Trabajas en el área de:

Servicios (24)	77.28%	Comercio (7)	22.54%
------------------	--------	----------------	--------

¿Qué tipo de actividad desarrollas en específico?

Trabajo sexual, estilista, vendedor, modelo, cosmetóloga, medico, agente aduanal, construcción, maestro, diseño grafico, mantenimiento de computo, reparaciones aparatos electrónicos.

El espacio en el que laboras es:

Propio (24)	85.68%
Familiar (2)	7.14%
Colectivo (2)	7.14%

Tu percepción salarial mensual es de:

Hasta \$1500.00 (10)	35.70%
Más de \$3000.00 y hasta \$4500.00 (6)	21.42%
Más de \$1500.00 y hasta \$3000.00 (5)	17.85%
Más de \$4500.00 y hasta \$6000.00 (3)	10.71%
Más de \$7500.00 (3)	10.71%
Más de \$6000.00 y hasta \$7500.00 (1)	3.57%

¿Con qué prestaciones sociales cuentas?

Ninguna (28) 100%

¿Consideras que tu actividad corresponde a tus estudios y capacidades laborales?

No (20) 71.40% Sí (8) 28.56%

¿Tienes las mismas condiciones laborales que otro empleado de tu mismo nivel?

No (19) 67.83%
Sí (9) 32.17%

¿Consideras que puedes mejorar laboralmente al autoemplearte?

Sí (25) 89.25%
No (3) 10.75%

SITUACIÓN LABORAL: EMPLEO ASALARIADO.

De las 51 personas entrevistadas, 13 tienen empleo asalariado (25.48%)

¿Cuánto tiempo laboraste en tus últimos dos trabajos? Promedio 3.5 años es el promedio de tiempo obtenido según sus respuestas.

¿Cuánto tiempo tienes en tu último empleo?

Más de 5 años (6)	46.14%
De dos a tres años (4)	31.84%
De cuatro a cinco años (2)	15.92%
Menos de un año (1)	7.69%

Tu situación contractual es:

Trabajador de base (6)	46.14%
Trabajador de confianza (4)	31.84%
Trabajador sin contrato (2)	15.92%
Trabajador eventual (1)	7.69%

Trabajas en el sector:

Público (0) Privado (13) 100%

Trabajas en el área de:

Servicios (8)	61.52%
Comercio (2)	15.92%
Industria (2)	15.92%
Otro (1) ONG	7.69%

¿Qué tipo de actividad desarrollas en específico?

Mesero, secretaria administrativa, vendedor, marketing, jefe de inventarios, músico, administración de procesos de calidad, informática y programación, valuador, agente aduanal, encargado de seguridad, desarrollo de proyectos tecnológicos de informática.

Tu percepción salarial mensual es de:

Más de \$7500.00 (6)	46.14%
Más de \$3000.00 y hasta \$4500.00 (3)	23.07%
Más de \$6000.00 y hasta \$7500.00 (2)	15.92%
Más de \$4500.00 y hasta \$6000.00 (1)	7.69%
Hasta \$1500.00 (1)	7.69%

¿Con que prestaciones sociales cuentas?

El 76.12% dice contar con alguna prestación social.

El 23.88% dice no contar con ninguna prestación social.

Aguinaldo (10) 76.90%

Pago de vacaciones (9) 69.21%

Servicio de salud (9) 69.21%

Reparto de utilidades (6) 46.14%

Otro (3) ¿Cuál? Caja de ahorro, fondo para pensión, vales. 23.88%

Ninguna prestación social (3) 23.88%

¿Consideras que tu puesto corresponde a tus estudios y capacidades laborales?

Sí (10) 76.90%

No (3) 23.10%

¿Tienes las mismas condiciones laborales que otro empleado de tu mismo nivel?

Sí (10) 76.90%

No (3) 23.10%

¿Consideras que tienes las mismas oportunidades de mejorar laboralmente, al igual que otro empleado de tu mismo nivel?

Sí (8) 61.52%

No (5) 38.48%

¿En esta empresa, iniciaste tu proceso transgénico-transexual?

No (10) 76.90%

Sí (3) 23.10%

SITUACIÓN LABORAL: DESEMPLEO.

De las 51 personas entrevistadas 10 se encuentran desempleadas (19.60%)

¿Cuánto tiempo laboraste en tus últimos dos trabajos? 5 años es el promedio de tiempo obtenido según sus respuestas.

¿Desde hace cuánto tiempo estas desempleado?

Un año (5) 50.00%

Menos de un año (4) 37.50%

De dos a tres años (1) 12.50%

¿Has recurrido a algún programa de capacitación laboral por parte de la secretaria del trabajo?

No (10) 100%

¿Por qué no?

No conozco este programa, no lo requiero, estoy sobrecalificada.

¿Has recurrido al seguro de desempleo del gobierno del Distrito Federal?

Si () No (10) 100%

¿Por qué no?

No reúno la documentación que se requiere, no conozco de este programa, tendría que presentar documentación que no concuerda con mi identidad de género.

IV. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Contestado por las 51 personas entrevistadas.

En algún empleo, ya sea el actual o alguno anterior, ¿Contaba/Cuenta con un código o política de inclusión o antidiscriminatoria?

No (47) 92.16% Si (04) 7.84%

Por tu condición transgénerica-transexual, ¿Has vivido alguna forma de discriminación en este u otro trabajo?

Sí (33) 64.68% No (18) 35.28%

Si no has sufrido algún tipo de discriminación por tu condición transgénerica-transexual, ¿Esto se debe a qué?

No conocen de mi condición transgénerica en la empresa en que laboro. Me he ganado el respeto de mis compañeros y jefes. Soy dueña de mi negocio.

Si contestaste que SÍ has vivido alguna forma de discriminación en este u otro trabajo, en que forma se manifestó.

Burlas (20)	40.80%
Hostigamiento (10)	20.40%
Agresión física (7)	14.28%
Aislamiento (7)	14.28%
Otros (5) Despido	10.20%

En estos sucesos, estuvieron involucrados.

Clientes (14)	33.32%
Compañeros de trabajo (13)	30.94%
Jefe inmediato (7)	16.66%
Policías (5)	11.90%
Dueño (3)	7.14%

Ante estos hechos discriminatorios, ¿recurriste a alguna instancia para denunciarlos?

No (49) 96.07%
Sí (2) 3.93%

¿A qué instancia recurriste para denunciar estos hechos discriminatorios?

Secretaria del Trabajo (1) 50%
Relaciones publicas de la empresa (1) 50%

PROPUESTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Acciones afirmativas que favorezcan la incorporación y permanencia de la población discriminada por orientación sexual o identidad sexogenérica a las fuentes de trabajo, así como su desarrollo profesional y posibilidades de ascenso laboral:

-Reconocer e incentivar a las empresas o instituciones públicas que cuenten con políticas antidiscriminatorias e incluyentes. *Los incentivos pudieran encontrarse en la creación de un tipo de certificación o reconocimiento como Empresa No Discriminadora, o Incluyente, etc. Tomando en cuenta que la CONAPRED otorga un reconocimiento similar a las empresas que toman sus cursos. Cabe hacer notar que lamentablemente dichos cursos se imparten hasta que una empresa es denunciada.*

-Campañas tendientes a informar a las empresas o instituciones públicas que las habilidades y potencialidades laborales que cada persona tiene, son completamente independientes de su preferencia sexual o identidad sexogenérica. *Dichas campañas pueden ser incluidas o no como parte de los cursos para la certificación o reconocimiento a las empresas.*

-De inicio podría considerarse este un elemento al momento de la contratación o licitación de servicios/compras por parte del gobierno del Distrito Federal.

Acciones legislativas que sancionen la discriminación laboral:

-Reforma laboral a favor de la inclusión. *Revisión del marco legal en materia laboral respecto a los despidos por motivos discriminatorios, cómo se tipifican o clasifican.*

-Mayor rigidez de leyes antidiscriminatorias. *Revisión de las sanciones consecuentes para empresas o instituciones públicas.*

Acciones educativas y de sensibilización:

-Impulsar una cultura de respeto a los Derechos Humanos al interior de las empresas o instituciones públicas. *Puede ser la colocación de carteles alusivos, promoción de jornadas por los DH entre los empleados, notificación sobre eventos de la agenda de los DH, etc.*

-Promover relaciones de equidad e igualdad entre el personal que labora en las empresas.

-Capacitación e información a directivos y personal de recursos humanos en torno a la no discriminación y la diversidad sexual. *Sobre todo en la sensibilización de quienes llevan a cabo los procesos de selección de personal, sobre cómo atender y tratar a personas TTT, así como difundir las novedades sobre los cambios en la legislación local respecto al cambio de identidad, de salud, etc.*

-Promover pláticas y talleres con empresas. *Que pudieran o no incluirse como parte de la actualización a la certificación o reconocimiento propuestos anteriormente.*

-Campañas al interior de los sindicatos. *Concientizar y sensibilizar sobre las condiciones laborales y jurídicas de sus agremiados de población TTT.*

-Crear una cedula informativa sobre la inclusión laboral y sobre qué hacer ante hechos discriminatorios.

Acciones de promoción al empleo:

-Capacitación laboral.

-Apoyo a iniciativas de microempresas y cooperativas.

- *Incorporación, de acuerdo a perfiles, como capacitadoras o talleristas, ya sea en los programas de la ST o para las certificaciones o reconocimientos previamente propuestos.*

- Elaborar una agenda de empleo, que sirva de instrumento de apoyo a la inserción profesional y laboral de sus demandas de empleo.

Acciones ante despidos injustificados:

-Asesoría legal.

-Seguro del desempleo. *Adecuar los requisitos a la realidad laboral que se vive, por ejemplo: trabajos en los que no se nos inscribe el seguro social.*

PROPUESTAS DESDE LOS SECTORES MAS VULNERABILIZADOS:

Una mención especial merecen las compañeras dedicadas al trabajo sexual que participaron en este diagnóstico. Quienes tienen un promedio de 3 años en esta actividad y que la combinan con el comercio ambulante y el estilismo. De ellas el 42.84 manifestó ingresos de hasta \$1500 mensuales y el 57.16% de entre \$3000 y \$4500. Todas manifiestan haber sufrido algún tipo de discriminación en este u otro empleo: el 71.40% sufrieron burlas, el 57.12% golpes y hostigamiento sexual, el 14.28% robo. El 71.40% manifestó como agresores a la policía, el 57.12% a los clientes.

1.- De manera muy puntual, las compañeras trans que “vagonean” en el metro plantean impulsar una **cooperativa de serigrafía**. Para ello **solicitan el apoyo en capacitación y adquisición de equipo** para dicho taller. En una primera etapa en este taller imprimiran sus volantes e información de prevención del VIH/Sida, posteriormente diversificaran su producción a la impresión de otros productos: playeras, vasos, etc.

2.- Así mismo se plantea que el metro designe un tanto por ciento de locales comerciales para impulso de proyectos sociales de organizaciones de la sociedad civil. Las compañeras que laboran en estéticas, solicitan contar con un espacio para impulsar una cooperativa de Servicios Integrales de Atención Personal.

ASPECTOS RELEVANTES DE LA ENCUESTA.

1.- Existe una ALTA valoración de la discriminación que viven las personas travestis, transgénicas y transexuales por parte de las personas entrevistadas. 56.84 % de la población encuestada así lo manifiesta.

2.- Sin embargo frente a este alto grado de discriminación, el desconocimiento de instituciones y leyes que velan por lo Derechos Humanos y protegen de la discriminación también es alto, lo que indica un estado de indefensión.

-54.88% de la población encuestada desconoce las modificaciones al Código Civil del Distrito Federal que le permiten contar con una nueva acta de nacimiento por reasignación para la concordancia sexo-genérica.

-50.96% de la población encuestada desconoce que institución le protege y defiende de la discriminación.

-84.28% de la población encuestada desconoce que legislación le protege y defiende de la discriminación

3.- De 23 personas que dicen conocer las modificaciones al Código Civil del Distrito Federal que le permiten contar con una nueva acta de nacimiento por reasignación para la concordancia sexo-genérica, solo 19 manifiestan interés por realizar dicho trámite. De estas 19 personas solo 2 ya iniciaron en trámite, y las restantes manifiestan no hacerlo principalmente por los costos económicos –pago de abogados y peritos-. Las reformas al código civil local que permiten el levantamiento de acta de nacimiento para las personas transgenericas y transexuales, si bien representan un avance no son suficientes, pues no abarcan una visión transversal e integral de la problemática que vive este sector de la población.

4.- Es de resaltar que al momento de proponer acciones para prevenir y erradicar la discriminación, estas propuestas no caen en una visión asistencialista.

5.- Existe una alta tasa de desempleo, y ante la falta del mismo se opta por el autoempleo. 54.88% de la población se autoemplea, 25.48% de la población cuenta con un empleo asalariado y un 19.60% de la población se encuentra desempleada. Esto conlleva que un alto porcentaje de la población encuestada no cuenta con ningún tipo de prestación social.

6.- El porcentaje tan alto de autoempleo nos habla también de la capacidad creativa y del potencial laboral que tiene esta comunidad para impulsar negocios propios.

7.- Es contrastante la situación de quienes tienen un empleo asalariado, pues mientras tienen percepciones salariales más allá de los 5 salarios mínimos, prestaciones sociales y un alto nivel de compatibilidad entre el puesto ocupado y el nivel de escolaridad (76.90%). Las personas autoempleadas manifiestan un alto grado de incompatibilidad entre su ocupación laboral y su nivel de estudios (71.40%).

8.- Es de resaltar que por su condición transgénica-transexual, un 64.68% de las personas entrevistadas manifiestan haber sufrido discriminación laboral.

9.- Estas acciones discriminatorias se dan principalmente por medio de burlas y hostigamiento de clientes y compañeros de trabajo. Solo un 12.50% de estos hechos son denunciados.

OTROS REFERENCIAS NECESARIAS.

• PROGRAMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2008-20012 (6)

Estrategia 1.2. Incorporar el principio de no discriminación de forma transversal en la elaboración de las políticas públicas de la APF.

Líneas de acción:

(CONAPRED) Promover investigaciones y estudios que generen propuestas de política pública y reformas legales que eliminen prácticas discriminatorias.

(CONAPRED) Elaborar diagnósticos e informes que generen estadísticas por cada grupo discriminado, así como programas correctivos que atiendan las causas estructurales de la discriminación.

(CONAPRED) Concretar medidas positivas y compensatorias a favor de los grupos discriminados, a fin de promover la igualdad real de oportunidades.

(CONAPRED, SFP) Garantizar la aplicación de las medidas y sanciones administrativas, imputables a quienes realicen prácticas discriminatorias, que tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades.

(STPS, CONAPRED) Consolidar medidas concretas contra la discriminación en el mercado laboral.

Estrategia 1.6. Consolidar los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en la elaboración de las políticas públicas de APF.

Líneas de acción:

No discriminación por preferencia u orientación sexual.

(CONAPRED) Establecer espacios para analizar la pertinencia de reconocer la personalidad jurídica de las personas transgénero y transexuales.

(CONAPRED) Proponer acciones afirmativas que favorezcan la incorporación y permanencia de la población discriminada por preferencia u orientación sexual a las fuentes de trabajo, así como su desarrollo profesional y posibilidades de ascenso laboral

Estrategia 4.1 Impulsar una efectiva implementación y aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos a través de la promoción de medidas de carácter legislativo en todos los niveles del orden jurídico mexicano.

Líneas de acción:

Reformas constitucionales

(SRE, SEGOB) Promover, dar seguimiento y en su caso elaborar iniciativas de reformas a la Constitución, para garantizar los estándares internacionales de reconocimiento y protección de los derechos humanos, de conformidad con los siguientes criterios:

- Introducir plenamente el concepto de derechos humanos.

- Garantizar la jerarquía y eficacia de los derechos humanos en el orden jurídico mexicano.

- Reforzar las garantías y mecanismos de protección de los derechos humanos.

- Introducir los derechos que no se encuentran reconocidos explícitamente.

- Asegurar la igualdad de todas las personas, en especial de aquellos sectores de la población que se encuentran en situación de discriminación y vulnerabilidad.

Reformas a la legislación secundaria federal

(SEGOB, STPS, INMUJERES) Instalar mesas de trabajo para realizar los estudios y análisis pertinentes que sirvan como herramientas de apoyo para impulsar reformas legislativas en materia laboral, particularmente a la Ley Federal del Trabajo y al marco reglamentario laboral, que incidan en la igualdad e inclusión laboral; en la conciliación entre la vida familiar y laboral; y en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo.

• **Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Mayo, 2005. Conapred-Indesol (7).**

- En promedio 9 de cada 10 mujeres, discapacitados, indígenas, homosexuales, adultos mayores y pertenecientes a minorías religiosas opina que existe discriminación por su condición

- Prácticamente una de cada tres personas pertenecientes a estos grupos dice haber sufrido discriminación por su condición, en el último año.

-Una de cada tres personas pertenecientes a estos grupos ha sido discriminado en el trabajo por su condición

Implicaciones

1. La discriminación tiene implicaciones para el bienestar de las personas

2. El acceso *no igualitario* al mercado laboral por discriminación, tiene efectos sobre el ingreso y el bienestar

3. Es necesario tener una política activa de reducción de la discriminación como elemento esencial para reducir la desigualdad y la pobreza.

• **INFORME CDHDF 2007-2008. Informe especial sobre violaciones a los derechos humanos por orientación o preferencia sexual y por identidad o expresión de género (2).**

Capítulo I.- Derecho a la no discriminación

B) Principales Problemáticas

3. Trabajo.

67. La violencia y la discriminación se manifiestan en el acoso que viven las personas en forma de bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte. La negación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar, prestaciones educacionales para los trabajadores y su familia, suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador, prestaciones de supervivencia en los regímenes de pensiones profesionales o a los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y su familia) y la autoexclusión (por ejemplo, cuando los homosexuales evitan ciertos empleos, carreras por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).

68. Aunque la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° señala que no podrá establecerse distinción entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social para el registro de una empresa, no se solicita que se garantice este principio, como tampoco se penaliza su incumplimiento. Esto deja en indefensión a las personas cuando son agredidas en este ámbito, ya sea por los empleadores o por los compañeros de trabajo.

69. La discriminación laboral conlleva una pérdida para la sociedad de capital humano al desaprovechar el conocimiento y experiencia de las personas y su impacto en el desarrollo económico de un país o de una comunidad resulta incuantificable. Es importante, en este sentido, que las autoridades establezcan mecanismos de apoyo a las personas que son discriminadas por cualquier razón, ya que esto impide su desarrollo laboral, desperdiciando valioso capital humano para el progreso y el bienestar de la sociedad.

70. En el ámbito laboral el prejuicio y la violencia contra las personas por su orientación o preferencia sexual o por su identidad o expresión de género, la segregación y la marginación, las burlas y los comentarios perniciosos terminan por dañar y excluir a estas personas:

75. El prejuicio en el ámbito laboral se manifiesta con mayor agresividad cuando las personas transgénicas comienzan su proceso de adaptación sexogenérica y sin ninguna consideración de su competencia laboral son discriminadas:

76. Aunque toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación o preferencia sexual o

por identidad o expresión de género, las personas buscan esconder su orientación sexual o identidad de género ante su empleador o sus compañeros de trabajo, ya que en unos pocos casos habrá aceptación y en otros el rechazo será disimulado

77. Frente a la vulnerabilidad que pueden enfrentar las personas por su orientación sexual o preferencia y por su identidad o expresión de género, el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo debe “promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva”, sin embargo, no cuentan con lineamientos para atender situaciones de discriminación y violencia, así como algún programa, acción o servicio dirigidos a la población LGBT

78. Para la atención adecuada de la dinámica laboral en el Distrito Federal, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo debe “promover la investigación sobre la problemática laboral en el Distrito Federal, y elaborar diagnósticos, análisis y estudios en la materia, que contribuyan a la formulación de políticas públicas.

Conclusiones del capítulo

102. La responsabilidad de los Estados de realizar tareas específicas para cumplir con los objetivos del derecho internacional de los derechos humanos en la lucha contra la discriminación, se debe centrar en la protección conocida como “devida diligencia”, pues de lo contrario “el Estado puede incurrir en complicidad si, de manera sistemática, no brinda protección a un particular que se vea privado de sus derechos humanos por cualquier otra persona”.

108. Ante las problemáticas que representa la discriminación en el ámbito laboral y en el acceso a los servicios de salud, se deben impulsar programas emergentes en el Distrito Federal a fin de contrarrestar el prejuicio que subsiste en algunos sectores de la población.

Capítulo II.- IDENTIDAD

110. Este hecho se torna especialmente grave cuando tales personas tienen que realizar trámites cotidianos como cobrar un cheque en el banco, obtener la credencial de elector o la licencia de conducir; es más grave aún, cuando se trata de conseguir un empleo. La mayoría de las personas transexuales y transgénericas no pueden conseguir empleo porque son discriminadas cuando los empleadores ven que no hay una correspondencia entre el nombre de la identificación oficial y la identidad y expresión de género de quien tienen enfrente.

111. El hecho de que las personas transgénero y transexuales no tengan una identidad jurídica coherente con su identidad de género es el inicio de una cadena de sucesos que vulneran sus derechos humanos. No obstante, cabe señalar que las reformas al Código Civil, al Código de Procedimientos Civiles y al Código Financiero, aprobadas recientemente por la ALDF, permitirán que las personas transgénero y transexuales adecuen su acta de nacimiento a su identidad de género. Este ha sido un avance significativo para garantizar los derechos humanos de esta comunidad que ha sido históricamente discriminada.

B. Principales problemáticas.

129. Sobre este tema, la CDHDF obtuvo testimonios donde se ha señalado que entre las personas transexuales y transgénericas hay “doctores, abogados ingenieros, médicos, arquitectos, dentistas, politólogas, internacionalistas [que terminan] ejerciendo el trabajo sexual comercial o vendiendo velas en la glorieta del Metro Insurgentes”, ya que no encuentran trabajo debido a la discriminación por carecer de documentos oficiales que coincidan con su identidad de género.

130. La mayoría de las personas transexuales y transgénericas no pueden conseguir trabajo porque son discriminadas cuando los empleadores ven que no hay correspondencia entre el nombre de la identificación oficial y la identidad y expresión de género de la persona que tienen enfrente

133. Los hombres y mujeres transexuales y transgénericos tienen que lidiar constantemente con el rechazo y la discriminación en su trabajo y en las oficinas públicas y privadas, pues los datos de sus documentos oficiales no corresponden con su apariencia física. De ahí la necesidad de que las personas que han decidido reasignar su sexo para que concuerde con su identidad de género, cuenten con las garantías legales que les permitan disponer de una personalidad jurídica acorde con su identidad de género.

COMPILACIÓN DE PROPUESTAS.

398. Para fortalecer las acciones realizadas la Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual debe consolidarse no sólo como un espacio interinstitucional, sino como un comité interinstitucional, con participación de organizaciones de la sociedad civil, para definir lineamientos de políticas públicas para todas las dependencias

del Gobierno del Distrito Federal en materia de capacitación, sensibilización y atención de las y los servidores públicos en su trato y relaciones con las personas de la comunidad LGBT.

399. Asimismo, es trascendental que los lineamientos establecidos construyan políticas laborales, que al interior de las dependencias fortalezcan el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGBT que en ellas laboran.

400. Es importante reconocer que el derecho a la no discriminación incluye acciones estructurales que empoderen a las personas para el ejercicio de sus derechos tanto en los ámbitos públicos como privados. En este sentido, es substancial que el marco jurídico establezca medios efectivos para la protección de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénicas, transexuales y travestistas.

407. Se debe reflexionar sobre la posibilidad de establecer como un órgano autónomo al Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Distrito Federal, como sucede con su equivalente a nivel federal, para permitir a las personas entablar denuncias por estos hechos contra particulares. Asimismo, el Consejo debería emprender de inmediato campañas de información y sensibilización a la población en general a fin de erradicar prejuicios y estereotipos negativos hacia las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénicas, transexuales y travestistas, especialmente aquellas transmitidas en los medios de comunicación.

408. Para la atención de las problemáticas surgidas desde los ámbitos familiares, en los cuales se presenta abuso y violencia, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal debe crear albergues que permitan a las personas menores lesbianas, gays, bisexuales o transgénicas contar con espacios seguros, cuando se encuentren en riesgo de estar en situación de calle.

412. En materia laboral, se propone que la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo del Distrito Federal promueva acciones que generen la ocupación productiva de las personas con orientación o preferencia sexual no heterosexual y con identidad o expresión de género diferente a su sexo asignado de nacimiento, de acuerdo con su formación profesional y capacidades laborales. Asimismo, se sugiere que la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo cuente con programas específicos y de emergencia en atención a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénicas, transexuales y travestistas discriminadas en su trabajo y que corran riesgo de ser despedidas, o a las que se les niegue su ascenso laboral.

• **Comité Coordinador para la elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. (8)**

Parte VI. Grupos de población

Capítulo 30. Derechos de lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, travestis y transexuales.

Datos estadísticos

Usualmente se considera que la comunidad lgbttt es numéricamente marginal. Aunque no hay un censo preciso de esta comunidad en el país y en el Distrito Federal, el *Diagnóstico de la situación de los derechos humanos en México* estima que las personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual oscilan entre 5 y 6% de la población total.

30.3 Principales problemas que enfrentan las personas lgbttt.

Derechos laborales

3108. La legislación mexicana tiene todavía serias deficiencias que afectan el goce de los derechos laborales de las personas lgbttt. El *Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos en México* identificó que la orientación sexual o la identidad de género fue causa común de despidos y rescisiones de contrato con base en el ambiguo término “actos inmorales“, usado en el artículo 47, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo (Lft), y recomendó que dicho término fuera eliminado de la legislación, aunque hasta el momento sigue vigente.

3109. A pesar de que hay algunos ordenamientos que protegen a la comunidad lgbttt, actualmente las posibilidades del goce de este derecho en el Distrito Federal son limitadas debido a los prejuicios sociales y actitudes discriminatorias en la población. En el Distrito Federal todavía se sigue segregando a las personas y grupos lgbttt y se les siguen negando el goce de sus derechos laborales.

Igualdad ante la ley

Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres

3136. La Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres, que tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, considera, en su artículo 6º, la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer. Sin embargo, el texto de dicho artículo omite señalar la orientación o preferencia sexual y la identidad y expresión de rol de género como causa común de discriminación, un cuando las mujeres lesbianas, así como las mujeres transgénericas y transexuales son sujetas a frecuentes actos discriminatorios en los ámbitos público y privado.

• **LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL.**
CAPITULO I. Artículo 2. (10)

CAPITULO I

Artículo 2. - Corresponde a las autoridades locales de Gobierno del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte. Los entes públicos deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos el ejercicio del derecho humano a la no discriminación e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Distrito Federal y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 5.- Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

CAPÍTULO II

SOBRE LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.

Artículo 13. - Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas de prevención destinadas a erradicar la discriminación en el Distrito Federal, las siguientes:

I. Garantizar que sean tomadas en cuenta las necesidades y experiencias de las personas o grupos en situación de discriminación en todos los programas destinados a erradicar la pobreza y a promover espacios para su participación en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de los programas y políticas públicas correspondientes;

Artículo 14. - Quedan prohibidas todas las prácticas discriminatorias que tengan por objeto distinguir, exhibir, restringir o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

III. Prohibir la libertad de elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXIX. Limitar o restringir el acceso a cualquier espacio público, empleo o centro educativo, por asumir públicamente su identidad de género u orientación sexual;

CAPÍTULO III

MEDIDAS GENERALES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 15.- Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas para mejorar las condiciones de vida, las siguientes:

III. Llevar a cabo una política local que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de erradicar cualquier discriminación a este respecto;

IV. Fomentar campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo de las personas o al fijar sus condiciones de trabajo;

V. Elaborar una agenda de empleo para los grupos en situación de discriminación, que sirva de instrumento de apoyo a la inserción profesional y laboral de sus demandas de empleo;

VI. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral de los grupos en situación de discriminación congruentes con la ley de la materia;

CAPÍTULO IV

MEDIDAS POSITIVAS ESPECÍFICAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 27. - Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para los grupos con una orientación sexual diferente a la de la mayoría, las siguientes:

I. Garantizar la libre expresión de su manera de vestir, actuar o pensar, siempre que no dañe a terceros ni atente contra el orden público;

II. Promover la igualdad de trato en los ámbitos económico, político, social y cultural en todas las dependencias a su cargo;

III. Promover condiciones de igualdad respecto a sus derechos;

IV. Garantizar el libre acceso y permanencia a los servicios médicos, de acuerdo con los términos previstos en esta ley y demás ordenamientos sobre la materia, y

V. Empezar campañas en los medios masivos de comunicación para promover el respeto por la diversidad de orientaciones sexuales y de identidad de género.

CAPÍTULO V

DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL.

Artículo 28.- El Consejo es un órgano colegiado interinstitucional que tiene la función de promover y vigilar el respeto al derecho humano a la no discriminación, en beneficio de toda persona que se encuentre en el Distrito Federal, con la perspectiva del orden jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos.

• TRANS LATINOAMERICANAS EN SITUACIÓN DE POBREZA EXTREMA (10).

Programa para América Latina y el Caribe. Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas.

La discriminación por identidad y expresión de género alcanza niveles altísimos en el mercado laboral latinoamericano, debido al funcionamiento de una doble matriz de exclusión. Por un lado, las trans son excluidas de ese mercado debido a sus carencias a nivel de educación formal. Por otro lado, aquellas que lograron completar sus estudios secundarios –e incluso universitarios- son frecuentemente discriminadas en el acceso al empleo sobre la base de su identidad y expresión de género –es decir, porque *son* trans. La discriminación por identidad y expresión de género, traducida en exclusión laboral crónica, no solo reproduce la pobreza, sino que produce incesantemente más pobreza y, por ende, más trans pobres.

• Oficio CJDF/SEP/119/2009 del Consejo de la Judicatura de fecha 3/07/2009 (11).

. Según el Consejo de la Judicatura al mes de mayo se han expedido 5 actas, 2 solicitudes están en trámite, y en un caso se dictó una sentencia desfavorable al peticionario.

• Código Penal para el Distrito Federal. (12).

Titulo Décimo. Delitos contra la dignidad de las personas. Capitulo Único. Discriminación. Artículo 206.

FUENTES DE CONSULTA

(1) Gaceta oficial del Distrito Federal. 10 de octubre del 2008. Decreto por el que se reforma y adiciona el código de procedimientos civiles para el distrito Federal y se adiciona el código financiero del Distrito Federal.

http://www.df.gob.mx/wb/gdf/gaceta_oficial

(2) INFORME CDHDF 2007-2008. Informe especial sobre violaciones a los derechos humanos por orientación o preferencia sexual y por identidad o expresión de género.

<http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=bol26508>

(3) OIT RECONOCE DISCRIMINACIÓN LABORAL A CAUSA DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL

<http://uruguaydiverso.blogspot.com/2007/05/oit-reconoce-discriminacion-laboral-por.html>

(4) Encuesta. De Wikipedia, la enciclopedia libre.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>

(5) HTF <http://transexualidad.wordpress.com/transexualidad-femenina/>

FHM <http://transexualidad.wordpress.com/transexualidad-masculina/>

(6) Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012

<http://www.derechoshumanos.gob.mx/Portal/PtMain.php?pagina=programa-dh>

(7) Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México.

http://www.indesol.gob.mx/3_genero/numeralia_8_sex.shtml

(08) Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

www.derechoshumanosdf.org.mx

(09) LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL DISTRITO FEDERAL.

<http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/13231.htm>

(10) TRANS LATINOAMERICANAS EN SITUACIÓN DE POBREZA EXTREMA. *Programa para América Latina y el Caribe. Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas*

http://www.portalsida.org/Article_Details.aspx?id=9292&nex=100

(11) Oficio CJDF/SEP/119/2009 del Consejo de la Judicatura de fecha 3/07/2009

(12) Código penal para el Distrito Federal.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/DISTRITO%20FEDERAL/Codigos/DFCOD07.pdf>

(13) Acuerdo por el que se establece la obligatoriedad del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal para las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades del Distrito Federal, en los términos que se menciona

http://www.consejeria.df.gob.mx/gaceta/pdf/AGOSTO_26_09.pdf