



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**  
Unidad Ajusco  
Posgrado

**“CURSO PARA INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQA+ EN UN CONTEXTO  
LABORAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA PÚBLICA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO.”**

Trabajo recepcional para obtener el diploma de:  
Especialista en Género en la Educación  
presenta:

**Alan Mendez Galeazzi**

Dr. Jorge García Villanueva,  
*Asesor*

*Lectoras*  
*Dra. Ana Laura Lara López*  
*Mtra. Denize Maday Meza Mercado*

Ciudad de México a 30 de mayo del 2025.



Secretaría Académica  
Coordinación de Posgrado  
Especialización de Género en Educación

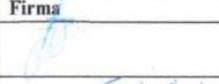
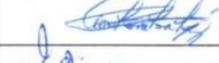
2022-240926012-T7  
Ciudad de México, a 06 de Junio de 2025

**APROBACIÓN DEL TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN PARA LA OBTENCIÓN  
DEL DIPLOMA**

**ROBERTO CARLOS MARTÍNEZ MEDINA**  
**SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ESCOLARES**  
P R E S E N T E

El alumno **ALAN MÉNDEZ GALEAZZI**, asesorado por **JORGE GARCÍA VILLANUEVA**, presentó el Trabajo Recepcional titulado **“CURSO PARA INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQA+ EN UN CONTEXTO LABORAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO”** Para la obtención del Diploma, por lo que solicitamos a usted gire sus apreciables instrucciones para la expedición del mismo.

El Trabajo Recepcional fue aprobado por el jurado formado por la asesora y dos lectoras(es):

Jurado	Nombre	Firma
ASESOR	JORGE GARCÍA VILLANUEVA	
LECTORA	ANA LAURA LARA LÓPEZ	
LECTORA	DENIZE MADAY MEZA MERCADO	

Sin otro particular,

Atentamente  
“Educar para Transformar”



**MIGUEL ÁNGEL VERTIZ GALVÁN**  
**COORDINADOR DE POSGRADO**

c.c.p. Estudiante  
c.c.p. Expediente  
c.c.p. Coordinación de Posgrado



© **D.R. 2025.** *Mendez Galeazzi Alan* “Curso para inclusión de personas LGBTIQ+ en un contexto laboral administrativo de educación básica pública de la Ciudad de México.” (*Tesis de Especialidad*). México: UPN.

Alan: [alanmendezg280487@gmail.com](mailto:alanmendezg280487@gmail.com)

Dr. Jorge García Villanueva: [jvillanueva@upn.mx](mailto:jvillanueva@upn.mx)

## **DEDICATORIA.**

Este esfuerzo y dedicación que he puesto en este proyecto no ha sido fácil, pero me ha dado la fortaleza de seguir hasta el final.

De manera muy especial lo dedico a mi padre, el señor Salvador Mendez Jara quien se ha convertido en la estrella más brillante del cielo, siendo uno de mis motores, aunque no está presente, sigue en cada paso grande que doy en la vida.

Gracias por enseñarme el valor del amor incondicional, la humildad, a disfrutar y ser feliz sobre todas las cosas. Te extraño mucho.

A mis compañeros de trabajo familiares y amigos que me han enseñado a no rendirme y dar este gran paso que es obtener este logro más que es una Especialidad.

## **AGRADECIMIENTOS.**

A la Universidad Pedagógica Nacional, por formarme como Administrador Educativo y Especialista en Genero en la Educación.

A mi asesor de la Especialidad en Genero en la Educación, para concluir el trabajo recepcional. En particular al Dr. Jorge García Villanueva, por tomarse el tiempo y dedicación en el proceso de enseñanza para culminar este proyecto.

Gracias

**ALAN**

## Tabla de Contenido

RESUMEN .....	6
DIAGNÓSTICO.....	8
Capítulo 1. Capacitación de Personal y Código de Conducta de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México).....	12
1.1 ¿Qué es la Capacitación? .....	12
1.2 Misión:.....	14
1.3 Visión: .....	14
1.4 Objetivo del Código de Conducta: .....	14
1.5 Ámbito de aplicación y obligatoriedad .....	14
1.6 Marco Estratégico .....	14
1.7 Misión:.....	15
1.8 Visión: .....	15
1.9 Objetivos y Metas:.....	15
1.10 Filosofía:.....	15
1.11 Valores: .....	15
1.12 Políticas:.....	15
1.13 Procedimientos: .....	15
Capítulo 2. La Diversidad Sexual en la CDMX .....	17
2.1 Antecedente de la diversidad sexual .....	19
2.2 Conceptualización de diversidad sexual .....	22
2.3 Identidad Sexo-Género y orientación sexual.....	26
2.4 Que significa LGTBIQA+ desde la diversidad sexual .....	29
LAS BANDERAS LGTBIQA+ .....	31
2.5 Homofobia, Transfobia, Bifobia, Acoso, Discriminación .....	32
2.6 Políticas Públicas LGTBIQA+ .....	34
2.7 Manejo de lenguaje incluyente-igualitario .....	36
Capítulo 3. Diseño del Curso.....	38
3.1 Problema:.....	38
3.2 Objetivo General:.....	38
3.3 Objetivos del Curso:.....	38
3.4 Objetivos Específicos: .....	39
3.5 Detección de necesidades .....	40
3.6 Estructura del Curso: .....	42
3.7 Seguimiento y Evaluación.....	51
CAPITULO 4. Consideraciones finales.....	54
4.1 Limitaciones: .....	55
REFERENCIAS:.....	56
ANEXOS: .....	61

## RESUMEN

Dentro del presente trabajo se expone el diseño de un curso para el personal administrativo, que aborda diferentes formas de inclusión para el colectivo LGTBIQA+, el cual afronta desde como el sexo, genero, sexualidad, identidades sexo-genéricas hasta un marco jurídico que avala a dichas minorías sexuales, todo ello desarrollado para el personal administrativo, este tema aún tiene muchos tabúes que difícilmente se pueden llegar a sensibilizar.

Por lo consiguiente abordaremos una manera para poder lograr cambiar lo determinado, para lo cual se entra en una disputa de si es bueno emprender la inclusión de las personas LGTBIQA+ dentro del contexto laboral hacia el personal administrativo de Educación Básica de la Ciudad de México.

En dicho curso se propone el cómo se implemente dentro de las instalaciones del Gobierno y que este plantea que el personal administrativo logre percibir, lo que es vivir en inclusión, como las formas de identificar al colectivo LGTBIQA+ dentro de la institución y generar menores índices de violencia hacia el colectivo, erradicar la discriminación y poder entablar un lenguaje inclusivo hacia el personal administrativo y superiores que pertenezcan a este colectivo, esta propuesta se sustenta en un enfoque crítico, humanista y comunitario que prioriza la dignidad, la equidad y el respeto por la diversidad sexo-genérica y también una visión constructivista.

El documento se estructura en cuatro capítulos: el primero, sobre la capacitación y el Código de Conducta de la AEFCM; el segundo, sobre la diversidad sexual en la CDMX; el tercero, el diseño metodológico del curso; y el cuarto, las consideraciones finales respecto a su viabilidad e impacto, generado a partir de una necesidad propia, por ser parte del colectivo LGTBIQA+ con base a mi experiencia en el entorno educativo.

**Palabras clave:** Acoso, Abuso sexual, Actitud laboral, Violencia, Identidad, Identidad cultural, Cambio social, Diversidad sexual, Estigma.

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto es el diseño de un curso dirigido al personal administrativo de Educación Básica Pública en la Ciudad de México, se diseñó con base a los conocimientos adquiridos y la formación dentro de la Especialización en Género en la Educación que es un posgrado de la Universidad Pedagógica Nacional, dirigido por el profesorado del CA88. Estudios de Género en Educación, adscrito al Área Académica 2, Diversidad e Interculturalidad.

Me permitirá hacer énfasis dentro de las instituciones sobre la inclusión y las formas teórico-metodológicas, y así poder crear un ambiente más equitativo y encaminado al colectivo LGTBIQA+

El curso está diseñado para su implementación por seis etapas que son las siguientes:

- 1.- Sensibilización de la Diversidad Sexual y de Género
- 2.- Atención inclusiva y comunicación.
- 3.- Prevención de acoso y discriminación
- 4.- Inclusión dentro de la institución.
- 5.- Prácticas inclusivas
- 6.- Redes de apoyo

Esto conlleva a brindar conocimientos teóricos sobre el Género y diversidad sexual, además de fomentar la reflexión y el desarrollo de habilidades prácticas, que permitan identificar y combatir la discriminación en el entorno laboral con el personal administrativo, generando un ambiente laboral más productivo e inclusivo para el beneficio de toda la institución.

Se plantea por un lado sensibilizar al personal administrativo, sobre las problemáticas que enfrentan las personas del colectivo LGTBIQA+, y por otro implementar las herramientas para promover una cultura organizacional, inclusiva y respetuosa, empleando los valores de igualdad y no discriminación que están dentro de la legislación mexicana, con el fin de permitir que el colectivo LGTBIQA+ pueda aspirar a puestos directivos, sin ningún tipo de discriminación por su orientación sexual.

Dentro de esta implementación las políticas públicas contribuyen al fortalecimiento en la Ciudad de México, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo, que respete y valore la diversidad en todas sus formas, y que el personal administrativo sea agente de cambio dentro del entorno laboral, y así fomentar una forma de trabajo más cordial.

## DIAGNÓSTICO

Dentro del contexto institucional educativo en la Ciudad de México, se ha identificado que los procesos de adaptación a los cambios sociales, particularmente en relación con la inclusión de personas LGBTIQ+, no siempre parten de un análisis crítico, ni de una comprensión profunda de las transformaciones culturales y políticas que nos atraviesan como sociedad.

Esto conlleva a que los movimientos sociales LGTB en la Ciudad de México, son aquellos que se van organizando para tratar diferentes temas con base en su diversidad, sociedad civil y derechos humanos; generando una propia identidad colectiva, inclusiva y generar acuerdos entre activistas; generando una materialización para la reproducción de arquetipos, teniendo diferentes condiciones dentro del entorno en donde se va generando una institucionalización.

Lo que he observado, en la investigación son respuestas institucionales, que buscan cumplir con lo normativo, pero que aún carecen de estructuras formales para el acompañamiento, la sensibilización y la formación del personal, sobre todo en lo que respecta al personal administrativo.

La presencia del movimiento LGBTIQ+ ha generado transformaciones importantes en lo cultural, legal y político; en la Ciudad de México, este movimiento ha construido una identidad colectiva basada en la lucha por la visibilidad, los derechos humanos y la diversidad. Esta construcción, como señala **Butler (2001)**, implica una performatividad del género, que desestabiliza las normas heteronormativas, y exige nuevos marcos de reconocimiento dentro de las instituciones. Sin embargo, en el ámbito laboral, estos marcos aún no se consolidan plenamente, y persisten prácticas discriminatorias, discursos excluyentes o simplemente silencios que vulneran.

Desde mi propia experiencia dentro del sistema educativo, he sido testigo —y también parte— de dinámicas en las que la identidad sexo-genérica, no normativa sigue siendo motivo de incomodidad o incluso burla, experiencias que no sólo me han motivado a proponer este curso, sino también a comprender, desde un enfoque teórico y vivencial, que no basta con que existan leyes o códigos de conducta, si no van acompañados de un proceso de sensibilización humana y profunda.

Como menciona **Le Breton (2007)**, el cuerpo y la identidad se construyen en interacción con los otros; y cuando estas interacciones se dan en contextos hostiles o ignorantes, la identidad se ve forzada a ocultarse o fragmentarse, el diseño de este curso responde directamente a esta necesidad urgente de formación, transformación cultural dentro de las instituciones públicas.

Desde su estructura, se encuentra en el Código de Conducta de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM), actualizado en 2024, que promueva principios como equidad, inclusión y respeto, sin embargo, no se traducen en acciones aplicables, en todos los niveles del personal educativo, esto nos permite ver la necesidad de comenzar a discernir y sensibilizar al personal administrativo en temas de inclusión, para poder abrir un poco más el panorama, de que algunas personas tienen acerca de personas LGTBIQA+; generando con base al análisis del Código de Conducta de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México), nos da la pauta para poder emplear un proceso, en el cual todos y todas tengamos los criterios básicos para poder tener un trato justo y equitativo, y que todo el personal que conforma la institución fomente que el colectivo LGTBIQA+, comience a ser más visible dentro de la institución por medio de este curso de capacitación.

Mediante al análisis de este código de conducta, inicie con el diseño de un curso de capacitación, en el cual se traten temas de inclusión, valores, respeto, políticas, sensibilización, y así generar un mejor ambiente laboral, más cordial entre todo el personal, ya que algunas personas que conforman el personal administrativo no entienden o tienen muy poca información sobre el tema, esto no quiere decir que no sepan de él, pero en algunos casos tienen dudas acerca de cómo dirigirse, o como entablar una conversación, y el simple hecho de como referirse en sentido de Género hacia este colectivo al cual yo pertenezco, quiero hacer que el ambiente laboral sea de mayor inclusión y no de burla o bullying, ya que he tenido algunos contratiempos por el hecho de pertenecer a este colectivo.

Asimismo, la propuesta se apoya en la lectura de *Azul y Rosa* de **Subirats & Brullet (1988)**, quienes destacan cómo la construcción de género, desde la infancia influye directamente en la forma en que se perciben las diferencias. Esta mirada resulta clave para comprender el por qué, aún en la vida adulta, muchas personas reproducen estereotipos o manifiestan resistencia frente a expresiones de género y sexualidades diversas.

Estoy convencido que este curso, puede ser una vía para abrir espacios de diálogo, comprensión y transformación dentro del entorno institucional, para lo cual No se trata solo de "tolerar" la diversidad, sino de reconocerla, valorarla y construir, entre todos, una comunidad más digna, segura e inclusiva, por lo consiguiente dentro de las instituciones se dan diferentes movimientos sociales; como una de las adaptaciones de sus mismas estructuras que no analizan el proceso.

Una de mis principales motivaciones al desarrollar este curso es encontrar la forma para que, en algún momento, se llegara a implementar, dentro de la institución considerando que esta capacitación es para el personal que pertenece al colectivo, como para quienes no forman parte del colectivo, pero desean acercarse al tema con una actitud de respeto y voluntad de aprendizaje. Generando que la inclusión no puede ser solo declarado en

documentos institucionales, debe tener acciones concretas las cuales generen espacios seguros empáticos para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género.

La estructura del diseño del curso según, **Lago (2013)**, se basa de acuerdo a los ejes de capacitación del personal, el cual es el proceso estratégico de capacitación, mismo que se divide en siete etapas; misión, visión, objetivos, metas, filosofía, valores, políticas y procedimientos, para esto se basará en cuatro diferentes niveles, los cuales se impartirán con el mayor énfasis, para poder tener una mayor inclusión y fomentar que el personal administrativo tenga más apertura sobre el tema.

Esto conlleva a la estructuración que se hace a partir de cuatro fases, que responden directamente a las necesidades detectadas y al proceso de formación estratégica del personal:

### **Proceso estratégico de capacitación**

- Se dan a conocer elementos fundamentales del diseño de una capacitación institucional: misión, visión, objetivos, valores, políticas y procedimientos. Esta estructura no solo da solidez al curso, sino que responde a la necesidad de formalizar los procesos de inclusión, más allá del voluntarismo o del enfoque punitivo.

### **Diversidad sexual y contexto institucional**

- Considerando el desconocimiento que aún existe sobre conceptos como sexo, género, identidad u orientación sexual, se incluye un bloque teórico e histórico, que permite comprender la diversidad desde una perspectiva crítica. Aquí también se analiza si las políticas públicas actuales están siendo realmente aplicadas dentro del entorno laboral.

### **Diseño operativo del curso**

- Se generan los objetivos generales y específicos, así como los procedimientos metodológicos, con base en los principios del Código de Conducta y los valores dentro de la institución. Con esto asegurar que este curso no quede en la teoría, y que genere un impacto en lo laboral.

### **Evaluación de alcances y limitaciones**

- Se analizan los posibles alcances y limitaciones del curso, con el fin de ofrecer herramientas concretas para la mejora del ambiente laboral, tanto para el personal que forma parte del colectivo LGBTIQ+ como para quienes no pertenecen a él, pero desean construir relaciones laborales más justas y respetuosas.

## **Capítulo 1. Capacitación de Personal y Código de Conducta de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México)**

### **1.1 ¿Qué es la Capacitación?**

La Capacitación, es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de las organizaciones a las que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje, y con esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo. **(Lago, 2013 p. 98).**

Dentro de la función de capacitación, se da el concepto siguiente: “la capacitación se da a partir de una actividad planeada, y es basada en necesidades reales de una empresa u organización, se orienta por un nuevo conocimiento, habilidad y actitud de los diferentes colaboradores”. Del anterior concepto y de algunas otras consideraciones, se puede deducir que la función educativa adquiere, y adquirirá, mayor importancia en nuestro medio. **(Silíceo Aguilar, 2004 p.84)**

Este concepto nos da el poder entender más que es lo que pretendemos hacer con el curso, en donde se vea un cambio en los conocimientos que el personal administrativo tiene hacia el tema, actitudes que tengan para poder ser más inclusivos, y generar así un ambiente laboral en el cual todas y todos tengan las habilidades para fomentarlo.

Entiendo la capacitación del personal como un proceso educativo sistemático, planeado y continuo, que su finalidad es optimizar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas trabajadoras, que repercuten en mejorar su desempeño y favorecer un entorno organizacional más eficaz y humano.

En palabras de **Chiavenato (2009)**, la capacitación es “el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se desarrollan y perfeccionan las competencias laborales de las personas, alineando sus capacidades con los objetivos estratégicos de la organización” **(Chiavenato, 2009 p.370).**

Desde esta perspectiva, la capacitación tiene una función técnica o instrumental, y una función formativa y ética que permite que las personas reflexionen sobre sus propias prácticas, actitudes y creencias, especialmente cuando se trata de temas tan sensibles y urgentes como la inclusión, la equidad de género y el respeto a la diversidad sexo-genérica, en donde el tipo de contenidos responden hacia una concepción contemporánea de la

capacitación, orientada a exigencias normativas, a desafíos sociales y culturales arraigados dentro de las instituciones, generando que este curso busca abordar y transformar las actitudes del personal administrativo hacia la diversidad, desarrollándolo desde un proceso pedagógico que articule el desarrollo de conocimientos teóricos, procesos prácticos y una reflexión colectiva.

Su inclusión dentro de la capacitación es una necesidad real y vigente: la de formar a quienes integran la institución para que no solo toleren la diversidad, sino que la reconozcan, la respeten y la defiendan activamente.

También dentro de esta capacitación de personal nos daremos a la tarea de emplear el Código de Conducta que se emplea dentro de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México), el cual tanto la misión, visión, objetivo, obligatoriedad y ámbito de aplicación, servirán para poder emplearlo en el análisis para la implementación de este curso, por consiguiente, nos ayuda para el diseño del mismo.

Desafortunadamente el Código de Conducta de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México), que se implementa a nivel nacional tiene algunas deficiencias, en donde la equidad de género y la no discriminación en algunas áreas no se implementa como está establecido.

En este sentido, se necesita realizar un análisis para que dentro de este Código de Conducta se generen procesos inclusivos hacia el colectivo LGTBIQA+, ya que no hay visibilidad para el colectivo, implementando formas de comprender, mediante el lenguaje o el comportamiento, el cual se institucionaliza y se heteronorma por medio de conductas, que mediante este análisis se tendrán que ir modificando.

El Código de Conducta de la AEFCM (Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México), establece la forma en que las y los servidores públicos aplicaremos los principios, valores y reglas de integridad que rigen nuestro actuar, así mismo considera las acciones como parte fundamental de los mismos servidores públicos.

Como bien señala **Senge (1990)**, “las organizaciones que aprenden son aquellas donde las personas expanden continuamente su capacidad para crear los resultados que realmente desean”, cabe señalar que esta visión es transformadora, ya que la capacitación no es evento aislado, es el proceso permanente que se vincula con los tipos ideales éticos de justicia, equidad e inclusión. (**Senge, 1990 p. 3**).

## **1.2 Misión:**

Generar un proceso dentro de la enseñanza-aprendizaje, el cual debe de ser mejor en todos los niveles en la Ciudad de México, en educación básica y normal en donde se profesionalice al magisterio, para que garanticen esta enseñanza a todos los educandos.

## **1.3 Visión:**

Ser la institución de referencia nacional, acorde con el Nuevo Modelo de la Escuela Mexicana para todos los niveles en la Ciudad de México, a través de una intervención oportuna, ordenada y eficiente, mediante impulsos al desarrollo académico, la infraestructura, al desarrollo de la comunidad escolar, el apoyo social, la seguridad y convivencia, contenido con el apoyo de la ciudadanía, padres de familia y los diferentes niveles de gobierno, bajo los principios básicos de integridad, equidad, excelencia y mejora continua en la educación.

## **1.4 Objetivo del Código de Conducta:**

El objetivo principal del Código de Conducta es definir el comportamiento y conducta, que deben de implementar las personas o individuos, servidores o servidoras públicas de la AEFCM, generando la aplicación de valores, principios y reglas de integridad dentro del Código de Ética que, generen una excelencia al desempeño de sus funciones y la toma de decisiones que los pone como líderes de la nueva ética pública.

## **1.5 Ámbito de aplicación y obligatoriedad**

El Código de Conducta, es obligatorio en su cumplimiento para las personas servidoras y servidores públicos, que están adscritos a la Autoridad Educativa de la Ciudad de México, los cuales tengan un cargo, empleo o comisión que derive de sus funciones, atribuciones o actividades.

Dentro de la capacitación de personal, se llevan a cabo algunos procedimientos, para que las metas se implementen con base en los criterios, que tenga la institución para el beneficio del personal, en este caso administrativo de Educación Básica de la Ciudad de México los cuales son los siguientes que tendremos que llevar a cabo para una mejor implementación del curso y poder fomentar conocimientos para el personal administrativo:

## **1.6 Marco Estratégico**

La estrategia de la capacitación puede definirse como el establecimiento de planes de acción, previamente analizados que respondan a la incertidumbre del entorno.

**(Sánchez, 2001)**

Esto nos da la pauta para decir que tenemos que saber, hacia dónde nos va a llevar la capacitación, que tenemos en mente diseñar y con esto tener el propósito de asegurar el logro y los objetivos que estos tendrán hacia el entorno, que es el personal administrativo, brindar las herramientas para encausar hacia los mejores estándares de inclusividad y de desempeño laboral dentro de la institución.

Cabe mencionar que esta capacitación de esta institución gubernamental, abrirá el campo para analizar las reacciones y los posibles enfrentamientos que se tienen al momento de implementarlo.

### **1.7 Misión:**

El propósito de la organización

### **1.8 Visión:**

Guía fundamental de las decisiones y estrategias de la empresa.

### **1.9 Objetivos y Metas:**

Objetivos y metas en la toma de decisiones y recursos.

### **1.10 Filosofía:**

Son las creencias que nosotros tenemos y están relacionados con los valores, estas son parte del ser humano, conlleva a que en muchas ocasiones se conviertan en fe, cuyo contenido emocional es muy intenso.

### **1.11 Valores:**

Son principios que llegan por sí mismos hacia los resultados, mediante acciones que inspiran un valor cambiante, se da este nivel de importancia ya que se da en función del significado dirección y poder que da a nuestras vidas.

### **1.12 Políticas:**

El término “política” son métodos y reglas, las cuales se formulan para estimular un trabajo hacia las metas fijadas, las políticas deben de ser permanentes, flexibles, claras, prácticas, congruentes y efectivas.

### **1.13 Procedimientos:**

Son los procesos de operación y productividad, en donde se estandarizan las conductas y no se pueden predecir con precisión.

El propósito de este curso es emplear las mejores técnicas necesarias para poder generar más empatía hacia el colectivo LGTBIQA+, para que con ello se genere una mejor institución, y que esta refleje los mejores estándares de clima organizacional, por medio de las herramientas que se generaran dentro del curso. Estas técnicas que se utilizaran dentro del curso son herramientas pedagógicas como dinámicas participativas, simulaciones, reflexiones críticas y experiencias vivenciales que permitan sensibilizar dentro de la institución al personal administrativo dada la importancia hacia el respeto a la diversidad sexual o sexo-genérica.

Con el paso del tiempo crear diferentes formas de inclusión y así poder incluir al colectivo LGTBIQA+, mediante un ambiente de lenguaje inclusivo para fomentar mejores prácticas y procedimientos, para un ambiente laboral estrechamente con calidad humana y apoyo.

Por consiguiente, me daré a la tarea de encontrarme con personal administrativo que desconoce el tema, y que sus creencias están muy arraigadas al estilo patriarcal, en el cual solo existen hombres y mujeres, los cuales están diferenciados culturalmente en los roles ya establecidos desde su nacimiento.

Fomentaremos la inclusión y diversidad sexual para que generen una explicación de cuáles son las herramientas que darán las múltiples características del colectivo LGTBIQA+, para un mejor ambiente laboral y una mejor implementación dentro de la institución, siendo el curso una estrategia de capacitación amplia, transformando no solo el conocimiento, sino la sensibilidad y la cultura institucional.

Representa una manera de formar personas capaces de trabajar con otras u otros siempre con respeto y empatía, capaces de reconocer la riqueza que representa la diversidad, y comprometidas hacia la realización del ejercicio público verdaderamente incluyente.

## Capítulo 2. La Diversidad Sexual en la CDMX

En el presente capítulo se describen los elementos teóricos y conceptuales, que darán sustento al trabajo; con el propósito de comprender la conceptualización de la diversidad sexual, para lograr una mayor apertura y entendimiento sobre el tema de inclusión para el personal administrativo de Educación Básica en la Ciudad de México.

Dentro de la conceptualización del término diversidad sexual, se da la existencia de múltiples tipos de expresiones sexuales, reconociendo y normalizando la libertad sexual, que es que cada persona esté con quien quiera, compartiendo su vida y prácticas sexuales, esto conlleva a reconocer la pluralidad de cuerpos, deseos, identidades que existen más allá de la heterosexualidad normativa.

La autora **De Miguel (2015)**, señala que hablar de diversidad sexual es nombrar aquellas realidades históricamente silenciadas, estigmatizadas por no ajustarse al modelo heterosexual binario y reproductivo que han dominado las instituciones sociales.

Se puede indicar que la diversidad sexual implica “la superación de las visiones tradicionales de la sexualidad centradas en la dicotomía heterosexual, homosexual para pasar a un enfoque pluralista y dinámico que reconoce, múltiples identidades y prácticas” (**Figari, 2009 p.18**), esto nos lleva a promover el respeto a las diferencias y la equidad en el trato, sin jerarquías ni prejuicios.

Este surgimiento se da como Sexología, la cual es la disciplina que estudia la sexualidad que esta se dio a mediados de siglo XIX, y siendo biologicista, básicamente su influencia la cual era fijar y clasificar los dos sexos con sus características, con esto es nacida bajo el influjo del positivismo científico en donde se dio el estudiar y normalizar las prácticas sexuales humanas.

Esto se mantuvo durante décadas por un modelo médico psiquiátrico que clasifica las prácticas sexuales no reproductivas-como la homosexualidad, el erotismo, el fetichismo como si fueran trastornos mentales. Señala **Foucault (1998)**, que lo que se instauró fue un dispositivo de sexualidad que regulaba el comportamiento sexual y lo convertía en objeto de una vigilancia, normalización y castigo.

Desde los años 60 y 70 dentro de los movimientos sociales y los estudios críticos comenzaron a cuestionar estas visiones normativas de sexualidad, dentro del feminismo de la segunda ola, desde el pensamiento radical puso como la sexualidad femenina fue históricamente controlada y sometida a un deseo masculino. **Rich (1980)**

introduce el concepto de “heterosexualidad obligatoria” para referirse a la imposición estructural del deseo heterosexual como norma cultural.

Después con la teoría Queer, se da un cuestionamiento a identidades fijas, naturales o coherentes. Para **Butler (2007)**, tanto género como sexualidad son prácticas performativas, las cuales se construyen por medio de actos repetidos que consolidan la ilusión de una esencia, dicho en sus palabras “el género es una construcción performativa que produce los efectos que nombra” (p.189)

Dentro de la Antropología se empiezan a desnaturalizar las concepciones occidentales sobre sexo, género y la sexualidad. Dentro de las investigaciones las de **Mead (1928)** o **Herd (1981)**, nos muestran que las prácticas sexuales y las identidades de género son variables por su cultura.

**Bordieu (1999)** define que el cuerpo y el deseo son también productos de una socialización estructurada. Dentro de su obra *La dominación masculina* dice que el orden simbólico hace una reproducción de la jerarquización del género y el deseo que legitima la supremacía de lo masculino y la invisibilizarían de otras formas de amar.

Dentro de lo educativo las críticas permiten comprender la diversidad sexual desmontando prejuicios y promoviendo una cultura basada en el respeto, la equidad y los derechos humanos. La **UNESCO (2016)** señala que la educación debe desempeñar un rol protagónico en la lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Dentro de la institución es fundamental la formación del personal educativo y administrativo no solo dentro de los contenidos si no en actitudes, prácticas inclusivas y políticas institucionales.

Generando este recorrido teórico y crítico nos permite reconocer que las formas de vivir la sexualidad y el género son múltiples, legítimas y profundamente diversas. Cabe decir que, a lo largo del tiempo, las estructuras sociales, médicas, educativas y culturales han impuesto normas que han limitado la expresión libre del cuerpo, el deseo y la identidad. Sin embargo, hay marcos que nos permiten romper esos moldes y construir espacios donde todas las personas puedan sentirse vistas, escuchadas y respetadas.

La diversidad sexual es generar una transformación dentro de la cultura institucional desde lo humano, para que no se oculten ni vivan con miedo dentro del espacio que debería ser seguro y equitativo para todas las personas y más para las que son del colectivo LGTBIQA+.

## 2.1 Antecedente de la diversidad sexual

En la humanidad siempre han existido las diferencias, la diversidad ha existido siempre, desde el color de piel, cabello, manos, estaturas, emociones, pero justamente esta segregación de la población se necesitó categorizar dentro de un acrónimo, para identificar a las personas pertenecientes a dicho grupo, y que esto se hizo con la única intención de señalar a dicha población, por el simple hecho de no pertenecer al sistema de heteronormatividad o lo que debe de ser o que está implantado.

Dentro de la diversidad sexual los términos se empezaron a utilizar en los años 90, cuando se empezó abiertamente a hablar de este tema.

Primero, la presencia de la diversidad sexual estaba restringida a las identidades LGB. después, se añadieron otras identidades como transgénero, transexual, intersexual y queer, entre otras, para ser ampliadas más adelante por su relevancia e importancia.

La historia de la comunidad LGBT+ en México se puede dividir en tres grandes divisiones: precolombina, colonial y posindependencia.

Durante el período precolombino, muchas sociedades nativas reconocían la existencia de categorías de género fuera del binario masculino-femenino. dentro, de ciertas sociedades mesoamericanas se conocía la existencia de individuos únicos como los llamados *berdaches*, que adoptaban atributos femeninos y eran o bien marginados o, en raros casos, perseguidos por pertenecer a un "tercer sexo" **Mogrovejo (2000)**. También se han documentado relaciones sexuales entre hombres (especialmente jóvenes nobles masculinos) entre los mayas.

Durante la época libre, se pueden incluir al Emperador Maximiliano I, cuya reputada homosexualidad es discutida dentro de la obra llamada "Reyes que amaron como reinas", indicando que el chisme se originó en la corte de Bruselas, **Bruquetas de Castro (2004)**.

De igual forma, en 1918 Manuel Palafox, el secretario general de Emiliano Zapata, fue acusado por sus enemigos de haber practicado relaciones homosexuales con el propósito de divulgar hechos, pero sin que esto fuera probado **Cáceres (2010)**.

En el año de 1930, comenzaron a abrirse bares y lugares clandestinos para personas homosexuales en la Ciudad de México. Estos establecimientos Gays incluían la Alameda, el Zócalo y el Paseo de la Reforma. En las décadas de 1940 y 1950, algunos de estos lugares, como El África y El Triunfo, incluso permitían bailar hasta 1959, cuando cerraron después de un crimen que provocó tal pánico moral **Rosas (2010)**.

La Revolución Francesa, por ejemplo, legó un legado penal a muchos códigos legales modernos, algunos de los cuales criminalizaban las prácticas sexuales entre individuos del mismo sexo.

La inclusión se ha perpetuado en México, ya que se han dado pasos importantes en este sentido. En 2003 se aprobaron leyes contra la discriminación, en 2007 se aprobó la unión de parejas del mismo sexo, y en 2009 el DF se convirtió en la primera ciudad en América Latina en aprobar el matrimonio entre parejas del mismo sexo **CONAPRED (2012)**.

Existen diferentes, formas simbólicas y reales de violencia que han perdurado. En 2007 hubo un pico de crímenes homofóbicos con al menos un asesinato cada dos días (Letra S, 2008). También, el comportamiento y rol que los miembros del mismo grupo social solían tener ha sido tradicionalmente etiquetado por estereotipos de género, como la diferenciación de "activos" (más parecidos a hombres) y "pasivos" (afeminados), creando tabúes y la reproducción del miedo a perder el estatus de "hombría" en la penetración **Monsiváis (1996)**.

Entre la clase alta, sin embargo, comenzó a surgir un perfil del dandi europeo (para quien la orientación sexual no estaría conectada simplemente a ocupar la posición activa o pasiva, sino al deseo homoerótico).

Considerando lo anterior y perpetuando dentro de los antecedentes históricos, en los cuales se ve que la práctica de la homosexualidad siempre fue vista como una atrocidad, como algo que no era bien visto por la sociedad de la clase baja.

A pesar de todo lo que se ha tenido que pasar para que el colectivo LGTBIQA+, tenga la visibilidad dentro de la sociedad, y que las prácticas de amor que se demuestran todos los que lo conforman, sean consideradas normales, en el término del ambiente se generan en algún momento como diferencias, por el hecho de no comportarse en términos heteronormados o masculinos, en algún momento también te ven por el poder económico que llegues a tener, o por el simple hecho si eres guapo, feo, gordo o flaco, en algún momento tenemos que dentro del colectivo LGTBIQA+, empezar a comportarnos con más empatía, y dejar de seguir estereotipando los modelos de pareja.

En el contexto actual, durante la pandemia del COVID 19 dentro del colectivo LGTBIQA+ en México, realizada una encuesta por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (**COPRED**), se registraron 15 casos de solicitud de condición de refugio de personas LGBT, de los cuáles 13.33% son afrodescendientes, 26.67% son indígenas y una persona identificada como afro indígena.

Dentro de esta misma encuesta se detectó que en la pandemia 7 de cada 10 personas del colectivo perdieron su ingreso, y esto conllevó a que el 47.5% respecto la pandemia, pero el 52.5% tuvo que trabajar siendo en su mayoría transexuales. (**COPRED, 2024**)

A raíz de esta pandemia, en la salud psicológica, la COPRED se reporta que, de las 4950 personas LGBT encuestadas, 24% tuvo pensamientos suicidas, un 7.25% refirieron un intento suicida durante la pandemia, esto a

su vez se hizo más propenso en el colectivo LGBT sobre la salud mental relacionados con precariedad, violencia y rechazo. **COPRED (2024)**

También nos permite darnos cuenta que, después de la pandemia de COVID 19 dejamos de ser sensibles, de entablar conversaciones, ahora todo es por medio de redes sociales, y no es que esté mal, pero el sentido de la formación dentro de una relación de tipo amorosa, ya solo se va basando en unas cuantas palabras, y esto a su vez en unos besos, llegando a una relación sexual casual.

Dentro del ambiente como se dice dentro del lenguaje LGTBIQA+, se empieza a dar configuraciones de relaciones poliamorosas, de sentido más valorativo en lo material, o en lo físicamente expuesto por las mismas personas dentro del colectivo, ya que no se dan relaciones duraderas por el tipo de promiscuidad que se llega a dar dentro de las apps y en lugares como las cabinas.

## 2.2 Conceptualización de diversidad sexual

La obra de **Scott (2008)**, nos ofrece pautas para entender que las identidades masculinas y femeninas en el entorno laboral son parte de procesos culturales. Estos procesos se forman tanto por patrones que adquirimos desde el nacimiento, como por las normas sociales que nos son impuestas.

Esto es relevante para el diseño del curso, ya que se busca sensibilizar al personal administrativo sobre la inclusión del colectivo LGTBIQA+, especialmente en un contexto donde predomina una educación patriarcal. Este tipo de educación se rige por esquemas preestablecidos, estructurados alrededor de modelos masculinos y femeninos.

El Género, es la organización social de la diferencia sexual. No obstante, esto no implica que el Género tenga diferencias físicas, naturales, entre mujeres y hombres; es el conocimiento el que da el significado a diferencias corporales. **Scott (2008)**

Estos significados varían a través de las culturas, los grupos sociales y las épocas. No existe nada en el cuerpo, incluidos los órganos reproductivos femeninos, que establezca cómo deben configurarse las divisiones sociales **Scott (2008)**.

La diferencia sexual es un sentido que no es "puro", por lo cual no se separa de los contextos discursivos que lo producen. La diferencia sexual no es la organización social; esta es variable **Scott, (2008)**.

“Según este enfoque, la historia no es solo un registro de cambios en la organización social de los sexos, sino también un actor crucial en la producción de conocimiento sobre la diferencia sexual” (**Scott, 2008 p. 14**).

Esto indica que, dentro del curso diseñado, es esencial abordar las distintas formas de Género y las diferencias sexuales, ya que el Género, como construcción social, ofrece pautas que permiten desafiar los modelos preestablecidos. En el contexto actual, existen diversos actores y, por ende, múltiples formas de expresar la diferencia sexual.

La institución debe empezar a reconocer estas diversas sexualidades, ya que forman diferentes actores sociales, en este caso, dentro del personal administrativo existen diferentes identidades y preferencias sexuales.

Cabe mencionar que se deben examinar estas categorías desde un nuevo enfoque, también existe dificultad de analizar la historia social de la desigualdad de Género.

Esto sugiere, que el curso de capacitación diseñado aborda las formas de discriminación hacia las personas LGTBIQA+. Estas prácticas generan una desigualdad de Género, ya que tanto las mujeres como el colectivo LGTBIQA+, han sido históricamente excluidos o invisibilizados dentro de la cultura institucional que opera bajo una estructura patriarcal.

También se aborda en la siguiente lectura para dar a conocer, a grandes rasgos, cómo se puede interpretar, **Judith Butler**, específicamente su obra *El Género en disputa*, nos ayuda a comprender como el Género puede entrar en disputa y ser una construcción social sujeta a cambio y reconfiguración **Butler (2007)**.

En el contexto del diseño del curso, nos permite darnos cuenta que podemos dar la enseñanza al personal administrativo, que el Género no es alguna categoría fija ni esencial, lo que permite que no se tenga ningún tipo de prejuicios que asumen los hombres y las mujeres que ya tienen roles definidos, esto nos da a su vez, que a partir de estos prejuicios nos permite dar paso a la inclusión en el contexto laboral, ya que permite que las identidades de Género sean vistas como legítimas y únicas en todas las expresiones que se lleguen a dar **Butler (2007)**.

Tenemos que empezar a eliminar prácticas normativas, ya que nos permite promover más inclusión hacia el colectivo LGTBIQA+, esto nos da el poder de crear una forma de lenguaje inclusivo, todo desde el respeto, considerando y reconociendo todas las identidades diferentes que hay en cada individuo.

También en el contexto laboral existe una Heteronormatividad que desafía **Butler**, ya que solo pueden existir las relaciones heterosexuales o cisgéneros, ya que son las únicas o normales, que con el paso del tiempo hay diferentes formas de inclusión dentro de la política institucional, falta esa inserción, en donde estas son estructuradas, no tienen la capacidad para identificar a otro tipo de personas que no se rigen por un entorno o molde heterosexual **Butler (2007)**.

Se promueve que a partir de que inicie el curso, existan estrategias, en donde erradiquemos la discriminación, que formemos dentro del entorno laboral al personal administrativo los criterios, y que se tengan diferentes enfoques de diversidad, que no se permita la absoluta sumisión de que la heterosexualidad es la norma, o lo que tiene que estar implementado, esto a su vez generando algún tipo de política interna.

La comprensión de que el Género es flexible y no una categoría esencial, que se puede abrir la puerta a políticas laborales más inclusivas, en donde se plantea informar al personal administrativo sobre la diversidad de identidades de Género, enseñarles a no tener estereotipos y expectativas que impiden al colectivo LGTBIQA+ se sienta integrados(as)(es) dentro del entorno laboral, rompiendo con prejuicios, se promueve un espacio laboral,

donde las identidades de Género son legítimas y únicas, generando expresarse sin miedo al rechazo o discriminación.

La autora **Butler (2007)**, también examina cómo las categorías de Género, como "hombre" y "mujer", son construcciones sociales restrictivas que no reflejan la diversidad de experiencias de Género (**p.20**).

Desde este tipo de construcciones sociales, restrictivas, necesitamos comenzar a poder conocer y respetar a las personas no binarias, intersexuales y de Género fluido, para lo cual podemos emplear e implementar dentro del entorno laboral, un análisis de las categorías de Género, esto a su vez, puede comenzarse desde las modificaciones de formularios, en su caso, en las escuelas el uniforme, en los baños, esto nos permitirá ser más inclusivos hacia las identidades de Género, no normativas o molde rígido en la heterosexualidad.

**Butler** expone que, el Género normativo produce violencia simbólica cuando no se encaja en las formas tradicionales sexo-genéricas, ya que dentro del entorno laboral, se traduce en discriminación hacia el colectivo LGBTIQ+, que no cumple con las expectativas normativas de Género y sexualidad, que dentro del curso se debe concientizar al personal administrativo sobre cómo la violencia simbólica puede ocurrir de manera sutil, y genere conciencia en los actos y palabras del personal administrativo. Por ello empezaremos a involucrar dentro del curso estas discusiones sobre cómo evitar el lenguaje, comportamientos discriminatorios o excluyentes, así como crear espacios seguros dentro de la institución educativa, para que los trabajadores del colectivo LGBTIQ+ se sientan respetados y apoyados **Butler (2007)**.

Las políticas antidiscriminación, la formación continua sobre equidad de Género también deben ser componentes importantes.

**Judith Butler**, nos invita a pensar en cómo las identidades marginalizadas pueden resignificar el espacio, cuestionar y subvertir las normas tradicionales de Género y sexualidad **Butler (1994)**.

También, dentro de su Libro “Cuerpos que importan”, **Butler (1994)**, aborda cómo ciertos cuerpos e identidades sexuales se constituyen dentro de un marco normativo que define lo que es "inteligible".

Es decir, cómo las normas culturales y sociales dictan qué formas de identidad sexual y de género son consideradas aceptables, y cuáles son marginalizadas o excluidas.

Uno de los aspectos importantes que trata **Butler** en este libro, es la crítica a la heteronormatividad, la cual define qué es considerado un cuerpo “normal” y cuáles cuerpos son “anormales” o “imposibles” **Butler (1994)**.

**Butler** manifiesta que, hay normas regulatorias de las relaciones que son aceptables, tanto los tipos de identidades y cuerpos que tienen una existencia y una visibilidad reconocida **Butler (1994)**.

La diversidad sexual, es limitada por estructuras normativas restringiendo las formas de expresión, los cuales no son ajustables a la heterosexualidad obligada o los ideales binarios de género.

**Butler** argumenta: se debe desafiar y subvertir estas normas, creando espacios donde los cuerpos e identidades sean reconocidos y valorados(as) implicando la lucha constante por definir los límites de lo que es posible, dentro de los términos de identidad de género y sexualidad **Butler (1994)**.

Dentro del curso, trataremos de comenzar con la enseñanza de políticas laborales que aseguren la inclusión, tales como contrataciones, trato igualitario, generando respeto por las identidades de Género en la documentación institucional.

## 2.3 Identidad Sexo-Género y orientación sexual

Las diferencias entre el sexo se definen por el género o lo que somos biológicamente es algo que se va constituyendo por la forma cultural, que ya está asignada, abordaremos una autora, la cual nos plantea este tema:

**Rubín**, señala que, sexo (características biológicas) y Género (roles y comportamientos culturales asignados) no deben ser vistos como categorías naturales y homogéneas **Rubín (1986)**.

Tanto el Género como el sexo, se dan mediante construcciones sociales, que varían según el contexto histórico y cultural. Ayudando a establecer que el Género, no es fundamentalmente una expresión del sexo biológico, sino una categoría que conlleva o involucra normas, roles y expectativas. **Rubín (1986)**.

La orientación e identidad sexual, así como la identidad de Género necesariamente no pueden ir de la mano, ya que el hecho de que un individuo se identifique o no con cierto Género, no significa que tiene que identificarse con cierta orientación sexual, por ejemplo: una persona puede identificarse con sexo de mujer, pero el Género de varón y su orientación sexual es bisexual.

Según **Bourdieu**, a través del "habitus", la identidad de Género refiere que son ciertas disposiciones internalizadas, influyendo en cómo las personas perciben y actúan en el mundo **Bordiué (1998)**.

Para **Bourdieu**, el Género se construye con base en la sociedad, se puede reproducir a través de prácticas cotidianas y estructuras simbólicas **Bordiué (1998)**.

En su obra *La dominación masculina* (1998), **Bourdieu** plantea que la identidad de Género es parte de un sustento de una violencia simbólica, que generaliza tipos de relaciones de poder entre hombres y mujeres, esto a su vez genera que sus diferencias y roles de Género parezcan "naturales" e inmutables **Bordiué (1998)**.

En la actualidad existe todavía mucha dificultad para poder comprender lo que implica la diversidad sexual, ya que es un abanico de significados, y donde cada individuo decide desde su experiencia, adoptar o no dentro de la sociedad, siempre que se sienta cómodo y satisfecho, de acuerdo a sus necesidades que él requiera tanto física, emocionalmente y psicológicamente hablando.

**Butler**, con su teoría de la performatividad del Género, expuesta en *Género en Disputa (1990)*. Dice que el Género no es una identidad fija, sino se da por medio de actos que crean ilusión de la identidad coherente **Butler (1990)**.

Según la autora Butler, no existe un "ser" con base a las diferentes expresiones de Género, sino estas prácticas performativas constituyen el Género. Se cuestionan las nociones tradicionales de identidad de Género como estable, dando en sí que el Género es fluido y puede ser disruptivo (**Butler, 2001 p. 147-152**).

Considerando que, dentro del diseño del curso, se llevarán a cabo la definición de los conceptos antes mencionados, para que el personal administrativo tenga más apertura en el tema, y pueda llegar a comprender la grande gama que existe de diversidad sexual y la identidad del Sexo-Género.

También, según **Scott**, define Género como la construcción social que organiza sus relaciones de poder, sugiriendo que la diferencia sexual es simbólica y discursiva **Scott (1990)**.

**Scott**, enfatiza que el Género no lo considera una diferencia biológica, sino un sistema que se construye históricamente, los cuales se entrelazan con el poder, la clase, la raza, y sistemas de dominación **Scott (1990)**.

**Rubín**, aboga por desafiar las normas que pretenden restringir las expresiones de deseo e identidad para así reconocer la diversidad sexual. Argumentando que la criminalización y estigma de prácticas sexuales, que marginan a las personas que las practican, generando formas de control social **Rubín (1986)**.

Las estructuras de poder se mantienen mediante un enfoque que es crucial, para entender las categorías de Género y sexualidad.

Aprenderemos a discernir que, a partir del diseño del curso, abordaremos todas estas expresiones teóricas desde una perspectiva más amplia, generando en el personal administrativo esta apertura del tema, y así promover más interés sobre lo que es el colectivo LGTBIQA+.

**Butler** desde su obra *Cuerpos que importan (1994)*, analiza la diversidad sexual desde la perspectiva de cómo el poder y el discurso regulan la materialización de los cuerpos, lo que implica que las categorías de Género y sexualidad no son simplemente "naturales" o "dadas", sino que son construcciones sociales que surgen a través

de repetidos actos performativos. Esto significa que la sexualidad y la identidad de Género, son recreadas a través de prácticas cotidianas y discursos que refuerzan o desafían las normas establecidas **Butler (1994)**.

Esto nos da pauta para analizar que la autora nos da la definición, de que es una construcción de prácticas cotidianas que desafían lo establecido, esto quiere decir lo que está en forma heteronormativa y aquí es donde entra el colectivo LGTBIQA+.

## 2.4 Que significa LGTBIQA+ desde la diversidad sexual

En el siglo XXI, las siglas más utilizadas dentro del colectivo, hasta los últimos años, cuando se ha comenzado a hablar más sobre ello poniendo nombre a lo que antes no se nombraba, es necesario saber de qué la diversidad de la que cada día somos más conscientes viene de una rotura de lo normativo, para esto podemos hablar de Género y de orientación, digamos que el Género se refiere a una categoría en la que se engloba (hombre, mujer o persona no binaria), y al que se le atribuyen juicios y roles tradicionalmente aceptados, generalmente al hablar de orientación, se tiene en cuenta la atracción, y por ello tendremos que tener en cuenta la identidad de Género por lo cual ambos conceptos, son totalmente diferentes, se darán las definiciones de cada una de estas siglas **García (2022)**.

**L** significa que una mujer se siente atraída por otra mujer a nivel sexual-afectivo. Existen mujeres lesbianas que son personas no binarias del espectro femenino.

**G** identifica a hombres homosexuales, aquellos que se sienten atraídos por otros hombres. Dentro de ellos pueden existir personas no binarias del espectro masculino.

**B** alguien es bisexual cuando le atraen por igual hombres y mujeres, tanto a nivel sexual como emocional, pero estos a su vez pueden tener comportamientos más hacia un sexo que otro, esto quiere decir que pueden llegar a casarse y tener hijos.

**T** de transgénero o transexual, las personas transgénero son aquellas que nacen con genitales y características físicas de un Género, pero se sienten del contrario. Se trata de Género y no de sexo. En el caso de las personas transexuales, sí podríamos decir que ha pasado por una operación para llevar a término la adecuación de su cuerpo con su identidad de Género.

La **T** se refiere a una persona travestida no necesariamente es homosexual, por ejemplo, muchas personas se visten del Género opuesto al suyo por diferentes cuestiones, así como hacerlo solo ocasionalmente, pero por lo regular esta práctica la hacen los hombres para poder en algunos casos comenzar en el trabajo más viejo de la actualidad, que es la prostitución o en términos también por algún tipo de complejo a no aceptar su orientación sexual o por algún tipo de agresión sexual.

**I** en este punto ya hay mucha gente que comienza a perderse en cuanto a terminología. Se tiene la cifra de que el 1.7% de todos los bebés que nacen son intersexuales. Las personas intersexuales nacen con genitales de ambos sexos al mismo tiempo, hace mucho tiempo se hacían operaciones para revertir esta condición, esto con base en la autorización de los padres y médicos que lo llevaban a cabo. **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, 1993)**

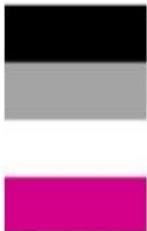
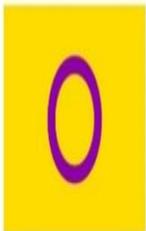
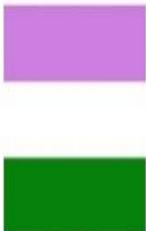
**Q** de queer. Dentro de este colectivo están todas aquellas personas que no se identifican con ninguna etiqueta, y que quieren vivir su identidad sexual de forma libre y sin discriminación. Se habla también de “Género fluido” +, un símbolo donde se agrupan otras opciones, y después de estas siglas en los últimos años se ha ido añadiendo el símbolo “+”, para incluir a otras minorías que no se encuadran en ninguno de los anteriores grupos. En este “+” podemos incluir a personas pansexuales y omnisexuales (quienes se pueden sentir atraídos por otras personas independientemente del Género que estas tengan, o incluso si no se identifican con ninguno), demisexuales (quienes para sentir atracción sexual necesitan conocer profundamente a la otra persona) o asexuales (bajo o nulo interés por el sexo).

Después del repaso por las letras que componen el acrónimo LGTBIQA+, solo queremos decir algo: tú puedes ser como quieras ser, sientas lo que tú quieras sentir, nunca dejes que roben tus derechos. Con ellos sí y no debemos perderlos **García (2022)**.

Dentro del panorama en donde se van vislumbrando varias formas de lucha, en este sentido pondremos algunos símbolos, de los cuales la comunidad se ve identificada por sus colores, que es la bandera como ha pasado por diferentes formas y colores **García (2022)**.

La diversidad de la comunidad LGBT+, se refleja en las más de 20 banderas del orgullo, cada una representando las orientaciones sexuales, expresiones e identidades de Género. Estas banderas son símbolos de visibilidad, de evolución; se adaptan continuamente para reconocer las diversas expresiones e identidades dentro de los grupos LGTBIQA+.

Se pueden clasificar en tres categorías principales: las banderas generales del orgullo, aquellas que representan orientaciones sexuales específicas y las que reflejan identidades y expresiones de Género.

SEXUAL IDENTITY FLAGS				LAS BANDERAS LGTBIIQA+
				<p>Cada una de estas banderas responde a una historia, una evolución que vale la pena revisar y conocer para identificar momentos clave en la reivindicación por los derechos LGTBTTIIQAP+</p>
LGBT	TRANSGENDER	BISEXUAL	LESBIAN	
				
PANSEXUAL	ASEXUAL	INTERSEX	GENDERQUEER	
				
NON-BINARY	AROMANTIC	STRAIGHT	STRAIGHT ALLY	

Elaboración propia (2024)

Información e imágenes tomadas de <https://www.admagazine.com/estilo-de-vida/las-banderas-de-la-comunidad-lgbt-y-su-significado> 15 de octubre 2024.

## 2.5 Homofobia, Transfobia, Bifobia, Acoso, Discriminación

Dentro de su obra *El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'Economía Política' del Sexo*, Gayle **Rubín (1975)** desarrolla el concepto de “sistema de sexo/género”, el cual describe como una estructura social que regula la sexualidad, el deseo y la reproducción a través de normas que establecen qué comportamientos, identidades y relaciones son socialmente aceptables.

Para **Rubín**, este sistema establece prácticas que dictan cómo deben comportarse las personas según el género que se les asigna al nacer, así como qué tipos de deseos y vínculos afectivos son considerados “normales” o “desviados”, esto incide directamente en el acceso a derechos, recursos y reconocimiento social, profundizando desigualdades estructurales basadas en género y sexualidad **Rubín (1975)**.

En la actualidad, sigue la idea de que las expresiones heterosexuales constituyen el patrón normativo dentro de las relaciones de pareja. Desde una visión binaria y heteronormativa asume que la identidad y expresión de género deben coincidir con el sexo asignado al nacer, lo que excluye a todas las personas que no siguen estas normas.

Las personas las cuales sus identidades de género no se alinean con estos mandatos sociales suelen ser anormales o inferiores, lo que se traduce en prácticas sistemáticas de discriminación, violencia simbólica, estigmatización y exclusión social.

Este se vincula con fenómenos como la homofobia, entendida como el rechazo, miedo u odio hacia personas homosexuales; la transfobia, como la aversión hacia personas transgénero o no conformes con el género; y la bifobia, que es la discriminación hacia personas bisexuales.

Esto nos da la pauta para que, el sufijo -fobia son formas ideológicas y sociales de rechazo y odio institucionalizado. También, el acoso es toda conducta hostil o no deseada que tiene por objeto intimidar, excluir o perjudicar a una persona por razón de su identidad sexual, de género o su orientación afectiva.

La discriminación estructural y simbólica contra el colectivo LGBTIQ+ genera entornos de violencia sistemática que pueden desembocar en crímenes de odio, los cuales se caracterizan por la violencia física o psicológica motivada por prejuicios hacia identidades no normativas.

Estas expresiones de odio, lejos de ser casos aislados, se vinculan con ideologías discriminatorias que han sido institucionalizadas a través del tiempo, generando la visibilización de estas violencias, junto con políticas

públicas con enfoque interseccional y de derechos humanos, es fundamental para combatir la reproducción de la discriminación, garantizar el acceso a la justicia y promover una verdadera cultura de inclusión.

## 2.6 Políticas Públicas LGTBIQA+

En agosto de 2010, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostuvo que los matrimonios entre personas del mismo sexo son legítimos, que merecen ser reconocidos y protegidos por el Estado. La SCJN, ha reiterado esta idea en más de 40 fallos, como consta en el Cuaderno de Jurisprudencia sobre los Derechos y la Diversidad Sexual del Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN **(Martínez & Gómez, 2020, p. XV)**.

Dentro del marco normativo en materia judicial y de derechos, con base en las políticas públicas, se da dentro del año 2011, se prohíbe la discriminación por preferencias sexuales dentro del estado de Quintana Roo y se aprueba el matrimonio del mismo sexo **(CONAPRED, 2011)**.

Durante el año 2013, Benjamín Medrano Quezada, es la primera persona abiertamente homosexual en ser elegida alcalde en la historia de México, tras ganar la elección al Ayuntamiento de Fresnillo **(CIDH, 2015)**.

En el año 2014, La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictamina que: el Instituto Mexicano del Seguro Social reconoce los matrimonios entre personas del mismo sexo, y otorgarles los derechos correspondientes, esto se da gracias a las diferentes marchas, y a los diferentes enfrentamientos con las diferentes autoridades que estuvieron dentro del sexenio peñista **(SCJN, 2014)**.

Ese mismo año es emitido un decreto para modificar la denominación del “Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias” a “Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia” **(DOF, 2014)**. Este día sigue vigente en 2025 y será abordado en el curso como eje de reflexión sobre discriminación estructural

En el 2016, se legaliza por iniciativa legislativa el matrimonio entre personas del mismo sexo en Campeche (10 de mayo), Michoacán (18 de mayo), Colima (25 de mayo) y Morelos (28 de junio); mientras que en Jalisco por medio de un dictamen de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 26 de enero, esto se hace valido en Jalisco en abril de 2022 **(SCJN, 2016)**.

Rubí Suárez Araujo, es la primera mujer transgénero en ocupar un cargo como regidora en Guanajuato.

Dentro del 2017, se legaliza el matrimonio entre personas del mismo sexo en Chiapas (11 de julio) y Puebla (1 de agosto). El cambio fue codificado en Puebla en noviembre de 2020 **(CIDH, 2021)**.

En 2019, estados como Hidalgo, San Luis Potosí, Baja California Sur, Oaxaca, Nuevo León y Aguascalientes también legalizaron el matrimonio igualitario. En Tlaxcala, esto ocurrió al año siguiente (2020). Para 2021, la lista se amplió para incluir Sinaloa, Baja California, Yucatán, Querétaro, Sonora, Zacatecas y Guanajuato, este último a través de un decreto estatal.

En el 2022, Fausto Martínez, recibió su acta de nacimiento con la identificación de Género como «no binario», es legalmente en México una persona no binaria.

Asume en Aguascalientes, el título de Magistrate, Jesús Ociel Baena Saucedo, convirtiéndose en la primera persona identificada como no binaria en asumir una magistratura en América Latina (**ONUSIDA, 2023**).

El matrimonio entre personas del mismo sexo legalizado en Veracruz (2 de junio), y en el Estado de México (11 de octubre), en Durango 19 de septiembre, y fue codificado por el Congreso estatal.

Emiliano Citlalli Cruz Alvarado, de 17 años, de Tabasco, es una persona menor de edad en México, registrada como no binaria.

Se le da a Ociel Baena el primer pasaporte con el Género no binario, hacia una persona mexicana emitido por la Secretaría de Relaciones Exteriores (**SRE, 2022**).

La Construcción del primer mausoleo trans en México, dentro del Panteón Civil General de San Lorenzo Tezonco, en la Ciudad de México, y en Guadalajara se inaugura la undécima edición de los Gay Games, se celebra por primera vez en México y de manera simultánea con Hong Kong (**ILGA 2023**).

En noviembre de 2023 se anunció el fallecimiento de Ociel Baena, un evento que conmocionó al país y suscitó nuevas demandas de justicia y protección para las personas no binarias. En este contexto, el Gobierno de la Ciudad de México publicó una ley en el Diario Oficial reconociendo los derechos de las personas LGBTIQ+ (**GCDMX, 2023**).

Y que al tenor dice lo siguiente:

Este tipo de archivo se verá como parte del Anexo de este proyecto, para mayor información de los acontecimientos que se han desarrollado para el colectivo LGTBIQA+.

## 2.7 Manejo de lenguaje incluyente-igualitario

Dentro de las Naciones Unidas existe la manera de como dirigirse a este colectivo, esto es la Paridad de Género, el cual su objetivo se establece en cada una de las categorías, y dentro del departamento de la Secretaría y entidad de las Naciones Unidas **Naciones Unidas. (2024).**

En términos generales, existe una paridad de Género, que la podemos comenzar a utilizar y discernir, en cómo, donde y cuando utilizar y manejar el lenguaje incluyente e igualitario, para todos los individuos, y en este caso para todos, todas y todes los cuales serán un parteaguas, para incluir dentro del diseño del curso, el cómo poder instrumentar este tipo de lenguaje, esperando que todos, todas y todes tengan la gran apertura para comenzar y aprender de este tipo de lenguaje, inclusivo y no sexista.

Cabe destacar, que desde que somos niños o niñas, nos educan conforme a un tipo de patriarcado y heteronormatividad, esto conlleva a incorporar la perspectiva de *Azul y Rosa*, de **Subirats & Brullet (1992)**, en ella examinan cómo los estereotipos de Género se transmiten desde la infancia, lo cual puede alinearse bien con la idea de desafiar normas de Género, y utilizar el lenguaje inclusivo en el personal administrativo.

El lenguaje inclusivo son formas de expresión, las cuales pueden ser escritas u orales, que combaten discriminación y generan la igualdad en las relaciones humanas. Tiene la facultad de visibilizar la orientación sexual, la diversidad sexual, las capacidades físicas, la procedencia étnico-cultural y la edad para eliminar todo tipo de estereotipos en la sociedad.

El lenguaje, es como se puede expresar y comunicar nuestros pensamientos. El lenguaje es como construimos nuestro pensamiento, y, por ello entendemos el mundo y la cultura nuestra se construye.

Mediante el uso de estas palabras o la omisión para dirigirnos a diferentes colectivos generamos una no existencia o creando y dando más valor a otros... El uso del masculino Genérico; invisibiliza a la mujer, personas no binarias, reconociendo y visibilizando únicamente al hombre y su papel dentro de la sociedad.

Esto, nos permite el entendimiento que generalizamos el lenguaje, ya que todo lo damos por un solo estereotipo, y materializamos que eso es sumamente correcto dentro del lenguaje mexicano, pero no es así, ya que existen diferentes formas de poder decirlo, escribirlo y fomentarlo sin discriminar y sin tener un sexismo dentro del mismo lenguaje.

Dentro de las diferentes críticas del lenguaje inclusivo en sus formas de expresión desde personas y diferentes espacios conservadores, hacemos nuestras las palabras de la experta filóloga **Eulalia Lledó**; “La lengua no opina, no es sexista la lengua, permite decir lo que quieres decir, y por tanto no expulsa a nadie. La lengua es un espacio de libertad y te deja decir lo que quieras, siendo ésta una herramienta al servicio de la humanidad y no al contrario” **Lledó (2005)**.

Se debe de ejercer el derecho a utilizar la lengua conforme a libertad y transgresión, lo cual nos llevará hacia los objetivos y que todas las personas sean parte de la inclusión dentro del lenguaje.

Es importante destacar que, está dirigido a grupos o colectivos de personas, no a individuos solos para lo cual deben de ser tratados conforme a su identidad de Género y capacidades, no dejando mencionar las características que no aportan o no son relevantes para describirlas, respetando como quieren ser nombradas y reconocidas.

El sustituir términos denigrantes y discriminatorios, es un ejercicio de responsabilidad para una transformación social, que sea respetuosa, inclusiva e igualitaria.

Comenzaremos a discernir dentro de la forma del lenguaje, a profundizar desde donde podemos comenzar a utilizar este tipo de lenguaje inclusivo e igualitario, para que no se puedan herir susceptibilidades, o en el caso del personal administrativo que está dentro de esta heteronormatividad, cissexista, y que no comprende esta forma de lenguaje por la educación y la forma de cultura que tienen desde pequeños.

## Capítulo 3. Diseño del Curso

### 3.1 Problema:

Para diseñar este proyecto como curso de capacitación, que esté dirigido al personal administrativo de la Educación Básica Pública en la Ciudad de México, surge ante la necesidad de fortalecer las competencias, en materia de inclusión y derechos del colectivo LGBTIQ+, ya que el personal administrativo desafortunadamente tiene muy poca información del tema o desconoce prácticamente, por eso no hay un respeto, ni una inclusión dentro del ámbito laboral.

Porque el desafío ante el personal administrativo, de que tome o no el curso, es uno de nuestros variables y posibles enfrentamientos, que tendremos a la hora de aplicarlo dentro de la institución gubernamental educativa.

Sin embargo, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan la plena inclusión de las personas LGBTIQ+, ya que el entorno laboral es muy diferente, especialmente en sectores clave como la Educación Pública con referencia al personal administrativo.

Dentro de la Ciudad de México, se reconoce como una de las entidades más progresistas del país, en cuanto a la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, y es indispensable que las instituciones educativas de la capital reflejen este compromiso, en todos sus niveles, incluido el personal administrativo.

En este sentido, los trabajos de **Anne Fausto-Sterling (1998)**, **Cristina Garaizabal (1998)**, **Raquel Osborne (1993)**, **Estela Serret (2002)**, **Fernando Torres (2008)** y **Eva Alcántara (2009)**, las autoras antes mencionadas resultan fundamentales para poder analizar la diversidad sexo-género, en el contexto del diseño de un curso para la inclusión de personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral del personal administrativo de Educación Básica en la Ciudad de México.

### 3.2 Objetivo General:

Diseñar un curso de capacitación para la inclusión del colectivo LGBTIQ+ en el contexto laboral, dirigido al personal administrativo de Educación Básica Pública de la Ciudad de México.

### 3.3 Objetivos del Curso:

Sensibilizar la importancia sobre la diversidad sexual y Género al personal administrativo.

Promover habilidades de comunicación, atención para todas las identidades y orientaciones sexuales.

Identificar estrategias para prevenir el acoso y la discriminación.

Identificar problemas dentro de la institución relacionados con la inclusión.

Mejorar las prácticas inclusivas con base en las necesidades del personal administrativo.

Desarrollar buenas prácticas dentro de redes de apoyo hacia el personal administrativo sobre la inclusión LGTBIQA+.

### **3.4 Objetivos Específicos:**

Dar la definición y explicación sobre conceptos relacionados con el Género y la diversidad incluyendo sus identidades y orientaciones.

Reflexionar y Explorar sobre la percepción y prejuicio del personal administrativo sobre Género y Diversidad Sexual.

Generar estrategias para poder manejar situaciones de acoso relacionadas a la identidad de género o diversidad sexual.

Manejar cualquier tipo de situaciones relacionadas con identidad de género u orientación sexual en temas de acoso, discriminación o conflicto.

Incluir un procedimiento administrativo cómo son las experiencias de vida, y los cuestionarios que se harán para construir un plan de acción para el personal administrativo para generar políticas inclusivas.

Establecer retroalimentación continua que permita al personal administrativo expresar sus experiencias, y ajustar el curso en función de mejorar la capacitación y su aplicación.

Con base a mi experiencia y lo antes expuesto en los capítulos anteriores, dentro de la administración federal, en el cual pertenezco al colectivo LGTBIQA+, me permito empezar a discernir el propósito de este curso que permita al personal administrativo al cual va dirigido, sensibilizar, en aprender las diferentes identidades sexuales o preferencias sexuales, generando un mejor ambiente laboral desde la inclusión del colectivo LGTBIQA+.

Ahora bien, como se muestra en la tabla dentro de la Estructura del Curso, los temas, subtemas y objetivos muestra la temática de las identidades y la diversidad sexual, contemplando desarrollar toda la información de una manera comprensible, para todas las personas que se les sea de interés integrarse al curso y que tengan conocimiento nulo o no del tema, generando una inclusión hacia el colectivo LGTBIQA+.

El curso que se diseñado consta de seis sesiones, las cuales están basadas por número de sesión temas, subtemas y objetivos del curso (**Tabla 1**).

### 3.5 Detección de necesidades

El diseño del curso se centra en la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral educativo/institucional implica, identificar cuáles son los principales problemas, algunas deficiencias y resistencias que todavía se presentan en términos de inclusión en el área institucional. Estas necesidades derivan de un estudio del trasfondo cultural, social y administrativo en el que opera el personal a capacitar.

Dentro de las necesidades identificadas son: la falta de información clara y bien fundamentada sobre temas relacionados con la diversidad sexual y de género es una de las necesidades primarias que se han reconocido. Los términos "identidad de género", "expresión de género", "orientación sexual" y "cisnormatividad" son desconocidos o confundidos. Algunos de los problemas que esto conlleva son, el uso incorrecto de pronombres dentro de las instituciones, la imposición de roles y la invisibilidad de las identificaciones no hegemónicas.

Aunque existen marcos normativos para respetar los derechos humanos, que incluyen la diversidad sexual y de género, dentro de las instituciones educativas a menudo no tienen políticas concretas que lo garanticen. Una razón es que sufrimos de falta de voluntad política y capacitación insuficiente, el curso no debe limitarse a una transferencia de conocimientos, sino que también debe aspirar a motivar mostrando la importancia ética, legal y social del contenido de una institución inclusiva.

Dentro de las necesidades está el estigma que estas personas enfrentan en su vida cotidiana, comúnmente como resultado de su vestimenta, lenguaje o muestras de afecto. Tales actitudes tienen conexiones históricas profundamente arraigadas con el sistema educativo patriarcal, binario y heteronormativo, que ha estado transmitiendo roles de género fijos desde los años formativos (como **Subirats y Brullet (1992)**, señalan en su trabajo sobre el modelo "azul y rosa"). Este requisito implica que el curso debe proporcionar un análisis de los estereotipos y tener ejercicios que contribuyan a construir una conciencia crítica de los estereotipos, dar espacio al autocuestionamiento y al cambio de la propia cultura.

Es necesario cultivar un sentido de respeto por las diferencias, es crucial que el personal educativo sea consciente de que no todos viven su sexualidad y género de la misma manera, dentro del curso se deben desarrollar una visión interseccional, discutiendo cómo la identidad también está construida por la clase social, la edad, los orígenes étnicos, la religiosidad, conllevamos a que el respeto no puede ser algo que "hagamos" sino más bien una postura ética y activa que debe incorporarse en un comportamiento inclusivo cotidiano.

La resistencia al reconocimiento de la diversidad sexual sigue siendo un obstáculo continuo en los ámbitos institucionales, lo cual no puede legitimar la exclusión y discriminación de otros.

La violencia dirigida a personas LGBTIQ+ a menudo pasa desapercibida, no solo por quienes la perpetran, sino también por quienes la presencian, asumiendo que todos son heterosexuales o hacer bromas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género son formas sutiles de violencia simbólica que requieren visibilidad.

En la Ciudad de México no todos los individuos, creen que es una aberración, que va en contra de los mandatos y designios de Dios, el cual desde mi perspectiva nos dio la libre convicción de hacer nosotros nuestra vida como y con quien decidimos.

### 3.6 Estructura del Curso:

Dentro de este apartado se presenta la formación y estructura del diseño del curso, empleando las mejores herramientas teórico-metodológicas, también de videos en su implementación, y de fomentar un lenguaje inclusivo e interactuar para que la institución tenga un mejor ambiente laboral para el personal administrativo y el colectivo LGBTIQ+, esta estructura se da con base a las necesidades de la institución para la mejor forma de inclusión generando formas más equitativas e igualitarias.

Este curso toma como base los principios del humanismo que consiste en el enfoque crítico, humanista y comunitario, y generando un aprendizaje didáctico-pedagógico priorizando la formación integral de los participantes, ya que la formación en temas de género se enmarca en el respeto a los derechos humanos.

Por otro lado, se plantea un enfoque constructivista que se define en que el conocimiento se genera desde construcción propia del sujeto, que se va produciendo día con día a través de la interacción de los diferentes factores cognitivos y sociales, este proceso se realiza de manera permanente y desde cualquier entorno en los que el sujeto interactúa.

Según la teoría de **Piaget**, el desarrollo cognoscitivo es un proceso continuo en el cual la construcción de los esquemas mentales es elaborada a partir de los esquemas de la niñez, en un proceso de reconstrucción constante. Esto ocurre en una serie de etapas o estudios, que se definen por el orden constante de sucesión y por la jerarquía de estructuras intelectuales que responden a un modo integrativo de evolución. **Piaget (1969)**.

Según **Case, R (1989)**, el desarrollo cognitivo puede comprenderse como la adquisición sucesiva de estructuras lógicas cada vez más complejas, que subyace a las distintas áreas y situaciones que el sujeto es capaz de ir resolviendo a medida que crece. En este sentido, los estudios pueden considerarse como estrategias ejecutivas cualitativamente distintas que corresponden tanto a la manera que el sujeto tiene de enfocar los problemas como a su estructura.

En cada uno de estos estudios o fases se produce una apropiación superior al anterior, y cada uno de ellos representa cambios tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo, que pueden ser observables por cualquier persona.

Porque se pretende que cada participante sea activo en su formación y aprendizaje, cada una de las sesiones del curso nos dan la pauta de conocer y reconocer el aprendizaje, de cada uno de los asistentes mediante

sus propias vivencias o como fueron cambiando su estructura patriarcal para ampliarla hacia temas más complejos y generar más un enfoque equitativo hacia el colectivo LGTBIQA+.

Finalmente, se espera que los participantes adquieran e interactúen un aprendizaje significativo, que para el siguiente autor **Ausubel** es un proceso que consiste en relacionar el nuevo conocimiento o una nueva información a la estructura cognitiva, que ya tiene el aprendiz, pero esta incorporación se realiza en una forma no arbitraria (aislada respecto a su estructura cognitiva) y sustancial (es decir no literal, sino comprensiva y expresada con su propio dominio lingüístico, es decir, no memorístico). Esta incorporación sustantiva y no arbitraria produce una interacción entre lo nuevo y la presencia de ideas, conceptos y proposiciones claras y disponibles en la mente del aprendiz, que precisamente dotan de significado al nuevo contenido. Esta explicación, hace suponer que existe una estructura cognitiva previa en la mente del aprendiz **Ausubel, Novak & Hanesian (1989)**.

**Ausubel**, afirma que no es necesario descubrir todo lo que se tiene que aprender, muy por el contrario, la gran mayoría de los aprendizajes se hacen por un proceso de recepción verbal en el que el docente transmite información, y el sujeto del aprendizaje la incorpora en su estructura cognitiva; sin embargo, el descubrimiento, tiene su importancia, sobre todo al inicio de la etapa escolar o cuando se va a iniciar una temática nueva **Ausubel, Novak & Hanesian (1989)**.

Para **George Kelly (1963)**, el progreso del ser humano a lo largo de los siglos no ocurre en función de necesidades básicas, sino de su permanente tentativa de controlar el flujo de eventos en el cual está inmerso. Así como un científico, el “hombre-científico” (una metáfora que se aplica a la raza humana) busca prever y controlar eventos. En esta tentativa, la persona ve el mundo a través de moldes, o plantillas transparentes que construye y entonces intenta ajustar a los mismos las realidades del mundo. El ajuste no siempre es bueno, pero sin estos moldes, patrones, plantillas -- que **Kelly** denomina constructos personales -- la persona no consigue dar sentido al universo en el que vive. **George (1963)**.

Este curso fue diseñado considerando que el personal administrativo al que se dirige, que, de tratarse de servidores públicos de edades desde los 18 años en adelante, se tomó como base la Guía de Capacitación para la Elaboración de programas de capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que propone elementos comunes que deben tener los cursos dirigidos a la capacitación laboral.

En el cual la Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México (AEFCM), el personal administrativo al cual va dirigido el curso se compone de las siguientes categorías generales.

Nivel **directivo-administrativo**: jefaturas de unidad departamental, subdirecciones, direcciones.

Nivel **operativo**: personal de apoyo en oficinas centrales, áreas técnicas y de servicios escolares.

**Nivel auxiliar**: personal de servicios generales, archivo, intendencia, mensajería, vigilancia.

Esto considerando todas las alcaldías de la Ciudad de México, que son cerca de 5,000 personas que están adscritas a la AEFCM, solamente que dentro de la institución donde se va a llegar su implementación está conformada por más o menos 700 personas. De los cuales en su población se puede observar que las identidades de género se plantean que el 52% es de mujeres cisgénero, 45% es de hombres cisgénero, y solo el 3% trans, no binarias u otras identidades de género. (AEFCM, 2024).

En términos de nivel escolar, se estima la siguiente distribución:

- Educación media superior (bachillerato o equivalente): 40%
- Licenciatura (terminada o en curso): 50%
- Posgrado (especialidad o maestría): 10%

En este sentido, este curso pretende incidir en el ámbito laboral, por lo que es útil la metodología propuesta, donde se debe considerar el número de trabajadores a capacitar, que serán entre 20 y 25 personas, en un espacio cómodo para la realización de las actividades con una duración de 12 a 15 horas, para esto se emplearán sus características, las actividades que realizan, su escolaridad, su edad y su experiencia laboral.

A partir de lo anterior se definieron los elementos didácticos, como ejercicios de reflexión, instrumentos de autoevaluación, actividades individuales y en grupo, técnicas interrogativas, demostrativas y expositivas como se explica a continuación:

## 1.- **Sensibilización de la Diversidad Sexual y de Género**

**1.1-** Definición y explicación de conceptos básicos como (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, homosexualidad, bisexualidad, transexualidad, intersexualidad, no binario, pansexualidad, asexualidad, cisgénero).

**1.2-** Marco histórico-social del colectivo LGTBIQA+ en la CDMX.

1.3- Evolución en los derechos del colectivo LGTBIQA+ y el impacto al ámbito laboral del personal administrativo de Educación Básica.

1.4- Impacto del respeto y la inclusión dentro del entorno laboral del personal administrativo de Educación Básica.

1.5- Falta de comprensión en el bienestar del personal administrativo de Educación Básica.

## **2.- Atención inclusiva y comunicación.**

2.1- Identificación de estereotipos y prejuicios personales del personal administrativo de Educación Básica.

2.2- Reflexionar sobre percepciones y experiencias del personal administrativo de Educación Básica, generando una paridad.

2.3- Técnicas para el personal administrativo para el uso respetuoso del lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista.

2.4- Diseño de estrategias para un ambiente de confianza ofreciendo apoyo atención al colectivo LGTBIQA+.

## **3.- Prevención de acoso y discriminación**

3.1- Definiciones de acoso físico, verbal, psicológico

3.2- Realizar campañas de capacitación para la implementación de políticas anti acoso y procedimientos de denuncia.

## **4.- Inclusión dentro de la institución.**

4.1- Diagnosticar y analizar las necesidades del entorno institucional.

4.2- Realizar actividades como encuestas o grupo focal de inclusión.

## **5.- Prácticas inclusivas**

5.1- Procedimientos de políticas existentes en la institución.

5.2- Plan de acción para la inclusión para el personal administrativo

## **6.- Redes de apoyo**

6.1- Realizar un ambiente de apoyo y confianza para el colectivo LGTBIQA+

6.2- Ajustar el curso basado en las experiencias del personal y retroalimentarlo.

**TABLA 1**

Estructura General del curso para la inclusión de personas LGTBIQA++ en el contexto laboral dirigido al personal administrativo de Educación Básica Pública de la Ciudad de México.

SESIÓN	TEMAS	SUBTEMAS	OBJETIVOS
<p><b>1</b></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 1</p>	Sensibilización de la Diversidad Sexual y de Género	<p>Definición y explicación de conceptos básicos (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, homosexualidad, bisexualidad, transexualidad, intersexualidad, no binario, pansexualidad, asexualidad, cisgénero).</p> <p>Marco histórico-social del colectivo LGTBIQA+ en la CDMX.</p> <p>Evolución en los derechos del colectivo LGTBIQA+ y su impacto en el ámbito laboral del personal administrativo de Educación Básica.</p> <p>Impacto del respeto y la inclusión dentro del entorno laboral.</p> <p>Falta de estigma y comprensión en el bienestar del personal administrativo.</p>	<p>Sensibilizar al personal sobre la diversidad sexual y de género.</p> <p>Generar conciencia sobre la evolución de los derechos LGTBIQA+ y su impacto en el ámbito laboral.</p> <p>Reflexionar sobre el impacto del respeto y la inclusión en el entorno de trabajo.</p>
<p><b>2</b></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 2</p>	Atención inclusiva y comunicación	<p>Identificación de estereotipos y prejuicios personales.</p> <p>Reflexión sobre percepciones y experiencias del personal administrativo, generando paridad.</p> <p>Técnicas para el uso respetuoso del lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista.</p> <p>Diseño de estrategias para un ambiente de confianza y apoyo al colectivo LGTBIQA+.</p>	<p>Identificar estereotipos y prejuicios dentro del ámbito laboral.</p> <p>Desarrollar habilidades para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>Crear estrategias para un entorno laboral más inclusivo y seguro.</p>
<p><b>3</b></p> <p><b>Duración:</b> 2.5 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 3</p>	Prevención de acoso y discriminación	<p>Definiciones de acoso físico, verbal y psicológico.</p> <p>Campañas de capacitación para la implementación de políticas anti acoso y procedimientos de denuncia.</p>	<p>Prevenir y reconocer diferentes tipos de acoso y discriminación.</p> <p>Desarrollar políticas de prevención y denuncia dentro de la institución.</p>
<p><b>4</b></p> <p><b>Duración:</b> 2.5 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 4</p>	Inclusión dentro de la institución	<p>Diagnóstico y análisis de las necesidades del entorno institucional.</p> <p>Realización de encuestas o grupos focales sobre inclusión.</p>	<p>Evaluar el estado de inclusión dentro de la institución.</p> <p>Diseñar estrategias adecuadas a las necesidades detectadas.</p>
<p><b>5</b></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 5</p>	Prácticas inclusivas	<p>Procedimientos de políticas existentes en la institución.</p> <p>Plan de acción para la inclusión del personal administrativo.</p>	<p>Analizar las políticas existentes y su aplicación en la inclusión laboral.</p> <p>Diseñar un plan de acción para mejorar la inclusión.</p>
<p><b>6</b></p> <p><b>Duración:</b> 2 horas</p> <p><b>Frecuencia:</b> Semana 6</p>	Redes de apoyo	<p>Creación de un ambiente de apoyo y confianza para el colectivo LGTBIQA+.</p> <p>Ajuste del curso basado en las experiencias del personal y retroalimentación.</p>	<p>Fomentar redes de apoyo internas para la inclusión.</p> <p>Adaptar y mejorar el curso según la experiencia del personal.</p>

La tabla muestra el número de sesión, duración, frecuencia, los temas, subtemas y objetivos de cada sesión que se usaran durante el curso para la inclusión de personas LGTBIQA++ en el contexto laboral dirigido al personal administrativo de Educación Básica Pública de la Ciudad de México, así como los objetivos de cada tema. **Elaboración propia (2025)**

## CARTAS DESCRIPTIVAS DE SESIONES DEL CURSO

Dentro de las cartas descriptivas se permean los siguientes datos generales que se deben de tener para poder ser parte de este curso.

Se debe ser personal administrativo en funciones dentro de la AEFCM, se tiene que tener la disposición para participar en actividades grupales y reflexivas, para este curso no se requiere formación previa en temas de género o derechos humanos.

El curso puede llegar a tener valor curricular oficial de capacitación institucional de la AEFCM, esto permeando en que las autoridades así lo consideren, también es una iniciativa formativa con carácter sensibilizador, académico y ético, avalada como propuesta desde la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

Dentro de este curso se van a ocupar los siguientes materiales que son un aula con capacidad para 20–25 personas, mobiliario móvil, ventilación, proyector, laptop, bocinas, hojas blancas, rotafolios, plumones, copias impresas (30 por sesión).

En cada sesión del curso se va marcando un objetivo general para que el personal administrativo lo tenga en consideración, enseguida se planten las seis sesiones del curso:

### **Sesión 1: Introducción al Género y Diversidad Sexual.**

**Objetivo:** Generar conocimiento al personal administrativo con conceptos clave sobre identidad de Género, orientación sexual y diversidad sexo-genérica.

- **Duración:** 2 horas y 30 minutos
- **Materiales:** Presentación digital de todo el curso, videos introductorios de los conceptos clave, material impreso.
- **Video:** ‘¿Qué es la identidad de género?’ (YouTube).  
<https://www.youtube.com/watch?v=GjN3MfrxGvA>
- **Actividades:**
  1. Bienvenida a todos los asistentes y encuadre del curso. 30 minutos
  2. Dinámica de presentación ante el tema y reflexión sobre experiencias con el colectivo LGTBIQA+ personales. 30 minutos
  3. Exposición de conceptos clave y exposición de videos para mayor comprensión y aprendizaje. 30 minutos
  4. Debate guiado sobre mitos y realidades del personal administrativo. 30 minutos

- **Evaluación:** Se realiza un cuestionario de reflexión escrita sobre lo aprendido. 30 minutos
- 

## Sesión 2: Marco Normativo y Derechos Humanos

- **Objetivo:** Conocer dentro del ámbito laboral y educativo los derechos de las personas LGBTIQ+ dentro de México.
  - **Duración:** 2 horas
  - **Materiales:** Legislación impresa, presentación digital, casos prácticos.
  - **(DOF, Constitución, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).**
  - **CIDH. (2021).** *Situación de los derechos LGBTI en México.* <https://www.oas.org/es/cidh>
  - **Actividades:**
    1. Análisis de leyes primarias y secundarias, ver las más recientes dentro del gobierno anterior y actual. 30 minutos
    2. Discusión sobre casos reales de algún tipo de complicación dada por los derechos ya adquiridos por medio de las políticas públicas e inclusive dentro de la Constitución y el Diario Oficial de la Federación. 45 minutos
    3. Exposición de los asistentes al curso. 30 minutos
  - **Evaluación:** Conocimientos adquiridos mediante cuestionarios. 15 minutos
- 

## Sesión 3: Lenguaje Inclusivo y Comunicación en la institución hacia el colectivo LGTBIQA+.

- **Objetivo:** Aplicar e identificar estrategias de comunicación inclusiva en la institución.
- **Duración:** 2 horas y 10 minutos
- **Materiales:** Enseñanza del lenguaje inclusivo mediante una guía, comunicación discriminatoria y no discriminatoria.
- Guía de lenguaje inclusivo (UNESCO, 2021), ejemplos de lenguaje discriminatorio.
- **The Fenway Institute. (2020).** *Guía práctica de lenguaje inclusivo - Chrysallis.* [Enlace](#)
- **The Trevor Project México. (2024).** *Guía de uso de lenguaje igualitario y lenguaje incluyente.*
- **Actividades:**
  1. Ejercicio de identificación de lenguaje no inclusivo con los participantes del curso. 30 minutos
  2. Taller de reescritura de documentos administrativos con lenguaje inclusivo, esto con base a reformas en materia de políticas públicas que se pueden dar a conocer. 30 minutos

3. Juego de roles sobre situaciones de comunicación en el trabajo generando entre los asistentes una mejora en su comunicación. 30 minutos
- **Evaluación:** Análisis de casos y propuesta de mejora ante las autoridades de la institución. 40 minutos
- 

#### **Sesión 4: Estrategias para un Entorno Laboral Inclusivo**

- **Objetivo:** Diseñar estrategias para fomentar un espacio de trabajo seguro e inclusivo para personas LGBTIQ+.
  - **Duración:** 2 horas
  - **Materiales:** Guías de buenas prácticas, videos testimoniales, material de apoyo.
  - **(CONAPRED, 2020).**
  - **Actividades:**
    1. Análisis de barreras en el entorno laboral para realizar un mejor ambiente inclusivo. 30 minutos
    2. Diseño de estrategias para la inclusión del colectivo LGTBIQA+. 30 minutos
    3. Presentación de propuestas grupales del personal administrativo. 30 minutos
  - **Evaluación:** Reflexión sobre cambios aplicables en el entorno laboral. 30 minutos
- 

#### **Sesión 5: Prevención del Acoso, Violencia y Atención de la Discriminación hacia el colectivo LGTBIQA+ y el personal administrativo.**

- **Objetivo:** Capacitar al personal administrativo en la identificación de las definiciones, generando prevención y actuación ante situaciones de discriminación y violencia.
- **Duración:** 2 horas 15 minutos
- **Materiales:** Protocolo de actuación, casos de estudio, material audiovisual en videos.
- **Protocolo de actuación institucional (SEP, 2022).**
- **¿Qué es la bifobia y cuáles son sus causas? [Video]. YouTube.**
- **Señal Colombiana. (13 de mayo 2021).** Reflexiones sobre HOMOFOBIA, TRANSFOBIA Y BIFOBIA. <https://www.youtube.com/watch?v=c0xfWzzjBqQ>
- **Actividades:**
  1. Estudio de casos que hayan estado dentro de la institución y poder realizar un análisis en grupo y presentación de video. 45 minutos

2. Discusión sobre protocolos de actuación ante los diferentes casos de acoso, violencia y discriminación. 45 minutos
  3. Simulación de ejemplos con los asistentes como respuesta ante casos de discriminación. 30 minutos
- **Evaluación:** Elaboración de un protocolo para atención en equipos. 15 minutos
- 

## Sesión 6: Cierre de curso y Compromisos para el colectivo LGTBIQA+

- **Objetivo:** Reflexionar sobre el aprendizaje obtenido y establecer compromisos para la implementación de lo aprendido en el ámbito laboral.
- **Duración:** 2 horas
- **Materiales:** Formatos de autoevaluación, presentaciones grupales.
- **Modelo de evaluación final (STPS, 2020).**
- **Actividades:**
  1. Evaluación final del curso. 30 minutos
  2. Presentación de compromisos personales y grupales para un mejoramiento dentro del ambiente laboral para el personal administrativo y el colectivo LGTBIQA+. 30 minutos
  3. Cierre y entrega de reconocimientos que se darán por parte de las autoridades de la institución y avaladas por la Universidad Pedagógica Nacional, pero esto se tendrá que ver con el presupuesto de la institución. 45 minutos
- **Evaluación:** Encuesta de satisfacción del personal administrativo, que crea que generará la retroalimentación para la mejora del curso y autoevaluación del aprendizaje, conforme a lo establecido en el curso. 15 minutos

### 3.7 Seguimiento y Evaluación

Dentro de la institución, llevaremos a cabo cada dos semanas un cuestionario o evaluación, para ver cómo podemos mejorar el curso, y a su vez, ver como las personas cambian su forma de ver a las personas del colectivo LGTBIQA+, y contribuir a la mejora del ambiente laboral con un lenguaje inclusivo, e inyectándole esa familiaridad que nos caracteriza a los del colectivo, conforme pase el tiempo invitaremos a personas que no pertenecen al mismo, para que se familiaricen con la formación dentro del Género y dentro de las diferencias sexuales.

Para cerciorarnos de que el curso sobre inclusión LGTBIQA+ sea efectivo y logre un impacto real en el ambiente laboral, he diseñado una estrategia de seguimiento y evaluación que nos permita medir el progreso del mismo a lo largo del tiempo y hacer los ajustes según sea necesario.

Esto no solo nos ayudará a mejorar el curso, sino también a observar cómo cambia la percepción de los participantes hacia el colectivo LGTBIQA+, y cómo implementan lo aprendido, especialmente en cuanto al uso de un lenguaje inclusivo.

Se va a medir el impacto hacia el colectivo LGTBIQA+, es saber si después de tomar el curso se ha cambiado la forma de ver a las personas del colectivo, mejorando su comprensión y empatía.

Evaluaremos el lenguaje inclusivo, generando que este se vaya implementando en su comunicación diaria, y que este se refleje en el entorno laboral.

Invitaremos a personas que no forman parte del colectivo, para que formen un criterio más enriquecedor de conocimientos y puedan dar su punto de vista.

## **Instrumentos de Seguimiento y Evaluación:**

### **1. Cuestionarios (Cada dos semanas):**

- **Objetivo:** La percepción de los participantes sobre el tema lo que han aprendido y qué podríamos mejorar en el curso.
- **Contenido:** Estos cuestionarios tendrán preguntas que abarcarán conocimientos sobre el colectivo LGTBQA+, actitudes hacia el colectivo, y cómo es usado el lenguaje inclusivo.
- **Formato:** Los cuestionarios serán con opciones de respuesta tipo Likert (de 1 a 5) para evaluar actitudes y conocimientos, y preguntas abiertas para que puedan compartir experiencias.
- **Frecuencia:** Se enviarán cada dos semanas para obtener una retroalimentación y ajustar el curso si es necesario.

También se aplica una evaluación de impacto a largo plazo, el cual es a los 1, 3 y 6 meses, el cual busca medir si se mantiene el impacto del curso, y si ha habido un cambio en el ambiente laboral, esto es con base a como el personal administrativo tiene la actitud hacia la inclusión, si ocupa un lenguaje inclusivo y si ve algún cambio en el entorno laboral, se harán mediante entrevistas y cuestionarios más extensos, estos se aplican a los 30, 90 y 180 días de haberse implementado el curso.

Se realiza dentro del seguimiento y evaluación del curso la observación de los cambios de comportamiento directa se necesita ver, a través de la observación diaria, cómo los participantes aplican lo aprendido.

Observaré si hay un cambio en la forma en que se dirigen a los demás, si usan un lenguaje más inclusivo o si hay actitudes más respetuosas en este sentido Yo, o un miembro de Recursos Humanos, haremos observaciones en reuniones y en la interacción cotidiana de los participantes.

Realizaré foros de discusión (incluir personas no pertenecientes al colectivo LGTBQA+), para que aprendan sobre el tema de inclusión y diversidad, promoviendo intercambios de experiencias y que más personas se familiaricen con el tema, se organizarán foros, para que los participantes puedan compartir aprendizajes y ver que ha cambiado, permitiendo que los invitados aporten puntos de vista, estos a su vez, estas evaluaciones se aplicaran cada tres meses para fomentar y mantener el interés y profundizar en los temas tratados.

Para finalizar el curso se manejarán indicadores de éxito, los cuales fomentarán y marcarán antes y después de la implementación del curso para todos los participantes, que en este sentido será el personal administrativo de Educación básica de la Ciudad de México, los cuales son:

- **Uso del Lenguaje Inclusivo:** Medir si, con el tiempo, los participantes están utilizando el lenguaje inclusivo de manera más constante.
- **Cambio en la Percepción del Colectivo LGTBIQA+:** Observar cómo cambia la forma en que los participantes se relacionan con las personas del colectivo.
- **Ambientes Laboral:** Se debe estar pendiente de cómo las interacciones reflejan un mayor respeto y aceptación de la diversidad.
- **Activa Participación:** Generando que los participantes tengan una involucración activa en las evaluaciones, actividades y foros de sensibilización.

A través de esta estrategia de seguimiento y evaluación, podremos asegurar de que el curso no solo ofrece contenido valioso, hacia el personal administrativo, sino que también tiene un impacto real, en el cambio de actitudes y comportamientos dentro de la institución.

Estoy comprometido en fomentar un ambiente más inclusivo, respetuoso y diverso, donde todos se sientan valorados y comprendidos, generando un respeto hacia la orientación o identidad de Género que ten todos los individuos.

## CAPITULO 4. Consideraciones finales

Considerando que este diseño de curso, me dará la pauta para ver como el personal administrativo de esta institución donde laboro, tiene la capacidad para poder dejar atrás sus prejuicios y sus limitaciones culturales y heteronormadas, lo que conlleva a sus inseguridades hasta para poder entablar una conversación, o en su caso convivir dentro y fuera de la misma institución.

También, espero que se amplie el conocimiento de Género del personal administrativo, dentro de su implementación de este curso, y así conllevar dentro del personal administrativo que tenga poco conocimiento del tema, y no tenga la noción del Género, en cuanto a las identidades y formas de preferencias sexuales, y que este tiene que generar un cambio dentro y fuera de la institución, para que con ello se genere un cambio dentro de como ver al colectivo LGTBIQA+.

Considerando que la implementación del curso generara un mayor interés dentro del colectivo, y una cierta duda en las personas que no pertenecen al colectivo, ya que lo consideran fuera de su interés y fuera de su formación cultural hegemónicamente patriarcal.

A lo largo del desarrollo de este proyecto, he reafirmado la importancia de generar espacios formativos que promuevan la inclusión, el respeto y la comprensión de la diversidad sexo-genérica dentro del ámbito laboral educativo.

Se cree que este curso, es parte fundamental del sistema educativo, ya que da la oportunidad para que el personal administrativo de Educación Básica Pública, reflexione sobre las prácticas, creencias y actitudes frente al colectivo LGTBIQA+.

Mi objetivo al diseñar este curso, es propiciar una transformación cultural generando que este proceso formativo contribuya a destruir prejuicios y estereotipos arraigados, aceptando que el personal administrativo adquiera herramientas conceptuales y prácticas reconociendo y respetando las diversas identidades y orientaciones sexuales.

Creo firmemente que el conocimiento sobre género, identidad y expresión de género, así como orientación sexual, puede abrir la puerta a relaciones laborales más humanas, empáticas y equitativas.

Estoy consciente de que esta propuesta también generará cuestionamientos, especialmente en aquellas personas que no forman parte del colectivo y que, desde una mirada cultural hegemónica y patriarcal, pueden

considerar estos temas ajenos a su realidad. Sin embargo, precisamente por eso considero indispensable abrir espacios de diálogo, reflexión y aprendizaje.

Este curso se diseñó para acompañar esos procesos y brindar herramientas que permitan al personal administrativo, identificar prácticas discriminatorias, cuestionar estructuras normativas y construir formas de convivencia más respetuosas dentro y fuera de la institución.

Confío en que, a través de los objetivos planteados, se alcance un cambio significativo no solo en la percepción del colectivo LGBTIQ+, sino también en la manera en que el personal administrativo se relaciona con la diversidad en todas sus expresiones. Mi expectativa es que este curso motive un compromiso institucional más sólido con la equidad, que trascienda lo formativo y se refleje en acciones concretas orientadas a generar espacios laborales más seguros, libres de discriminación y abiertos a todas las formas de ser.

#### **4.1 Limitaciones:**

Cabe recalcar que, no todas las personas lo tomarán por prejuicios e ideas arraigadas, y culturalmente tienen la noción del patriarcado es lo único e irremplazable para ellos. No sin antes mencionar que, buscaré la forma de que todas las personas lo tomen y que no tengan duda de que se llevarán muchas experiencias, un mejor aprendizaje del tema de Género, y cabe resaltar un buen manejo del lenguaje inclusivo y generar la duda de que, es el Género con base a los diferentes autores que he visto dentro de la Especialización de Género en Educación.

Este curso si se llega a implementar, generará expectativas negativas, ya que no es lo que realmente está constituido como normal, e incluso en algún momento, las mismas autoridades no lo permitan, ya que no es primordial, o sólo podrá ser un grupo minoritario el que se interese por los temas, ya que no son formas adecuadas dentro de la formación de una equidad de Género, para lo cual generaremos ese interés y que en algún momento llegue a más instituciones gubernamentales.

## REFERENCIAS:

1. **Admagazine.com.** <https://www.admagazine.com/estilo-de-vida/las-banderas-de-la-comunidad-lgbt-y-su-significado> Recuperado el 15 de octubre 2024.
2. **Alcántara, E. (2009).** *Pobreza y condición intersexual en México: Reflexiones y preguntas en torno al dispositivo médico.* En M. Cabral (Ed.), *Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano* (pp. xx-xx). Anarrés Editorial. Disponible en <http://www.mulabi.org/Interdicciones2.pdf>
3. **Alles, M. A. (2007).** *Gestión por competencias: el diccionario.* Granica.
4. **Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM). (2023).** *Código de conducta de la AEFCM 2023.* [https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones\\_normativas/DGA/archivos-2023/2023-09-28/Codigo\\_de\\_Conducta\\_de\\_la\\_AEFCM\\_2023.pdf](https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/DGA/archivos-2023/2023-09-28/Codigo_de_Conducta_de_la_AEFCM_2023.pdf)
5. **Ausubel, D., Novak, J., & Henesian, H. (1989).** *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo.* Trillas.
6. **BETWEEN LGBT\*.** (2022). *Línea del tiempo de derechos LGBTQ+ en México.* <https://www.betweenlgbt.com.mx/linea-de-tiempo/>
7. **Bourdieu, P. (1991).** *El sentido práctico.* Taurus.
8. **Bruquetas de Castro, F. (2004).** *Reyes que amaron como reinas.* La Esfera de los Libros.
9. **Butler, J. (1993).** *Cuerpos que importan.*
10. **Butler, J. (2007).** *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad.* Paidós.
11. **Butler, J. (2021).** *La fuerza de la no violencia: una ética en lo político* (M. Martín, Trad.). Paidós. (Obra original publicada en 2020).
12. **Castañeda, R. (2017).** *Sexualidades disidentes: políticas del cuerpo y educación.* Editorial Universitaria.
13. **Cáceres, J. (2010).** *Homosexualidad y política en la historia de México.* Fondo de Cultura Económica.
14. **Case, R. (1989).** *El desarrollo intelectual del nacimiento a la edad madura.* Paidós.
15. **CIDH. (2015).** *Violencia contra personas LGBTI.* Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>
16. **CIDH. (2021).** *Situación de los derechos LGBTI en México.* <https://www.oas.org/es/cidh>
17. **Congreso de la Ciudad de México. (2021).** *Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGTTTTI de la Ciudad de México. Publicación oficial.* <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/1384d92dce7e7b6dee75b81f24c079cdf31c7dc4.pdf>
18. **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2024).** *Avances y resultados enero 2023 – junio 2024.* [https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/08/Avances\\_y\\_resultados\\_Ene23\\_Jun24.pdf](https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/08/Avances_y_resultados_Ene23_Jun24.pdf)
19. **CONAPRED. (2011).** *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.* <https://www.conapred.org.mx/>
20. **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2012).** *Avances en el reconocimiento de derechos de la población LGBT en México.* <https://www.conapred.org.mx/>
21. **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). (2024).** *Guía para la inclusión laboral de personas LGBTQIA+.* <https://copred.cdmx.gob.mx/ejemplo-guia-2024>
22. **CPEUM. (2021).** *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Cámara de Diputados. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_040221.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_040221.pdf)

23. **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015).** *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América.* <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>
24. **Chiavenato, I. (2009).** *Gestión del talento humano.* McGraw-Hill Interamericana.
25. **De Barbieri, T. (1993).** *Sobre la categoría género.* *Revista Interamericana de Sociología*, (2 y 3), 147-169.
26. **De León, J. (2020).** *Diversidad sexual y género en el espacio laboral: políticas de inclusión en América Latina.* Siglo XXI Editores.
27. **De Miguel, A. (2015).** *Neoliberalismo sexual: El mito de la libre elección.* Cátedra.
28. **Díez, J. (2011).** *La trayectoria política del movimiento Lésbico-Gay en México.* *Estudios Sociológicos (Distrito Federal)*, 29(86), 687-712.
29. **DOF. (2014).** *Decreto por el que se establece el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia.* Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx>
30. **Fausto-Sterling, A. (1998).** *Cuerpos sexuados: La política de género y la construcción de la sexualidad.* Melusina.
31. **Garaizabal, C. (1998).** *Sexualidades y género: Una mirada feminista.* Horas y HORAS.
32. **García, N. (2022, 16 de junio).** *LGTBIQ+: ¿Qué significan estas siglas?* Ayuda en Acción. <https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/lgtbiq-significado/>
33. **González, M. (2019).** *Contra el agardalle de la tira: El surgimiento del Movimiento de Liberación Homosexual y la resistencia a las razias policíacas en la Ciudad de México, 1978-1984.* *Semata: Ciencias sociais e humanidades*, (31), 71-88.
34. **González, M. de J. (2005).** *Marcha del orgullo por la diversidad sexual. Manifestación colectiva que desafía las políticas del cuerpo.* *El Cotidiano (Azcapotzalco)*, (131), 90-97.
35. **González, R. M. (2000).** “¿Quién soy? ¿Qué me gusta?: Apuntes para pensar lo heterohomoerótico”. En G. Careaga & S. Cruz (Comps.), *Sexualidades diversas: Aproximaciones para su análisis.* CONACULTA/Programa Universitario de Estudios de Género.
36. **Guamanquispe Tigse, V. A. (2013).** *La orientación sexual y el desarrollo de valores personales en los estudiantes del décimo año de Educación Básica del Colegio "Aníbal Salgado Ruíz" del Cantón Tisaleo, Provincia de Tungurahua* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
37. **Gutiérrez-Trejo Slim, E., & Hernández Victoria, A. (2019).** *Historia del Movimiento LGBTI: derechos de las poblaciones de la diversidad sexual.* Museo de Memoria y Tolerancia. <https://www.myt.org.mx/pdfs/kehxbwMVgmsZMtoIfOGx.pdf>
38. **Franco Chávez, C. A. (2019).** *El movimiento LGBT en México.* *Revista Direitos Culturais*, 14(34), 275-. <https://doi.org/10.20912/rdc.v14i34.3218>
39. **Figari, C. (2009).** *Diversidad sexual y ciudadanía: Aportes para el debate.* CLACSO.
40. **Herdt, G. (1981).** *Guardians of the flutes: Idioms of masculinity.* McGraw-Hill..
41. **ILGA. (2023).** *Informe Anual de los Derechos LGBT+ en América Latina y el Caribe.* <https://ilga.org>
42. **Kelly, G. A. (1963).** *A theory of personality - The psychology of personal constructs.* W. W. Norton.
43. **Lago, A. B. (2013).** *Capacitación en planificación estratégica. Impulso del desarrollo local con microempresas.* *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 97-109.
44. **Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana, A. C. (2008).** *Informe de crímenes por homofobia en México 2007.* <https://letraese.org.mx/>

45. **Le Breton, D. (2007).** *Adiós al cuerpo: Una teoría del cuerpo en el extremo contemporáneo.* La Cifra Editorial.
46. **López Rodríguez, D. L. (2023).** *Propuesta de un curso-taller para comprender la diversidad sexual dirigida a estudiantes universitarios* [Tesis de licenciatura]. UPN.
47. **Subirats, M., & Brullet, C. (1988).** *Azul y rosa: La construcción social del género.* Instituto de la Mujer.
48. **Mead, M. (1928).** *Coming of age in Samoa.* William Morrow.
49. **Mogrovejo, M. (2000).** *Sexo y cultura en América Latina.* Ediciones La Ventana.
50. **Mora, M. (2018).** *La discriminación por orientación sexual e identidad de género en México: retos y perspectivas jurídicas.* Revista de Derecho, 49(1), 45-66. <https://doi.org/10.22201/ijj.24485306e.2018.1.12431>
51. **Monsiváis, C. (1996).** *Que se abra esa puerta: Crónicas sobre la diversidad sexual.* Era.
52. **Morán Rodríguez, L. (2023, 28 de junio).** *Odio a las personas trans.* Ciencia UNAM. <https://ciencia.unam.mx/leer/1423/odio-a-las-personas-trans>
53. **Naciones Unidas. (2024).** *Estrategia del Sistema de Paridad de Género de la ONU.*
54. **Osborne, Raquel (1993).** “Las dicotomías como forma cerrada de entender la problemática intersexual” en *La construcción sexual de la realidad.* Madrid, Ediciones Cátedra/Universitat de València/Instituto de la Mujer. pp. 55-109.
55. **Platero, R. (coord.). (2012).** *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada.* Bellaterra Edicions.
56. **Pichardo Galán, J. I., & Rivera, J. A. (2021).** *Educación y diversidad sexual: desafíos para la inclusión desde un enfoque de derechos.* Editorial Octaedro.
57. **Piaget, J. (1968a).** *Psicología de la inteligencia.* Proteo.
58. **Piaget, J. (1968b).** *Los estadios del desarrollo intelectual del niño y del adolescente.* Editorial Revolucionaria.
59. **Piaget, J. (1969).** *Psicología y pedagogía.* Ariel.
60. **Piaget, J. (1973).** *La representación del mundo en el niño.* Morata.
61. **Playground. (2020, 28 de enero).** *Sobrevivir a una 'terapia de conversión': Carmen Francisco* [Video]. YouTube.
62. **Psicólogos Madrid Capital. (2024).** Origen y desarrollo de la diversidad sexual. <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/origen-desarrollo-diversidad-sexual/>
63. **QueFishTV. (2018, 30 de agosto).** *¿Andarías con un bisexual?* [Video]. YouTube.
64. **Rexpuestas. (2017, 6 de agosto).** *¿Qué es la bifobia y cuáles son sus causas?* [Video]. YouTube.
65. **Rich, A. (1980).** Compulsory heterosexuality and lesbian existence. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 5(4), 631–660. <https://doi.org/10.1086/493756>
66. **Rosas, A. (2010).** *La historia de la diversidad sexual en México.* Ediciones B.
67. **Rubín, G. (1975).** *El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo.* En R. Reiter (Ed.), *Hacia una antropología de la mujer* (pp. 157-210). Monthly Review Press.
68. **Sánchez Lima, Á. (2001).** *Planeación estratégica y gestión por resultados.* Instituto Nacional de Administración Pública.
69. **Señal Colombiana. (13 de mayo 2021).** Reflexiones sobre HOMOFOBIA, TRANSFOBIA Y BIFOBIA. <https://www.youtube.com/watch?v=c0xfWzzjBqQ>
70. **Senge, P. M. (1990).** *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.* Ediciones Granica.

71. **Serret, Estela (2002).** “Género e identidades: algunas precisiones conceptuales” en *Identidad femenina y proyecto ético*. México, Programa Universitario de Estudios de Género/Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 27-46.
72. **Silíceo Aguilar, A. (2000).** *Capacitación y desarrollo de personal*. Trillas.
73. **Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2021).** Derechos de la diversidad sexual. <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-11/DERECHOS-DE-LA-DIVERSIDAD%20SEXUAL.pdf>
74. **Scott, J. W. (2008).** *Género e historia*. Fondo de Cultura Económica.
75. **UNESCO. (1977).** *Tesaurus de la UNESCO*. Recuperado de <https://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/>
76. **Tecnológico de Monterrey. (2022).** *Guía de lenguaje inclusivo*. [Enlace](#)
77. **The Fenway Institute. (2020).** *Guía práctica de lenguaje inclusivo - Chrysallis*. [Enlace](#)
78. **TelediarioMx. (2021, 17 de mayo).** *Día contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia* [Video]. YouTube.
79. **The Trevor Project México. (2024).** *Guía de uso de lenguaje igualitario y lenguaje incluyente*.
80. **Torres, F. (2008).** “Modelos hegemónicos, creaciones siniestras: El cuerpo en la cultura depredadora”. En E. Muñoz (Coord.), *Registros corporales. La historia cultural del cuerpo humano* (pp. 487-518). UAM-A.
81. **UNESCO. (2016).** *Out in the open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>
82. **Upsocl. (2018, 4 de enero).** *Tenía 25 años y se dio cuenta que era intersexual* [Video]. YouTube.
83. **Valencia Arcos, G. L. (2023).** Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Revista Tramas y Redes*, 4, 271-287. <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>

## ANEXO:

### **LEY PARA EL RECONOCIMIENTO Y LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS LGBTTTI+ DE LA CIUDAD DE MÉXICO<sup>1</sup> Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 07 de septiembre de 2021 Ultima reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 03 de mayo de 2024.**

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I. De los objetivos y ejes rectores Artículo 1. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, interés social y aplicación general en la Ciudad de México y tienen por objeto: I. Establecer las bases para la coordinación efectiva entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Constitucionales Autónomos quienes conforme a sus atribuciones deberán promover, proteger y garantizar de forma progresiva el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTTTI+, y2 II. Regular las acciones que con base en sus competencias, las dependencias de la administración pública de la Ciudad de México deberán seguir para el desarrollo progresivo de los derechos de las personas LGBTTTI+. 3 Artículo 2. La presente Ley reconoce a las personas LGBTTTI+, sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las acciones, programas y políticas públicas necesarias para su cumplimiento, mediante la regulación de:4 I. La política pública de la Ciudad de México para la observancia de los derechos de las personas LGBTTTI+, y5 II. Los principios, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos que las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, las Alcaldías y los Organismos Constitucionales Autónomos deberán observar en la planeación y aplicación de la política pública local. 1Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 2 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 3 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 4 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 5 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 2 Artículo 3. La presente Ley asegurará para las personas LGBTTTI+ de manera prioritaria, entre otros derechos, los siguientes:6 I. Derecho a la libertad, a la integridad y la seguridad personal, así como colectiva; II. Derecho a la certeza jurídica y el acceso a la justicia. III. Derecho a la salud; IV. Derecho a la educación; V. Derecho al trabajo y garantías laborales; VI. Derecho a la participación política; VII. Derechos sexuales y reproductivos; VIII. Derecho a la igualdad y no discriminación; IX. Derechos culturales; y X. Demás derechos consagrados en la Constitución Política de la Ciudad de México, y demás ordenamientos aplicables para la Ciudad de México. Artículo 4. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: I. Atención integral: Conjunto de acciones que deben realizar las autoridades de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como las Alcaldías y los organismos autónomos de la Ciudad de México, tendientes a

satisfacer las necesidades de las personas LGBTTTI+, para propiciar su pleno desarrollo y garantizar sus derechos, considerándose sus hábitos, capacidades funcionales, usos y costumbres;<sup>7</sup> II. Bisexual: Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo género o de un género distinto;<sup>8</sup> III. Características sexuales: Rasgos biológicos (genéticos, hormonales, anatómicos y fisiológicos) de una persona, tales como sexo gonadal, sexo genético, sexo hormonal, sexo morfológico interno o sexo fenotípico;<sup>9</sup> 6 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 7 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 8 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 9 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 3 IV. Cisnormatividad: Expectativa mandato social de género, en el que se considera que las personas se alinean con el sexo asignado al nacer y que esa condición es la única aceptable;<sup>10</sup> IV Bis. Coordinación: Coordinación Interinstitucional;<sup>11</sup> IV Ter. Dirección de área: Dirección para la Coordinación Interinstitucional;<sup>12</sup> V. Discriminación: Cualquier distinción, no objetiva, racional ni proporcional que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra condición humana. También se considerará discriminación la negación de ajustes razonables, la misoginia, cualquier manifestación de homofobia, bifobia, lesbofobia, transfobia, aporofobia, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la homofobia, bifobia, lesbofobia, transfobia, por motivos de las características sexuales de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; VI. Enfoque de derechos humanos: La herramienta metodológica que incorpora los principios y estándares internacionales en el análisis de los problemas, en la formulación, presupuestación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y otros instrumentos de cambio social; apunta a la realización progresiva de todos los derechos humanos y considera los resultados en cuanto a su cumplimiento y las formas en que se efectúa el proceso; su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias; VII. Estereotipo: Presume que todas las personas de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares, por lo que se considera que una persona, simplemente por su pertenencia a dicho grupo, se ajusta a una visión generalizada o preconcepción;<sup>13</sup> VIII. Expresión de género: Se entiende

como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manerismos, de la 10 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 11 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo 2024 12 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo 2024 13 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 4 forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida;14 IX. Gay: Hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por una persona de su mismo género;15 X. Género: Las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas;16 XI. Gobierno de la Ciudad de México: Conjunto de personas servidoras públicas e instituciones que conforman la administración pública de la Ciudad de México;17 XII. Heteronormatividad: Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes;18 XIII. Homofobia: Temor, odio o aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans o que no se ajusten al modelo binario convencional;19 XIV. Homosexualidad: Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción;20 XV. Identidad de Género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– 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. Este concepto crea el espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas 14 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 15 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 16 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 17 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 18 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 19 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 20 Reforma publicada en la

GOCDMX el 03 de mayo de 2024 5 personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos;<sup>21</sup> XVI. Igualdad de condiciones y oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural, y de bienes y servicios, que faciliten a las personas LGBTTTI+ su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad con el resto de la población;<sup>22</sup> XVII. Indicadores de seguimiento: Herramientas referenciales, focalizadas y particulares que muestran información de indicaciones específicas, en función de las necesidades de un objetivo concreto; XVIII. Instituto de Planeación: El Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México; XIX. Interseccionalidad: Perspectiva o enfoque que aborda la raíz de las desigualdades desde el reconocimiento de las identidades coexistentes de una o varias personas. Permite un análisis estructural de una población determinada, a fin de reconocer la heterogeneidad del grupo de atención prioritaria y sus distintas formas de opresión; XX. Intersexualidad: Condición en la que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos identidades. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género socialmente constituidas;<sup>23</sup> XXI. Lesbiana: Mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente por otras mujeres;<sup>24</sup> XXII. Lesbofobia: Temor, odio o aversión irracional hacia las personas lesbianas;<sup>25</sup> XXIII. Ley: Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI+ de la Ciudad de México;<sup>26</sup> 21 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 22 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 23 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 24 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 25 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 26 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 6 XXIV. UNADIS: Unidad de Atención a la Diversidad Sexual;<sup>27</sup> XXV. Orientación sexual: Se refiere a la 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 las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de las diferentes etapas de la vida, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo género o al género opuesto. Todas las personas tienen

una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona;<sup>28</sup> XXVI. Persona cisgénero: Cuando la identidad de género de la persona corresponde con los estándares sexogéneros asignados al nacer;<sup>29</sup> XXVII. Persona Heterosexual: Aquella persona que se siente atraída por el sexo opuesto;<sup>30</sup> XXVIII. Persona transexual: Aquella que se concibe a sí misma como perteneciente al género opuesto que social y culturalmente se asigna a sus características sexogenitales y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social;<sup>31</sup> XXIX. Persona travesti: Aquella persona que manifiesta una expresión de género – ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al género asignado al nacer. Puede incluir la modificación o no de su cuerpo;<sup>32</sup> XXX. Personas LGBTTTI+: Grupo integrado por personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travestis, Transexuales, e Intersexuales, o aquellas con orientaciones, géneros, cuerpos, identidades, expresiones y prácticas que no se autoadscriben a la heteronormatividad o cisnormatividad;<sup>33</sup> XXXI. Perspectiva de género: Concepción metodológica que consiste en eliminar las causas de opresión por un género, tales como la desigualdad, inequidad o jerarquización de las personas con un enfoque que considere la realidad particular que viven las personas por virtud de su identidad de género y orientación sexual. 27 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 28 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 29 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 30 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 31 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 32 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 33 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 7 Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, progresividad y no discriminación, y contribuye a construir una sociedad igualitaria en derechos y oportunidades;<sup>34</sup> XXXII. Prevención: Adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, intelectuales, mentales y sensoriales; XXXIII. Se deroga<sup>35</sup> . XXXIV. Reglamento: El Reglamento de la presente Ley;<sup>36</sup> XXXV. Se deroga<sup>37</sup> XXXVI. Sexo: El término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres;<sup>38</sup> XXXVII. Sexo asignado al nacer: Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino y está asociado a la determinación del sexo como una construcción social. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario

mujer/hombre;<sup>39</sup> XXXVIII. Sistema binario del género/sexo: Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber masculino/hombre y femenino/mujer;<sup>40</sup> XXXIX. Transfobia: Temor, odio o aversión irracional hacia las personas trans, y<sup>41</sup> XL. Tránsgendero: Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociada con el género asignado al nacer. <sup>34</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>35</sup> Reforma publicado en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>36</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>37</sup> Reforma publicado en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>38</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>39</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>40</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>41</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>8</sup> Artículo 5. Son obligaciones del Gobierno de la Ciudad de México, de los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos respetar, promover, proteger y garantizar los derechos de las personas LGBTTTI+.<sup>42</sup> Artículo 6. El Gobierno de la Ciudad de México, de los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos, deberán asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGBTTTI+, garantizando su plena inclusión en la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades, e incorporar medidas contra la discriminación para prevenir o corregir que las personas LGBTTTI+ sean tratadas de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea en situación comparable, y prohibir las conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.<sup>43</sup> Será prioridad adoptar medidas que garanticen el pleno goce de los derechos humanos para aquellas personas LGBTTTI que viven un grado mayor de vulnerabilidad y de discriminación estructural, como son las personas intersexuales, transexuales, transgénero, personas con discapacidad, personas adultas mayores entre otras personas LGBTTTI pertenecientes a otros grupos de atención prioritaria. Artículo 7. El Gobierno de la Ciudad de México, los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos, deberán velar por la incorporación de las siguientes condiciones esenciales en las acciones que implementen en la Ciudad, con base en sus atribuciones:<sup>44</sup> I. El carácter universal, interdependiente, indivisible y progresivo de los derechos humanos; II. La garantía de un mínimo básico de derechos económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales; III. El principio de no discriminación por lo cual se adoptarán medidas de inclusión y acciones afirmativas para atender a las personas LGBTTTI+ desfavorecidas o en contextos

de vulnerabilidad en relación con la acción gubernamental, y45 42 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 43 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 44 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 45 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 9 IV. La transparencia, rendición de cuentas y participación de las personas LGBTTTI+ en todas las fases de adopción de decisiones, implementación y seguimiento de programas y políticas públicas dirigidas a personas LGBTTTI+.46 Artículo 8. Para el debido cumplimiento de la presente Ley, el Gobierno de la Ciudad de México, los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos, formularán, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos sus programas, políticas y acciones que contemplen transversalidad, interseccionalidad e integralidad.47 Artículo 9. En todo lo no previsto en la presente Ley, se aplicarán de manera supletoria los siguientes ordenamientos legales: I. Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México; II. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; III. Ley de Salud de la Ciudad de México; IV. Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; V. Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México; VI. Código Civil para el Distrito Federal; VII. Código Penal para el Distrito Federal, y48 VIII. Demás leyes aplicables. Capítulo II De los principios Artículo 10. Son principios rectores en la observación y aplicación de la presente Ley los siguientes: I. Accesibilidad universal. Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad, otras condiciones y en 46 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 47 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 48 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 10 condiciones de vulnerabilidad, el goce y ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;49 II. Autonomía. Todas las acciones que se realicen en beneficio de las personas LGBTTTI+ deberán orientarse a fortalecer su independencia y su desarrollo personal y comunitario;50 III. Dignidad humana. Condición y circunstancia como valor intrínseco de los derechos humanos de todas las personas; IV. Equidad. Es el trato justo y proporcional en las condiciones de acceso y disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin distinción alguna;51 V. Complementariedad. Los derechos reconocidos en los diversos cuerpos jurídicos internacionales, nacionales y locales no se excluyen entre sí, se perfeccionan en su coexistencia; VI. Igualdad y no discriminación. Es el acceso al mismo trato y oportunidades de todas las personas, para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;52 VII. Participación. La inserción de las personas LGBTTTI+ en todos los órdenes de la vida pública, promoviendo su presencia e

intervención;<sup>53</sup> VIII. Progresividad. Todas las autoridades, adoptarán medidas legislativas, administrativas, judiciales, económicas y las que sean necesarias hasta el máximo de recursos públicos de que dispongan, a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en la Constitución Política de la Ciudad de México;<sup>54</sup> IX. No regresividad. Las autoridades se abstendrán de adoptar medidas que disminuyan el nivel de protección de los derechos reconocidos por el orden jurídico; X. Sostenibilidad. Todos los planes, políticas, programas y medidas administrativas, legislativas y judiciales deberán orientarse a garantizar el desarrollo integral con una visión de largo plazo, asegurando el bienestar de todas las personas, en particular de los grupos de atención prioritaria, y 49 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 50 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 51 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 52 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 53 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 54 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 11 XI. Transversalidad. Proceso por el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones desarrolladas por las dependencias y entidades de la administración pública, que proveen bienes y servicios basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo. Capítulo III De los derechos de las personas LGBTTTI+<sup>55</sup> Artículo 11. Todas las personas LGBTTTI+ gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte sin ninguna distinción y libres de estigmas, prejuicios, estereotipos y discriminación, para lograr una igualdad de condiciones y oportunidades con el resto de la población. Las personas LGBTTTI+ tienen derecho a una vida digna y libre de violencia. Ninguna persona LGBTTTI+ podrá ser socialmente marginada o discriminada en ningún espacio público o privado.<sup>56</sup> Artículo 12. Todas las personas tienen derecho a autoadscribirse como personas LGBTTTI+<sup>57</sup> Asimismo tienen derecho a adoptar y manifestar para sí su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, como aspectos fundamentales de la autodeterminación y el libre desarrollo de la personalidad. Artículo 13. Las personas LGBTTTI+ tienen derecho a participar y ser escuchadas en todo aquello que les afecta, lo que implica que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán medidas y procedimientos administrativos de cualquier naturaleza para la satisfacción de este principio.<sup>58</sup> Toda autoridad, familia y la sociedad en general respetarán sus derechos y garantías fundamentales en libertad, igualdad de condiciones y oportunidades, garantizando su dignidad, integridad, certeza jurídica, salud, educación, trabajo, participación y atención integral, entre otros derechos fundamentales. Asimismo, tienen derecho a recibir información, atención y protección de las autoridades

correspondientes a efecto de promover su desarrollo integral e inclusión sin discriminación. 55 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 56 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 57 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 58 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 12 Artículo 14. Respecto a los derechos político-electorales, las personas LGBTTTI+ tienen derecho a:59 I. Participar en la vida pública de la Ciudad; II. Participar directamente en los procesos político-electorales de la Ciudad de México, de conformidad con la legislación local electoral vigente;60 III. Participar en el diseño e implementación de políticas, programas, proyectos de Gobierno que les afecten o conciernen directa o indirectamente. Para tales efectos, las autoridades de la administración pública de la Ciudad de México procurarán consultar e incorporar a las personas LGBTTTI+ bajo un enfoque interseccional de igualdad y no discriminación en las acciones que con base en sus atribuciones realicen, y61 IV. Las demás que se señalen en esta Ley y otras leyes aplicables. Artículo 15. En la medida de sus atribuciones, es obligación del Gobierno de la Ciudad de México, los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos, implementar progresivamente las medidas y acciones necesarias para la garantía, protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas que se autodescriben como personas LGBTTTI+.62 Capítulo IV De la corresponsabilidad de las personas y la sociedad en general en materia de derechos humanos de las personas LGBTTTI+.63 Artículo 16. Las personas y la sociedad en general serán corresponsables en el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTTTI+.64 . Todas las estructuras, manifestaciones y formas de comunidad familiar de la persona LGBTTTI+ respetarán y contribuirán en su desarrollo integral, siendo corresponsable de proporcionar los satisfactores necesarios para su atención y bienestar.65 Queda prohibido promover los contratos, tratamientos, terapias o servicios, tareas o actividades que pretendan corregir la orientación sexual, identidad o expresión de género, y todos los esfuerzos encaminados en esta materia que atentan contra el 59 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 60 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 61 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 62 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 63 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 64 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 65 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 13 libre desarrollo de la personalidad e identidad sexual de las personas con base en lo estipulado en el Código Penal vigente en la Ciudad de México. TÍTULO SEGUNDO DE LAS ATRIBUCIONES DE DIVERSAS AUTORIDADES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Capítulo Único De las atribuciones de diversas autoridades de la Ciudad de México Artículo 17. La Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México tendrá las

siguientes atribuciones:66 I. Determinar las políticas, programas y acciones a favor del bienestar social de las personas LGBTTTI+, así como, ejecutar, dar seguimiento y evaluar sus programas y acciones, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley;67 II. Desarrollar los lineamientos, mecanismos e instrumentos para la organización y funcionamiento de las instituciones de atención social a las personas LGBTTTI+ a su cargo;68 III. Establecer convenios de colaboración con instituciones y organismos públicos, sociales y privados para acciones de atención dirigidas a las personas LGBTTTI+;69 IV. Fomentar la participación de los sectores social y privado en la promoción, seguimiento y financiamiento de los programas de atención a las personas LGBTTTI+;70 V. Establecer programas y acciones que promuevan la gestión menstrual para las personas LGBTTTI+ en igualdad de condiciones y oportunidades con el resto de la población, y 71 VI. Las demás atribuciones que se señalen en el Reglamento y las que le delegue la persona titular de la Jefatura de Gobierno en la materia.72 66 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 67 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 68 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 69 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 70 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 71 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 72 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 14 Artículo 17 Bis. La Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México tendrá las siguientes atribuciones: 73 I. Establecer medidas específicas a favor del bienestar social de las personas LGBTTTI+ en condiciones de vulnerabilidad, y74 II. Fomentar la participación de los sectores social y privado en la inclusión de las personas LGBTTTI+ en condiciones de vulnerabilidad.75 Artículo 17 Ter. Corresponde a la Secretaría de las Mujeres:76 I.Colaborar con la UNADIS en la atención a las mujeres de la diversidad sexual (lesbianas, bisexuales, transgénero, transexuales, Intersexuales) con una perspectiva de género y diversidad sexual, libre de discriminación; 77 II. Generar información de casos de mujeres de la diversidad sexual atendidas en los programas y unidades de su competencia, y 78 III. Invitar a la UNADIS al Comité de admisión de casos para accesos a programas o acciones de atención y apoyo a mujeres víctimas de violencia.79 Artículo 18. Corresponde a la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México:80 I Incluir a las personas LGBTTTI+ en todos los niveles del Sistema Educativo Local, desarrollando y aplicando normas y reglamentos que eviten su discriminación y las condiciones de accesibilidad en instalaciones educativas;81 II. Actualizar y capacitar al personal docente y administrativo en materia de diversidad sexual y de género en todos los niveles del Sistema Educativo Local, y82 III. Proponer a la autoridad educativa federal la incorporación en los planes y programas de estudio de todos los niveles educativos, contenidos

sobre la educación formal e integral de la sexualidad. 73 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 74 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 75 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 76 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 77 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 78 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 79 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 80 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 81 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 82 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 15 Artículo 19. La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México tendrá las siguientes atribuciones: I. Implementar y fortalecer una bolsa de trabajo para promover empleos y trabajos remuneradores dentro de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, que incluya a las personas LGBTTTI+, promoviendo condiciones de equidad de aquellas que viven un grado mayor de discriminación estructural, como son las personas transexuales y transgénero;<sup>83</sup> II. Desarrollar e implementar programas de capacitación y sensibilización gratuitos, así como de prácticas de inclusión laboral, a empresas privadas y sociales para la integración y contratación de las personas LGBTTTI+, y 84 III. Promover la perspectiva de género en la constitución y fortalecimiento de empresas sociales y solidarias.<sup>85</sup> Artículo 20. Corresponde a las instituciones públicas de vivienda de la Ciudad de México, garantizar: I. Las acciones necesarias a fin de establecer las mismas condiciones que permitan a las personas LGBTTTI+ la obtención de créditos accesibles para adquirir una vivienda propia o remodelarla en caso de ya contar con ella, y<sup>86</sup> II. El acceso a proyectos de vivienda de interés social que ofrezcan igual oportunidad a las parejas compuestas por personas LGBTTTI+, solas o cabezas de familia.<sup>87</sup> Artículo 21. Corresponde al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México: I. Asesorar a madres y padres de hijos e hijas de las familias diversas; II. Implementar programas de prevención y protección para personas LGBTTTI+ en la medida de sus atribuciones;<sup>88</sup> III. Coadyuvar con la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, en la atención y protección jurídica de las personas LGBTTTI+ víctimas de delitos motivados por razones de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como brindar atención y seguimiento de quejas, denuncias e 83 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 84 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 85 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 86 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 87 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 88 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 16 informes sobre la violación de los derechos de las personas LGBTTTI+, haciéndolos del conocimiento de las autoridades competentes y de ser procedente ejercer las acciones legales

correspondientes, y<sup>89</sup> IV. Brindar, en conjunto con el Instituto de la Defensoría Pública de la Ciudad de México, servicios de asistencia y orientación jurídica de forma gratuita. Artículo 22. Corresponde a la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México: I. Promover igualdad de condiciones para las personas LGBTTTI+ en las convocatorias para la obtención de becas de fomento artístico;<sup>90</sup> II. Promover actividades de rescate y transmisión de la cultura y de la historia de la diversidad sexual y de género; III. Custodiar, almacenar y exhibir para el conocimiento general, el archivo histórico gráfico de la población LGBTTTI+, a fin de reivindicar su visibilidad e inclusión social, y <sup>91</sup> IV. En coordinación con otras dependencias del Gobierno de la Ciudad de México y organizaciones del sector público y privado, promover el establecimiento de convenios para fortalecer la recreación, entretenimiento y cultura de las diversas manifestaciones de la diversidad sexual y de género. Artículo 23. Corresponde a la Secretaría de Salud de la Ciudad de México: I. Brindar el acceso y la prestación de los servicios de salud, programas de detección oportuna y tratamientos libres de estereotipos y sin discriminación, otorgando el más amplio estándar en la salud; II. Capacitar y sensibilizar al personal médico en materia de diversidad sexual y de género de la Red de Hospitales de la Ciudad de México; III. Realizar programas de atención integral y especializada para la salud sexual de las personas LGBTTTI+, mediante acciones preventivas y en su caso, proporcionar los tratamientos médicos antirretrovirales para las personas que viven con VIH, así como los tratamientos profilácticos pre exposición (PREP) y post exposición (PEP), y los demás correspondientes a otras enfermedades de transmisión sexual;<sup>92</sup> <sup>89</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>90</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>91</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>92</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>17</sup> IV. Promover la realización de estudios, investigación y desarrollo de políticas sanitarias enfocadas en la diversidad sexual y de género; V. Promover y fortalecer la Clínica para la Atención Integral de las Personas Trans, asegurando los recursos y la coordinación necesaria para su óptimo funcionamiento;<sup>93</sup> VI. Capacitar al personal médico a fin de reconocer la intersexualidad como una característica humana que no debe ser quirúrgicamente modificada, sin consentimiento de la persona;<sup>94</sup> VII. Tomar las medidas necesarias para evitar tratamientos, terapias y modificaciones quirúrgicas para determinar características sexo genitales a personas recién nacidas, salvo que sean médicamente necesarias para el funcionamiento del cuerpo humano, para lo cual el personal médico hará del conocimiento de los padres, madres o tutores, según corresponda, la naturaleza del procedimiento, y<sup>95</sup> VIII. Las demás que se establezcan en este y otros ordenamientos legales aplicables. Artículo 24. Corresponde a la fiscalía general de Justicia de la

Ciudad de México: I. Fortalecer la Agencia Especializada en Atención a Personas Integrantes de la población LGBTTTI+, conforme los preceptos de la presente Ley;<sup>96</sup> II. La atención y protección jurídico de las personas LGBTTTI+ víctimas de cualquier delito;<sup>97</sup> III. La atención y seguimiento de quejas, denuncias e informes, sobre la violación de los derechos de las personas LGBTTTI+ y de ser procedente ejercitar las acciones legales correspondientes de cualquier caso de maltrato, lesiones, abuso físico o psíquico, sexual, abandono, descuido o negligencia, explotación o trata, y en general cualquier delito que perjudique a las personas LGBTTTI+;<sup>98</sup> IV. Promover, mediante la vía conciliatoria, de la solución a la problemática familiar, cuando no se trate de delitos tipificados por el Código Penal o infracciones previstas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación; <sup>93</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>94</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>95</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>96</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>97</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>98</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>18</sup> V. Garantizar a las personas LGBTTTI+ la reparación de sus derechos violados, de conformidad con los procedimientos establecidos en la legislación vigente;<sup>99</sup> VI. Capacitar progresiva y constantemente al personal que labora en la Fiscalía para brindar atención a las personas LGBTTTI+, y<sup>100</sup> VII. Las demás que le confieran otros ordenamientos jurídicos aplicables. Artículo 25. Corresponde al Congreso de la Ciudad de México: I. Analizar y en su caso impulsar las reformas legislativas pertinentes para facilitar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución local en favor de las personas LGBTTTI+, y <sup>101</sup> II. Analizar y destinar en el Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal correspondiente, los recursos económicos necesarios para el adecuado funcionamiento de la UNADIS, a través de la asignación de dichos recursos a la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, así como para la incorporación presupuestal de las políticas en materia de diversidad sexual y de género en toda la administración pública del Gobierno de la Ciudad de México; lo anterior de manera progresiva y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad.<sup>102</sup> Artículo 26. Corresponde a las Alcaldías de la Ciudad de México: I. Dentro de su estructura orgánica y en el área administrativa, que consideren pertinente, destinar recursos humanos y materiales a fin de brindar atención a las personas LGBTTTI+;<sup>103</sup> II. Formular todos sus programas, acciones y servicios bajo la perspectiva de género y con enfoque de derechos humanos y la eliminación de la discriminación hacia las personas LGBTTTI+;<sup>104</sup> III. Capacitar y sensibilizar, a través de sus áreas de atención a la diversidad sexual, a las personas servidoras públicas sobre los derechos de la población LGBTTTI+;<sup>105</sup> IV. Habilitar espacios comunitarios, culturales o recreativos dirigidos a la población

LGBTTTI+ dentro de los bienes inmuebles con los que cuente cada Alcaldía, y106 99 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 100 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 101 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 102 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de 2022 103 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 104 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 105 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 106 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 19 V. Remitir información y estadísticas a la UNADIS, conforme a la periodicidad y especificidad que ésta solicite. Artículo 27. Corresponde al Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva: I. Crear, en articulación con el Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México, indicadores para la observancia de los derechos de las personas LGBTTTI+ y coadyuvar en la realización de estudios, investigación y evaluación de políticas en favor de ellas, y107 II. Asegurar los principios, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos que la administración pública de la Ciudad de México deberán observar en la Planeación y aplicación de la políticas pública en favor de las personas LGBTTTI+.108 Artículo 28. Corresponde al Instituto del Deporte de la Ciudad de México: I. Proponer, formular y ejecutar acciones y políticas que fomenten y desarrollen la práctica del deporte y la recreación, estableciendo igualdad de condiciones para la participación de las personas LGBTTTI+ de la Ciudad de México;109 II. Propiciar la participación de los organismos deportivos y de las personas LGBTTTI+ o de sus organizaciones deportivas en la determinación y ejecución de sus políticas;110 III. Determinar, bajo un enfoque de no discriminación y conforme al Registro del Deporte de la Ciudad de México, a las personas LGBTTTI+ representantes del deporte en la Ciudad de México para las competencias nacionales e internacionales;111 IV. Establecer mecanismos de vinculación con organismos y entidades públicas y privadas para la difusión, promoción, capacitación, fomento e investigación en materia deportiva que promueva el desarrollo deportivo de las personas LGBTTTI+;112 V. Otorgar reconocimientos y estímulos a deportistas LGBTTTI+, en las entidades u organismos públicos sociales y privados de las Alcaldías de la Ciudad de México 107 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 108 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 109 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 110 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 111 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 112 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 20 que se hayan distinguido en el deporte o en la difusión, promoción, fomento o investigación en materia deportiva;113 VI. Fomentar programas para dar atención y eliminar la discriminación hacia las personas LGBTTTI+ en el deporte y la actividad física en la Ciudad de México, y114 VII. Capacitar al

personal del Instituto del Deporte de la Ciudad de México para brindar atención adecuada a personas LGBTTTI+.115 Artículo 29. Corresponde al Instituto de la Juventud de la Ciudad de México: I. Difundir la cultura de respeto a los derechos humanos de las personas jóvenes LGBTTTI+;116 II. Promover el desarrollo de políticas públicas, planes, programas y servicios que fomenten la igualdad de oportunidades entre personas jóvenes LGBTTTI+ en la Ciudad de México;117 III. Observar y proponer que las políticas, programas y acciones de gobierno en materia de juventud LGBTTTI+ se realicen con transversalidad, y118 IV. Las demás que le otorgue esta Ley, y demás ordenamientos aplicables. TÍTULO TERCERO DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL Capítulo I De la Unidad de Atención de la Diversidad Sexual de la Ciudad de México. Artículo 30. La UNADIS, es la instancia para la concertación, el establecimiento y seguimiento a acuerdos, acciones, políticas públicas entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Organismos Autónomos, las Alcaldías, las Organizaciones de la Sociedad Civil y la Academia.119 La Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México tendrá a su cargo la UNADIS, área encargada de garantizar el cumplimiento de los fines de la presente Ley, a efecto de asegurar la progresividad de los derechos humanos de las personas 113 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 114 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 115 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 116 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 117 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 118 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 119 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 21 LGBTTTI, así como para dar el seguimiento oportuno a lo mandatado por esta Ley y demás normativa en la materia, de acuerdo con sus atribuciones.120 En esta área se deberá procurar la inclusión laboral de personas LGBTTTI+, privilegiando la paridad de género en su composición.121 Artículo 31. La UNADIS contará con la siguiente estructura para el ejercicio de sus atribuciones:122 I. Una Dirección General;123 II. Una Dirección de área, y124 III. El personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus actividades. Las atribuciones de las áreas de la UNADIS estarán establecidas en el Reglamento, de conformidad a lo previsto en esta Ley.125 Capítulo II De la Coordinación Interinstitucional126 Artículo 32. La UNADIS establecerá un mecanismo de coordinación interinstitucional que tendrá por objeto proponer y promover acciones, programas y políticas públicas en materia de atención a las personas LGBTTTI+, las cuales deberán llevarse a cabo de manera eficaz y adecuada.127 La UNADIS deberá proponer a la persona titular de la Secretaría de Gobierno suscribir acuerdos que tendrán el carácter de obligatorios y deberán establecer de manera efectiva el tiempo dentro del cual se ejecutarán, por lo que las autoridades competentes deberán realizar las acciones necesarias de manera progresiva

a fin de lograr los objetivos que persigue la presente Ley.128 120 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de 2022 121 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 122 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 123 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 124 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 125 Adición publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 126 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 127 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 128 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 22 Artículo 33. La UNADIS llevará a cabo reuniones periódicas de seguimiento con las siguientes autoridades y personas representantes de la sociedad civil de la Ciudad de México:129 I. Se deroga.130 II. Se deroga.131 III. Se deroga.132 IV. Una persona representante de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que ella designe la o el titular de dicha dependencia;133 V. Una persona representante de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular de dicha dependencia;134 VI. Una persona representante de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular de dicha dependencia;135 VII. Una persona representante de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular de dicha dependencia;136 VIII. Una persona representante de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular de dicha dependencia;137 IX. Una persona representante del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular del Sistema;138 129 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 130 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 131 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 132 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 133 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 134 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 135 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 136 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 137 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 138 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 23 X. Una persona representante del Instituto de la Juventud de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular del Instituto;139 XI. Una persona representante del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con nivel de dirección general u homólogo que designe la o el titular del Consejo;140 XII. Se deroga.141 XIII. Cuatro personas representantes de distintas Asociaciones Civiles u Organizaciones no

Gubernamentales de la Ciudad de México, legalmente constituidas que destinen su objeto social al tema de las personas LGBTTTI+ en la Ciudad de México. Las personas representantes de organizaciones de la sociedad civil durarán en su encargo como integrantes de la Coordinación dos años con posibilidad de reelección sólo por un periodo igual inmediato, y<sup>142</sup> XIV. Dos personas representantes del sector académico pertenecientes a instituciones educativas ubicadas dentro de la Ciudad de México, cuya línea de investigación sea la diversidad sexual y de género. Artículo 34. Las organizaciones interesadas deberán solicitar su incorporación a las mesas de trabajo que organice la UNADIS en los términos y con los requisitos que establezca el Reglamento.<sup>143</sup> Las personas integrantes de esta Coordinación, mediante oficio fundado podrán designar a sus respectivos suplentes. <sup>144</sup> La UNADIS, podrá convocar a las mesas de trabajo a otras dependencias o instituciones de la Administración Pública local y a entidades del sector público, con objeto de que informen de los asuntos de su competencia, relacionados con la atención de las personas LGBTTTI+. Asimismo, podrá invitar a sus reuniones a representantes de las Alcaldías, cuando tengan como propósito compartir experiencias, crear políticas públicas encaminadas a campañas y programas sociales para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Ley.<sup>145</sup> <sup>139</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>140</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>141</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>142</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>143</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>144</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>145</sup> Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 <sup>24</sup> La UNADIS aprovechará las capacidades institucionales de las estructuras administrativas de sus dependencias integrantes para el desarrollo de sus funciones.<sup>146</sup> La participación de las y los integrantes, invitadas e invitados a las mesas de trabajo será de carácter honorífico.<sup>147</sup> La UNADIS deberá realizar las mesas de trabajo cuando menos tres veces al año y sus sesiones serán de carácter público, con posibilidad de llevarse a cabo de manera presencial o virtual; mismas que podrán ser ordinarias, extraordinarias o solemnes.<sup>148</sup> Se deroga.<sup>149</sup> Se deroga.<sup>150</sup> Se deroga.<sup>151</sup> Se deroga.<sup>152</sup> Artículo 35. Las mesas de trabajo tendrán los siguientes objetivos: I. Coordinar y dar seguimiento a las acciones, programas, políticas públicas y ajustes razonables que en el ámbito de su competencia, implementen las dependencias y entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México, los poderes Legislativo y Judicial, las Alcaldías y los Organismos Autónomos en materia de la presente Ley;<sup>153</sup> II. Proponer a la persona titular de la Secretaría de Gobierno la suscripción de acuerdos de coordinación entre las autoridades de los diferentes poderes de la Ciudad de México, las Alcaldías y los Organismos Constitucionales

Autónomos para la eficaz ejecución de los programas y políticas públicas en materia de atención e inclusión de las personas LGBTTTI+, y vigilar el desarrollo de las acciones derivadas de la citada coordinación, de acuerdo con el criterio de transversalidad;154 146 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 147 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 148 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 149 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 150 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 151 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 152 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 153 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 154 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 25 III. Apoyar y proponer mecanismos de concertación con los sectores social y privado, en términos de la normatividad de la Ciudad de México, a fin de dar cumplimiento al principio de transversalidad, así como vigilar la ejecución y resultado de los mismos; IV. Promover e implementar medidas de información y formación dirigidas a personas servidoras públicas y a la población en general, que promuevan el respeto a los derechos de las personas LGBTTTI+;155 V. Apoyar la promoción de leyes, políticas públicas, estrategias y acciones en la materia de la presente Ley, así como promover, en su caso, las adecuaciones y modificaciones necesarias a las mismas; VI. Proponer al Ejecutivo de la Ciudad de México las políticas públicas y criterios para la formulación de programas de capacitación, difusión, asesoramiento y acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Local en materia de atención a las personas LGBTTTI+;156 VII. Elaborar y presentar informes de actividades de manera semestral y anual, los cuales serán enviados para conocimiento a los tres poderes de la Ciudad de México y presentados públicamente ante la ciudadanía; VIII. Las que determine la persona Titular de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México para el cumplimiento de la presente Ley;157 IX. Coadyuvar en coordinación con el Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México en la construcción de indicadores que permitan evaluar el diseño, procesos e impactos de la acción gubernamental en el ejercicio de los derechos humanos de las personas LGBTTTI+. Así como en la elaboración de programas de formación, capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTTTI+ que se impartan a las personas servidoras públicas de la Ciudad de México, y158 X. Las demás establecidas en otros ordenamientos aplicables.159 Capítulo III De la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS Artículo 36. Se deroga. 160 155 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 156 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 157 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 158 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 159 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 160 Reforma publicada

en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 26 Artículo 37. Se deroga.161 Artículo 38. Se deroga.162 Artículo 39. Se deroga.163 Artículo 40. Se deroga.164 Capítulo IV De los Espacios de Participación Artículo 41. La UNADIS fomentará la participación de la sociedad civil a través de la creación de espacios de participación, así como los diversos medios de participación previstos en la Constitución Política de la Ciudad de México. Los Espacios de Participación se instalarán para tratar temas que emerjan de las acciones de gobierno y sean requeridos para: I. Colaborar con las instancias implementadoras o áreas responsables de la planeación y programación de los entes obligados para proponer medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que influyan en la solución de un problema público en materia de Diversidad Sexual y Personas LGTBTTI+;165 II. Dar seguimiento participativo a los programas, acciones e implementación de políticas públicas, y III. Colaborar con las instancias implementadoras para formular políticas públicas o iniciativas legislativas que busquen la solución de problemas públicos en materia de diversidad sexual y personas LGTBTTI+.166 Artículo 42. Los Espacios de Participación se podrán instalar por Acuerdo de la Coordinación a petición de:167 I. Instituciones o áreas de planeación y evaluación de los entes obligados; 161 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 162 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 163 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 164 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 165 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 166 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 167 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 27 II. Instancias implementadoras; III. Organizaciones de la Sociedad Civil, e168 IV. Instituciones de Educación Superior ubicadas en la Ciudad con experiencia en el tema a tratar. Artículo 43. La petición de instalación de un Espacio de Participación deberá dirigirse a la Dirección de Área con las razones que la motivan y el resultado que se espera, para su análisis y remisión a la Coordinación.169 La Dirección de Área será la responsable de coordinar los Espacios de Participación hasta la conclusión de su objetivo, por lo que tendrá las obligaciones siguientes:170 I. Fomentar la convergencia de organizaciones sociales, instituciones de gobierno e Instituciones de Educación Superior ubicados en la Ciudad que acrediten su experiencia y conocimiento en el tema a tratar;171 II. Garantizar que la participación se realice en condiciones de igualdad, con respeto a la libertad de expresión, la dignidad y libre de todo tipo de violencia;172 III. Informar a la Coordinación de los resultados finales de los trabajos;173 IV. Publicar a través de los medios que tenga a su alcance, los resultados de los espacios de participación, y174 V. Las demás que se establezcan en la presente ley y otras disposiciones legales.175 ARTÍCULOS TRANSITORIOS PRIMERO. Remítase el presente decreto a la Jefatura de

Gobierno de la Ciudad de México para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. SEGUNDO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. 168 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 169 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 170 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 171 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 172 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 173 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 174 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 175 Reforma publicada en la GOCDMX el 03 de mayo de 2024 28 TERCERO. El Gobierno de la Ciudad de México tendrá 120 días naturales después de la entrada en vigor del presente decreto para emitir el Reglamento de la presente Ley. CUARTO. A la entrada en vigor del presente Decreto, se derogan las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. QUINTO. La Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México deberá de prever en el Proyecto de Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal correspondiente, los recursos suficientes para el funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS, adscrita a la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, y dictaminar su estructura orgánica a fin de que la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS cuente con recursos humanos, materiales y financieros suficientes para el cumplimiento de su objeto.176 SEXTO. La persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México designará a la persona que ocupará la titularidad de la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS dentro de un plazo no mayor a 60 días naturales posteriores a la entrada en vigor de la presente Ley. SÉPTIMO. Las Organizaciones de la Sociedad Civil y las Instituciones de Educación Superior ubicadas en la Ciudad de México que formarán parte de la Comisión de Coordinación Interinstitucional del Mecanismo deberán ser electas en un plazo no mayor a 90 días naturales posteriores al nombramiento de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS mediante un procedimiento de selección establecido en el Reglamento.177 Para tales efectos la persona Titular de la Secretaría de Gobierno en conjunto con la persona titular de la Secretaría Ejecutiva de la UNADIS emitirán la convocatoria correspondiente. 178 OCTAVO. La persona Titular de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México de manera provisional en tanto la Secretaría de Administración y Finanzas asigna los recursos suficientes, deberá elegir entre el personal a su cargo a las personas que apoyarán para encaminar los trabajos oportunamente de la UNADIS. NOVENO. La Comisión de Coordinación Interinstitucional se instalará a los 15 días hábiles después de la designación de las personas representantes de las organizaciones de la sociedad civil que serán parte de la Comisión de Coordinación Interinstitucional. Para tales efectos, la Persona Titular de la Secretaría de Gobierno 176 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de

2022 177 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de 2022 178 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de 2022 29 en conjunto con la persona titular de la Secretaría Ejecutiva elaborará la convocatoria, con fecha, lugar y hora a celebrarse la sesión. DÉCIMO. La Segunda Legislatura del Congreso de la Ciudad de México destinará los recursos suficientes para la operación de la UNADIS correspondiente al ejercicio fiscal 2022. DÉCIMO PRIMERO. A la entrada en vigor del presente Decreto: a) La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos adscrita actualmente a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social pasará a ser la Unidad de Atención de la Diversidad Sexual de la Ciudad de México (UNADIS) prevista en la presente Ley. Dicha Unidad estará adscrita a la Secretaría de Gobierno, a costos compensados. b) El cargo de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, en lo sucesivo se denominará Secretaría Ejecutiva de la UNADIS. 179 c) Los recursos humanos y materiales de la actual Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos pasarán, de manera íntegra, a la UNADIS. Para estos efectos, la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Administración y Finanzas, todas de la Ciudad de México, acordarán un plan de migración de 90 días naturales posteriores a la publicación de la Ley, a efecto de dar cumplimiento a lo previsto en este Decreto. En dicho plan de migración serán garantizados y protegidos, en términos de la legislación aplicable en la materia, la antigüedad y derechos laborales del capital humano de la estructura orgánica laboral de la actual Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos. d) La Comisión de Coordinación Interinstitucional será el órgano colegiado que sustituya a la actual Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual. e) Para efectos de lo establecido en la fracción I del artículo 26, la atención a las personas LGBTTTI, será brindada por la Unidad de Igualdad Sustantiva de cada Alcaldía, en términos de lo previsto en la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México. **GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 179 Reforma publicada en la GOCDMX el 11 de noviembre de 2022 30 PRIMERO. - Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. SEGUNDO. - El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación. TERCERO.- En tanto se formaliza material, financiera y administrativamente, la creación de la Secretaria Ejecutiva de la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual de la Ciudad de México (UNADIS), los recursos humanos, materiales, técnicos, tecnológicos, financieros y presupuestales de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos adscrita a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social continuara ejerciendo los recursos presupuestales correspondientes a esa área administrativa de**

conformidad con los techos presupuestales aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2022. GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO 26 DE DICIEMBRE DE 2023 PRIMERO. Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. SEGUNDO. El presente decreto entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO 03 DE MAYO DE 2024 PRIMERO. Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno, para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México. TERCERO. La Secretaría de Inclusión y Bienestar de la Ciudad de México, habrá de concluir las acciones y programas en curso en la materia de la reforma del presente decreto, a más tardar en el ejercicio 2024

