

There are no translations available.

Circular 2542-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre un tema al que nos enfrentaremos cada vez más con las reformas laborales e implementación de las nuevas NOM en la materia.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 21 de noviembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Ociel Baena, la lucha por la identidad no binaria y la resistencia en el trabajo

La experiencia de le magistrade Ociel Baena revela las dificultades que las personas no binarias enfrentan en el ámbito laboral. Nicté Chávez, mujer trans consultora de Recursos Humanos, señala cuáles son las acciones que las empresas pueden poner en práctica para terminar con esta realidad.

Los mensajes de odio contra le magistrade electoral **Jesús Ociel Baena Saucedo** y su pareja, Dorian Daniel Nieves Herrera, que le fueron proferidos en vida y a su muerte son un asunto

que le incumbe, y mucho, a

los centros de trabajo

. En ellos también se generan, perpetúan, toman fuerza y atacan de la manera más lastimera.

“Las organizaciones cuentan con mecanismos para prevenir **la discriminación y la violencia** establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la Norma Oficial Mexicana 035. Pero hay que apuntalar esos esfuerzos en todos los niveles de la empresa”, porque las burlas disfrazadas de bromas pueden escalar a otro tipo de daños, dice Nicté Chávez, mujer trans consultora de Recursos Humanos.

Ociel Baena era magistrade del Tribunal Electoral del Estado de Aguascalientes (TEEA). Fue una persona no binaria, la primera en nombrarse y defender abiertamente su identidad en esa institución, por lo que [su pronombre era elle](#) .

La lucha que mantuvo por no vivir oculto, a pesar de los ataques en redes sociales y de manera pública, fue extensiva para todas muchas más personas, pues fue la primera persona en recibir un pasaporte no binario. Su cuenta de TikTok, además, la utilizaba para explicar los procesos de justicia electoral, siempre con una **perspectiva LGBTTIQNB+**.

El lunes de la semana pasada, [Ociel Baena y Dorian Nieves](#) fueron hallados sin vida en la casa de la magistrade. A partir de entonces, se perpetró un asesinato, uno hermenéutico que intentó matar la identidad de Ociel, eliminando con escarnio deliberado los pronombres con los que elle se reconocía.

En México, la población LGBTTIQNB+ supera los [cinco millones de personas](#) , según la primera *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género* (Endiseg). Es decir, una de cada 20 personas se identifica como parte de las disidencias sexogenéricas.

Entre la población LGBT trabajadora, al menos el 28% manifestó haber vivido **rechazo social en el empleo**

por su identidad. Algunas personas refirieron trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos; comentarios ofensivos o burlas, entre otros, según la

Endiseg.

“Como sociedad, como empresa, como colaboradores de los centros de trabajo, ¿qué estamos haciendo para mal para que personas se alegren de que le magistrade haya muerto, le intenten ridiculizar y digan que eso le pasa por ser como era?”, cuestiona la activista.

Remembranza trans

El **20 de noviembre** fue el *Día Internacional de la Remembranza Trans*. “Muchas empresas buscan apoyar la diversidad e inclusión y éstos son buenos momentos para hacerlo”, dice Nicté Chávez, nombrada Top Voice LGBT por LinkedIn, la red social de empleo más grande a nivel global.

Ociel Baena debió librar varias batallas en su centro de trabajo para ser reconocida como lo que era: **una persona binaria**. “Muchas personas creen que no pasa nada si no respetan nuestros pronombres, pero sí pasa y mucho”.

La especialista en [diversidad e inclusión](#) en el trabajo señala algunas de las violencias que las personas de identidades y orientaciones sexuales no normativas viven a diario en sus centros laborales: “Principalmente el **no respeto a la identidad**, llamándote por otros pronombres que no son los tuyos”, como el caso de la magistrade lamentablemente bien lo ilustra.

Otra agresión constante es no respetar la individualidad que las personas muestran, por ejemplo, en su **forma de vestir**. “Al centro de trabajo vamos a trabajar, a nadie le debe importar si te vistes con ropa que está socializada como de hombre o de mujer, porque la ropa no tiene género”.

En muchas organizaciones donde se usa uniforme les impiden utilizar el que cada persona quiera.

Las **burlas** son también muy frecuentes, agrega la experta en gestión de talento. El problema con el supuesto humor que se hace alrededor de las disidencias sexogenéricas es que, a diferencia de una broma que no ofende y no replica estereotipos por los que las personas de la población LBGBT han sido asesinadas, éste pretende hacer menos y deshumanizar.

La **prohibición de utilizar los baños** que las personas trans tienen derecho a usar, según su identidad de género; la falta de representación en los puestos de toma de decisiones, así como procesos de reclutamiento y la petición de presentar pruebas de VIH son otras violencias.

Vivir esas agresiones lleva a las personas a “estrés, *burnout* o ansiedad. Una persona trabajadora que constantemente es atacada en su trabajo por sus colegas o líderes debido a su identidad o expresión de género u orientación sexual pudiera llegar a la **ideación suicida**

”.

Acciones que deben tomar las empresas

Hay muchas acciones que las empresas pueden poner en marcha para prevenir, sancionar y reparar las violencias, sostiene Nicté Chávez. La clave está en **las personas líderes**, quienes pueden ser la llave que abre paso a una cultura del respeto a los derechos humanos o a la violación indolente de las garantías básicas de cada persona, apunta.

“Cuando las personas líderes entiendan que promover la defensa de los derechos de las poblaciones subrepresentadas no les quita derechos a ellas, empezaremos un cambio. Quisiera ver a más líderes promoviendo la defensoría de los **derechos de todas las poblaciones** que trabajan en su empresa o en su equipo”.

Nicté Chávez destaca además la urgencia de que las organizaciones cuenten con una línea de denuncia y con **comités especializados** encargados de atenderlas, tal como lo ordena la LFT.

Y cero tolerancia a las **burlas, apodos, acoso** y cualquier otra forma de violencia, “porque toda violencia tiene el potencial de una escalada y de acabar en situaciones de favorables como puede ser las afectaciones a la salud mental”.

Este problema hay que verlo “en todas estas vertientes. Las empresas deben generar **campañas de concientización**

para hacer ver que las burlas o bromas, el no respetar los pronombres son violencia. Y esas violencias llevan a ataques de odio o incluso a la persona agredida que se quite la vida”, advierte.

Con los cambios en la legislación laboral, los derechos humanos y las nuevas normas (NOM), estos hechos serán cada vez más comunes y habrá que estar preparados para no violar las leyes.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”