Investigación

GénEroos
Volumen 3/número 5/marzo-agosto 2025/ pp. 119-149
eISSN 2992-7862
https://doi.org/10.53897/RevGenEr.2025.5.5
CC BY-NC-SA 4.0

Políticas trans y perspectiva de género en Argentina y México

Trans policies and gender perspective in Argentina and Mexico

Naomy Alexandra Aguayo Cervantes ORCID: 0009-0007-7916-1630
Indira Valentina Ibarra Cortés ORCID: 0009-0005-5251-9861
Sociedad Civil Juventudes Sostenibles, Colima, México

José Manuel de la Mora Cuevas ORCID: 0000-0002-7508-526X
Jonás Larios Deniz ORCID: 0000-0002-4268-1209
Universidad de Colima, Colima, México

Recepción: 26/01/ 24
Aprobación 20/11/24

Resumen

El presente trabajo compara las diferencias de la perspectiva de género en los enfoques gubernamentales de atención hacia la comunidad trans en México y Argentina. Esto se analiza a través de las tres divisiones de los Poderes de la Unión de cada país: los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La pregunta central es: ¿cómo ha influido la perspectiva de género en las políticas públicas y en los mecanismos y estrategias de atención hacia la comunidad

Abstract

The present work compares the differences in the gender perspective in government approaches to care towards the trans community in Mexico and Argentina. This through the three divisions of the Powers of the Union of each country: the Executive, Legislative and Judicial Powers. The central question is: How has the gender perspective influenced public policies in mechanisms and strategies of care for the trans community in Argen-

trans en Argentina y México? Derivado de esta, el objetivo es comparar y analizar dichas estrategias y mecanismos. En este sentido, la hipótesis es si los tres poderes de gobierno aplican de manera integral la perspectiva de género, entonces los Estados tendrán una política de atención hacia la comunidad trans mejor coordinada entre las ramas de gobierno. De esta manera, el estudio entre las acciones de México y Argentina hacia dicha comunidad revela disparidades significativas. Se basó en la revisión de estrategias implementadas por los tres poderes con relación a la perspectiva de género y la inclusión de personas trans en políticas y leyes. El análisis señala la importancia de transformar las estructuras gubernamentales para garantizar la atención hacia las personas trans, resaltando la necesidad de sensibilización tanto en lo político como en lo social. La conclusión principal destaca la insuficiencia de los esfuerzos gubernamentales en ambos países para abordar integralmente las necesidades y derechos de la comunidad trans. Aunque Argentina ha avanzado más en términos legislativos y políticos, aún persisten desafíos en la lucha contra la discriminación y la violencia estructural.

Palabras clave

Trans, perspectiva de género, Poderes de la Unión, Argentina, México.

tina and Mexico? Derived from this, the objective is to compare and analyze these strategies and mechanisms. In this sense, the hypothesis is: if the three branches of government comprehensively apply the gender perspective, then the States will have a policy of attention towards the trans community that is better coordinated between the branches of government. In this way, the study between the actions of Mexico and Argentina towards said community reveals significant disparities. It was based on the review of strategies implemented by the three powers in relation to the gender perspective and the inclusion of trans people in policies and laws. The analysis points out the importance of transforming government structures to guarantee attention to trans people, highlighting the need for political and social awareness. The main conclusion highlights the insufficiency of government efforts in both countries to comprehensively address the needs and rights of the trans community. Although Argentina has made more progress in legislative and political terms, there are still persistent challenges in the fight against discrimination and structural violence.

Keywords

Trans, gender perspective, Branches of Government, Argentina, Mexico.

Introducción

La pregunta central del presente estudio es: ¿de qué forma la perspectiva de género ha influido en la construcción de mecanismos y estrategias de atención hacia la comunidad trans en Argentina y México? Esto implica evaluar si dichas políticas integran realmente un enfoque de

género que reconozca las necesidades específicas de la comunidad trans, observando la efectividad de los programas en distintas áreas. Además, se explora el alcance de los mecanismos y la forma en que la perspectiva de género y la agenda trans han conseguido asentarse en las instituciones.

El objetivo del trabajo es comparar los avances en la atención gubernamental hacia la comunidad trans en Argentina y México, así como revisar la forma en que se aplica la perspectiva de género en las estrategias de atención. El estudio pretende identificar diferencias y similitudes en los marcos legales, como la Ley de Identidad de Género en Argentina frente a la fragmentación legislativa en México. Asimismo, se examinan los servicios de salud específicos, los mecanismos de atención, así como las estrategias de inclusión social y lucha contra la discriminación. También se evalúa el impacto de estas políticas en la calidad de vida de las personas trans, considerando aspectos como el acceso a derechos y la reducción de la marginalización. El análisis tiene en cuenta los contextos socioculturales y políticos de ambos países para entender cómo influyen en la implementación de estas políticas.

Respecto a la hipótesis, se establece que, si los tres poderes de gobierno aplican de manera integral la perspectiva de género, los Estados tendrán una política de atención hacia la comunidad trans mejor coordinada entre las tres ramas de gobierno. Esto implicaría que el Poder Ejecutivo implementaría políticas inclusivas diseñadas por el Legislativo, mientras que el Judicial garantizaría la protección de los derechos. Una mayor coordinación evitaría vacíos legales y aseguraría una implementación uniforme en todo el país, mejorando el acceso de la comunidad trans a servicios y derechos. Además, la integralidad de este enfoque contribuiría a la sostenibilidad de las políticas, asegurando su continuidad y efectividad en el tiempo.

La metodología del presente trabajo es de tipo cualitativa, aplicada a través de la investigación documental, debido a que, al comparar estrategias gubernamentales de Estados como Argentina y México, la información proviene de fuentes y documentos oficiales, por lo cual este método resultó el más pertinente. Asimismo, este método permitió acceder a fuentes secundarias relevantes, como informes, estudios académicos y legislaciones.

Esto resultó crucial para identificar las similitudes y diferencias en los mecanismos y estrategias aplicadas formalmente por ambos Estados.

El presente artículo tiene un enfoque descriptivo-correlacional y su finalidad es conocer el grado de asociación entre las estrategias gubernamentales de atención hacia la comunidad trans y la perspectiva de género. El diseño de investigación aplicado en este trabajo es cualitativo y su objetivo es comparar los mecanismos de atención del Estado hacia la comunidad trans en México y Argentina desde la perspectiva de género.

Para la elaboración de este artículo se consideraron documentos publicados entre 2012 y 2022; es decir, entre un espacio de 10 años previos a la redacción del trabajo. Se realizó una búsqueda sistematizada en bases de datos especializadas como *Redalyc*, *SciELO* y *Google Scholar*. Posteriormente, se realizó la investigación en las páginas oficiales de los gobiernos de Argentina y México a lo largo del año 2023. A partir de estos enfoques, se consultaron 34 fuentes para la elaboración de este trabajo.

Desde la academia, se han tomado diversos enfoques para abordar la atención que los Estados brindan a las personas trans; sin embargo, un porcentaje significativo de los autores se centra en el género como categoría analítica. Desde disciplinas como la antropología y la sociología de la salud, hasta el derecho y la ciencia política, las teorías empleadas incluyen la teoría de la informalidad laboral, la teoría de segmentación del mercado de trabajo, la teoría socioantropológica de las historias de vida, la teoría política de la identidad, y la teoría de la exclusión y la vulnerabilidad. No obstante, se observó que alrededor de la mitad de los trabajos revisados se apoyaron en las aportaciones conceptuales de la teoría feminista y adoptaron una metodología cualitativa con técnicas como la entrevista y la revisión documental.

Dentro de la academia (y ahora también en la elaboración de legislación y políticas públicas), lo *trans* se aborda de manera transversal en los ámbitos de género, clase y otras categorías que intentan explicar la marginación. Este artículo pone especial atención a la categoría de género, entendiendo el género "como un factor relevante en la determinación de los roles que las personas tienen en la sociedad y de su acceso desigual a recursos y oportunidades" (Radi, 2021, p. 29).

La perspectiva de género tiene en cuenta las relaciones de poder que favorecen a ciertos grupos sobre otros; además, ofrece una visión crítica sobre conductas que han sido construidas y reproducidas socialmente. Su relevancia radica en que proporciona un enfoque alternativo para analizar situaciones que abarcan diversas áreas de la dinámica social, reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres cisgénero y personas trans.

La perspectiva de género se fundamenta en la teoría de género. La autora Gayle Rubin (1986) plantea que el sexo/género es un sistema de poder que resulta del conflicto social, en el que el poder es otorgado por la sociedad (Rubin, 1986, como se citó en Cazarín, 2011).

En este sentido, el enfoque interseccional construido en la teoría feminista contribuye a reconocer que las desigualdades sociales y materiales se producen en el entrecruzamiento de distintos sistemas de opresión (racial, sexual, de género, de clase, etcétera). Como establece Encinas (2022), este enfoque parte del principio de que las personas viven identidades múltiples e intercaladas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea.

Este enfoque tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja resultantes de la combinación de identidades, y ayudar a entender el impacto de dicha convergencia en el acceso a derechos y oportunidades. Además, permite comprender cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a los demás (Encinas, 2022).

A propósito de establecer un marco común con la persona lectora, en este trabajo se entenderá *trans* como un concepto que engloba diversas identidades. El factor común de las personas trans, en este caso, es que su identidad o expresión de género no coincide con las expresiones socialmente asociadas al sexo asignado al nacer; por el contrario, *cis* hace referencia a la identidad de una persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

Los prejuicios hacia las personas trans dificultan el trabajo de las instituciones en atención a este sector de la población, afectando tanto la esfera pública como la privada. Por tal motivo, diversos gobiernos en el mundo se han dado a la tarea de integrar la perspectiva de género como herramienta en sus políticas y actividades.

Es relevante, entonces, asentar una definición para las acciones afirmativas, también conocidas en ocasiones como *discriminación positiva*. Una acción afirmativa es una medida gubernamental destinada a compensar las condiciones discriminatorias o las dificultades que ciertos grupos de personas enfrentan para acceder a sus derechos.

De acuerdo con Juárez (2012), en su artículo para la *Revista de Derechos Humanos DFENSOR*: "La historia de la lucha contra la discriminación ha colocado a las acciones afirmativas como un medio más o menos idóneo para remediar, en el presente, injusticias históricamente construidas" (2012, p. 44). Para el autor, estas acciones son relevantes porque, al corregir la discriminación que experimenta este sector de la población, "se está preparando el terreno para que las generaciones futuras vivan en espacios libres de estigmas" (Juárez, 2012, p. 44).

Sobre esta línea, el Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.) define a una política pública con perspectiva de género como la intervención de un gobierno que reconoce que las necesidades, las condiciones y las preocupaciones de las personas trans son diferentes a las de las personas cisgénero (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.).

La discriminación positiva ocurre cuando un gobierno reconoce que las políticas públicas sin perspectiva de género impactan de manera diferenciada a la población trans. Es así como comienza a buscarse una estrategia para reducir las barreras que impiden a las personas el acceso a sus derechos.

De acuerdo con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina (MMGyD), en un artículo publicado en 2021 por Editorial Mingeneros:

> Así como podemos hablar de una perspectiva de género y entendemos por ella un especial par de anteojos para mirar la realidad y analizar las relaciones sociales en función de la desigualdad y jerarquía establecida conforme la diferencia sexo-genérica entre las personas,

> también sostenemos la existencia de un enfoque simultáneo y complementario: la perspectiva de diversidad (MMGyD, 2021b, p. 82).

Para el MMGyD, al firmar acuerdos o protocolos internacionales que así lo marquen, el Estado se obliga a sí mismo a diseñar políticas públicas que se adecúen a "las necesidades, violencias, desigualdades y la discriminación estructural e histórica que atraviesan las personas de las comunidades LGBTQI+" (MMGyD, 2021, p. 82).

En el caso del gobierno de Argentina, tanto la rama legislativa como el poder ejecutivo han citado los Principios de Yogyakarta sobre identidad de género y orientación sexual, mismos que fueron establecidos en 2007 por un grupo de expertos en un foro internacional. Según el MMGyD (2021b, p. 83): "Reconocer la perspectiva de diversidad es saldar una deuda histórica que lamentablemente se ha llevado muchas vidas y ha vuelto inhabitables las experiencias de muchas, muchísimas personas".

Lo anterior ofrece una pista sobre lo que motivó la selección de los sujetos del presente estudio. Argentina ha sido pionera en América Latina en cuanto a legislación sobre derechos de las personas trans. En 2012, se aprobó la Ley de Identidad de Género, que permite a las personas trans cambiar su nombre y género en documentos oficiales sin necesidad de autorización judicial, tratamientos médicos o diagnósticos psiquiátricos. Esta disposición legal generó un panorama uniforme a nivel federal y sentó un precedente a nivel internacional en lo que respecta a políticas progresistas de género.

Adicionalmente, la reciente ley de cupo laboral trans en el sector público argentino, que ha servido como ejemplo para los activismos en México, representa un avance adicional, aunque su implementación se está viendo afectada por la actual crisis económica del país sudamericano.

Por su parte, los avances legales en México son más recientes y heterogéneos, variando significativamente entre estados en lo que respecta al reconocimiento legal de la identidad de género. A diferencia de Argentina, en México no existe una ley federal de identidad de género, lo que deja a los congresos de los estados de la República la implementación de procedimientos administrativos para el cambio de identidad, por lo que la situación de los derechos de la población trans se caracteriza por

su complejidad territorial y jurídica. La ausencia de una ley federal de identidad de género ha resultado en un abanico de esfuerzos de políticas estatales sin un impacto concreto a nivel nacional. Los derechos a procedimientos médicos gratuitos se ejercen por unas cuantas personas y solamente después de una larga lucha legal y administrativa.

Socialmente, aunque en México se observan avances en la visibilidad y aceptación en las ciudades, la discriminación y violencia contra las personas trans siguen siendo un problema grave. La lucha por el reconocimiento del transfeminicidio dentro de la tipología de delitos penales representa la última frontera de las luchas de los colectivos.

Ahora bien, con países que pertenecen a contextos regionales contrastantes —sobre todo por la enorme influencia norteamericana en el caso de México—, que además comparten sistemas federales (con una tendencia en Argentina por políticas cuya implementación es a nivel nacional), la comparación es apropiada y, a nuestro criterio, necesaria. Las diferencias esenciales entre ambos países permiten observar cómo la estructura de gobierno impacta la implementación de políticas con perspectiva de género y la defensa de los derechos humanos.

A continuación, se presentan los hallazgos de una investigación documental y de gabinete. En primer lugar, se expone el caso del Estado argentino y los mecanismos y estrategias pertinentes para este trabajo que se encontraron en el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), el Poder Legislativo bicameral (PL) y el Poder Judicial de la Nación (PJN). Posteriormente, en la segunda mitad del apartado de argumentación, se abordan los esfuerzos gubernamentales recuperados de los tres Poderes del Supremo Poder de la Federación mexicana. A partir de esto, se sostiene una discusión que compara las estrategias adoptadas por ambos países y la forma en la que contemplan (o no) la perspectiva de género en sus políticas públicas.

Resultados

Caso Argentina

Dentro de la delimitación del análisis, el primer Estado considerado fue Argentina, que se destaca como pionero en los avances legislativos en

materia de protección de los derechos de la población trans. La forma de gobierno adoptada por la Constitución Argentina —representativa, federal y republicana— permite que convivan los gobiernos provinciales y federales, y se basa en el equilibrio de los tres Poderes. El análisis se presentará de acuerdo con este ordenamiento.

Si bien, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) de Argentina está a cargo del presidente o presidenta de la nación argentina, existe también una figura de vicepresidente o vicepresidenta que no se encuentra en el Estado mexicano; además, el PEN se articula a través de ministerios, direcciones y oficinas. Es en este punto pertinente insistir en que el organigrama descrito a continuación se elaboró durante la administración de Alberto Fernández.

A nivel federal, la República Argentina cuenta con un Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). Según la página del Gobierno de Argentina (s.f.-a), entre diciembre de 2019 y diciembre de 2022 se llevaron a cabo políticas públicas que llegaron a "más de un millón y medio de personas en situación de violencia de género" (s.f.-a, párr. 8).

Además, al interior del MMGyD se encuentran dos secretarías: la primera es la Secretaría de Políticas Contra la Violencia por Razones de Género, encargada de asistir al Ministerio en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas orientadas a erradicar las violencias por motivos de género; la segunda es la Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad, responsable de asistir al Ministerio "en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y estrategias nacionales de igualdad de oportunidades y derechos con perspectiva de género y de inclusión e integración de la población LGBTQI+" (Gobierno de Argentina, s.f.-d, párr. 1).

Un ejemplo del trabajo del MMGyD, en coordinación con otras instancias gubernamentales, fue la creación del Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios (CFPAFTT), instaurado mediante el Decreto 123/2021 del Poder Ejecutivo Nacional argentino, sancionado el 21 de febrero de 2021 (Poder Ejecutivo Nacional argentino, 2021, párr. 41). Durante la integración del Consejo se adhirieron inicialmente las y los titulares del Ministerio de Seguridad, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio

de Mujeres, Géneros y Diversidad, quienes se encargaron de proponer el Reglamento interno de funcionamiento. Además, se invitó a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a involucrarse en el organismo (Poder Ejecutivo Nacional argentino, 2021, párr. 43).

El Decreto 123/2021 establece que la Coordinación Ejecutiva del CFPAFTT debe convocar al Consejo al menos una vez cada seis meses (Poder Ejecutivo Nacional argentino, 2021, párr. 55). El objetivo de estas reuniones es de crear un espacio de trabajo en el que instancias estatales aborden la "prevención, investigación, sanción, asistencia y reparación de los femicidios, travesticidios y transfemicidios y de otras violencias extremas" (Poder Ejecutivo Nacional argentino, 2021, párr. 44).

Por otro lado, la iniciativa del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad es otra política de Estado del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) de Argentina, presentada por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). El Plan fue elaborado a partir de un proceso en el que se sumaron diferentes voces y actores. De acuerdo con el MMGyD (2020, p. 83), el proceso comprendió una serie de foros federales participativos virtuales celebrados en octubre de 2020. Organizaciones sindicales, rurales, étnico-raciales, empresarias, feministas territoriales, organizaciones por los derechos LGBTQI+ y organizaciones por los derechos de las personas con discapacidad realizaron aportaciones y "compartieron sus percepciones, experiencias y expectativas respecto a la situación de mujeres y LGBTI+ desde un enfoque de igualdad en la diversidad" (Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, 2020, p. 82).

El MMGyD, como pilar fundamental del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad, elaboró actividades y programas y, a su vez, se encargó de coordinar las acciones de otras dependencias estatales "que diseñaron medidas específicas conforme a sus propias competencias. Muchas de las políticas indicadas comenzaron a implementarse durante 2020" (MMGyD, 2020, p. 84).

Entre las principales acciones del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 se encuentra la creación del Gabinete Nacional de Transversalización de Políticas de Género (GNTPG). Bajo la responsabilidad directa del MMGyD, el GNTPG tiene entre sus

principales objetivos "garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas del Estado nacional" (MMGyD, 2020, p. 84).

Otra de las principales acciones implementadas en el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 es el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público nacional. Si bien el Plan Nacional es una política de Estado del Poder Ejecutivo Nacional, el Cupo Laboral Travesti Trans surgió como consecuencia de la intervención del Poder Legislativo argentino, que a su vez imitó el trabajo que la legislatura porteña llevó a cabo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El 17 de septiembre de 2015, el Senado y la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires sancionaron la Ley 14783, que obliga al sector público de la provincia de Buenos Aires a mantener, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, la ocupación de puestos de trabajo reservada para personas travestis, transexuales y transgénero (Ley 14783, 2015, párr. 1).

Posteriormente, el 24 de junio de 2021, el Senado y la Cámara de Diputados de la nación argentina aprobaron la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, a través de la Ley 27636 o Ley Diana Sacayán-Lohana Berkins, que en su artículo 1°, sobre el Cupo Laboral federal, establece que la implementación de acciones positivas, en este caso la inclusión laboral en el Estado nacional, pretende promover la igualdad real de oportunidades (Ley 27636, 2021, párr. 3). Esta acción positiva o acción afirmativa, además de requerir la implementación federal y en todos los niveles del gobierno, exigió de las instancias gubernamentales del PEN, la creación del Registro Único de Aspirantes, el cual en su artículo 13 establece:

> Registro Único de Aspirantes. La autoridad de aplicación debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ley [...].
>
> El Registro debe consignar únicamente el nombre auto percibido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas aspirantes (Ley 27636, 2021, párr. 28-30).

Es imperativo reconocer que estos avances en materia de derechos laborales no habrían tenido lugar sin el parteaguas en la legislación que significó la Ley 26743 sobre el derecho a la identidad de género, sancionada y promulgada a nivel nacional en mayo de 2012 por el Congreso de la Nación argentina. La Ley 26743 o Ley de Identidad de Género establece en el artículo 1° que toda persona tiene derecho al reconocimiento y libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, además de ser tratada e identificada en sus documentos de acuerdo con la misma.

El artículo 2 de la Ley 26743 (2012, párr. 5) define la identidad de género como la: "Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo". Además, en el mismo artículo se aclara que la identidad de género es independiente de la decisión de las personas a modificar su apariencia o función corporal.

Gracias a estos dos eventos históricos en la legislación sobre el reconocimiento de los derechos de la población trans, personas que se identificaron abiertamente como parte de las disidencias de género se incorporan por primera vez en la historia, al trabajo formal en espacios del sector público.

Por último, cabe destacar que el 10 de enero de 2019 se promulgó la Ley 27499 o Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado, misma que fue sancionada por el Senado y la Cámara de Diputados de la nación argentina y establece que la capacitación debe ser para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles (Ley 27499, 2019, párr. 1).

En lo que respecta al Poder Judicial de la Nación, se sabe que no quedó exento de la obligatoriedad en la implementación de la Ley de Cupo Laboral desde 2021 ni de la Ley Micaela desde 2019; sin embargo, ya desde 2009 se había creado la Oficina de la Mujer (OM) como un primer intento por implementar políticas de género dentro de la organización judicial. La OM, entre otras tareas, tienen a su cargo la incorporación de la perspectiva de género en el servicio de justicia, tanto

en la planificación institucional como en los procesos internos "a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, s.f., párr. 1).

De manera particular, de acuerdo con un informe elaborado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (s.f., p. 4), las tres líneas estratégicas principales de trabajo de la OM del Poder Judicial de la Nación son: "Sensibilización y capacitación, elaboración de propuestas de transversalización y elaboración de diagnósticos y registros". La primera de estas, *sensibilización y capacitación*, trabaja bajo cinco ejes temáticos: 1) El marco normativo (legislación nacional e internacional) que sostiene el derecho de acceso igualitario a la justicia; 2) La perspectiva de género en la labor judicial; 3) Las violencias basadas en el género como problemática social; 4) La debida diligencia, obligación de la justicia; y 5) El acceso a la justicia de mujeres y personas LGBTQI+, conceptos sobre identidad de género y los desafíos que esto plantea en el acceso a la justicia (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2022, p. 5).

La segunda línea estratégica de trabajo de la OM sobre elaboración de propuestas de transversalización fue *responsable*, por ejemplo de la creación de una base de datos de jurisprudencia que incluye sentencias y demás resoluciones judiciales resueltas con perspectiva de género. El objetivo principal de esta iniciativa es facilitar "al Poder Judicial la toma de decisiones con perspectiva de género" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2022, p. 23).

Finalmente, la tercera línea estratégica sobre la que trabaja la OM refiere a la elaboración de diagnósticos y registros. Al respecto, cuenta con el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA) y un mapa de género de la justicia argentina que permite "analizar la segregación horizontal (techo de cristal) y vertical dentro del sistema de justicia argentino" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2022, p. 31) en cada una de las jurisdicciones del país.

Además, la información sobre las actividades y resultados de la OM se mantiene visible y actualizada anualmente, gracias al Informe de Gestión de la Oficina de la Mujer. Un ejemplo de los datos presen-

tados en el Informe de 2022 es que, hasta dicho año, las actividades de sensibilización y capacitación llegaron a un total de 11,183 personas. De estas, una persona se identificó como transgénero; 4,536 como varones cis; tres como mujeres trans; dos como travestis; 6,588 como mujeres cis; tres como varones trans; una como transexual; tres como no binarios; tres no se identificaron con ninguna de las identidades de género anteriores y 43 de las personas que recibieron actividades de sensibilización y capacitación decidieron no responder (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2022, p. 6).

Además de la OM, durante los últimos años en los poderes judiciales provinciales, también se crearon oficinas temáticas sobre mujeres, género o diversidad sexual, con el objetivo de implementar políticas con enfoque de género; sin embargo, estas oficinas son distintas las unas de las otras, ya que dependen de las administraciones provinciales.

Caso México

Respecto a lo recabado en materia de atención hacia la diversidad sexual, en México existe la Secretaría de Bienestar, perteneciente al Poder Ejecutivo Federal. De acuerdo con la página del gobierno de México, esta Secretaría tiene como finalidad contribuir al establecimiento del estado de bienestar, es decir, que las personas, particularmente los grupos históricamente vulnerables, mejoren sus niveles de bienestar, inclusión y equidad durante el curso de su vida, esto a través de la consolidación de políticas públicas integrales, con desarrollo sustentable e inclusión productiva (Gobierno de México, s.f.-a).

En esta línea, derivada de la Secretaría de Bienestar, se encuentra la Dirección General para el Bienestar y la Cohesión Social, cuyo objetivo es "la colaboración para avanzar hacia un cambio cultural institucional en donde las relaciones entre quienes pertenecen a la Secretaría de Bienestar y los usuarios estén basadas en el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas" (Gobierno de México, s.f.-a, párr. 4).

Dentro de la Dirección General para el Bienestar y la Cohesión Social se encuentra la Dirección de Igualdad y Género, la cual lidera los

trabajos de transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Bienestar. Entre sus acciones generales se encuentran:

> La integración de la perspectiva de género en las diversas políticas, programas y presupuestos de la Secretaría de Bienestar; la implementación de la perspectiva de género en todos los programas de profesionalización y el diseño de mecanismos de evaluación; la captación continua sobre aspectos de género, así como el establecimiento de acciones a fin de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentando un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas dentro de la Secretaría, entre otras (Gobierno de México, 2018b, párr. 5).

Entre sus ejes de trabajo se encuentran: generar propuestas para la incorporación de la Perspectiva de Género en los planes, programas y acciones de la Secretaría de Bienestar; implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones en materia de Género; y consolidar la información de los avances de las acciones realizadas a nivel estatal (Gobierno de México, 2018a).

Asimismo, dentro del Poder Ejecutivo se encuentra el Instituto Nacional de Desarrollo Social, el cual tiene entre sus funciones el fomento; capacitación y formación; la investigación; la documentación, divulgación y comunicación; la vinculación; asesoría y orientación, así como la información y rendición de cuentas. Además, promueve la cultura de género y tiene a su cargo los Programas de Coinversión Social (PCS) y el Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, orientado a implementar y ejecutar programas de prevención de la violencia contra las mujeres (Gobierno de México, s.f.-b).

Por su parte, la Fiscalía General de la República (antes Procuraduría General de la República) aprobó en la conferencia nacional de Procuración de Justicia 2017 el Protocolo Nacional de Actuación para el personal de las instancias de procuración de justicia del país para casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género para garantizar los derechos de personas LGBTQI+, en colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Fiscalía General de la República, s.f.).

En cuanto a la rama legislativa, México cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Dicha normativa busca promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En dicho artículo se establece la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones o preferencias (Gobierno de México, 2023).

Asimismo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, un mecanismo de adopción voluntaria, establece los requisitos para que lo centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas trabajadoras (Gobierno de México, 2023).

Dentro de los principales ejes de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se encuentra, en primer lugar, incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, garantizando la igualdad salarial; mientras que, en segundo lugar, se invita a generar acciones que prevengan la violencia laboral, incluyendo la violencia de género y el hostigamiento sexual, e implementar buenas prácticas con relación a corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades (Gobierno de México, 2023).

Respecto al trámite de cambio de identidad de género, en 2015 la Ciudad de México se convirtió en una de las primeras capitales latinoamericanas en lanzar una campaña para que la población lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual y transgénero e intersexual (LGBTTTI) pudiera realizar el cambio de identidad de género en su acta de nacimiento. Actualmente, sólo 20 estados de la República mexicana permiten el cambio de identidad de género en los documentos oficiales.

En cuanto al Poder Judicial en México, desde 2010 cuenta con un Comité Interinstitucional de Igualdad de Género, cuyo propósito ha

sido establecer los criterios generales para la planeación, seguimiento y evaluación de los esfuerzos orientados a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en el Poder Judicial de la Federación (PJF). Además, este comité busca potenciar la vinculación con organizaciones, sectores y personas clave en esta materia (Suprema Corte de Justicia de la Nación, s.f.).

De igual manera, en junio de 2023, la Suprema Corte estableció que la identidad de género de las niñas, niños y adolescentes (NNA) trans está protegida por la Constitución. Este fallo sienta un criterio inédito en favor de la igualdad sustantiva y la defensa de los derechos de las personas trans. La solicitud para el cambio de identidad de género debe ser presentada por los tutores o representantes legales de las y los menores, o incluso por la Procuraduría de los Derechos de la Infancia, sin requisitos estigmatizantes o discriminatorios. Sin embargo, el reconocimiento de la identidad de género de personas trans en documentos oficiales aún no es posible en todos los estados, lo que ha dado lugar a múltiples amparos para la obtención de estos derechos.

Entre los amparos que han sentados precedentes en la lucha de las personas trans en México se encuentra el caso de amparo directo 6/2008, el cual logró la reforma del Código Civil del entonces Distrito Federal para incluir un procedimiento que permite a las personas cambiar su nombre y sexo en las actas de nacimiento.

> El procedimiento era un caso de jurisdicción "voluntaria", en el que las personas tenían que presentarse ante un juez familiar. Como parte de su demanda, tenían que presentar un dictamen, firmado por dos peritos, en el que se demostrara que llevaban al menos cinco meses "sujetas a un proceso de reasignación para la concordancia sexo-genérica". El proceso era tardado y, sobre todo, costoso, no porque los Tribunales cobren, sino porque había que contratar a un representante legal y conseguir los peritajes médicos (Vela, 2018, párr. 5).

Del mismo modo, el amparo en revisión 1317/2017, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el procedimiento idóneo para la adecuación de un acta de nacimiento en la mención de sexo genérico es el formal y materialmente administrativo.

Vela (2018) recalca que la concesión de este amparo marcó un parteaguas para el acceso de las personas trans al derecho a la identidad, pues, ajustándose a lo desarrollado en la Opinión Consultiva 24/2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se determinó que para acceder al reconocimiento de la identidad de género no se deben instaurar procedimientos desproporcionados e invasivos de la vida privada.

En el caso mexicano, es relevante mencionar lo que ocurre exclusivamente en la Ciudad de México, ya que es la entidad que cuenta con mayor progreso y ha implementado más acciones gubernamentales para la atención de las personas trans en el país. Así, la Ciudad de México cuenta con diversas instancias, como la Unidad de Atención a la Diversidad Sexual (UNADIS), perteneciente a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO). La UNADIS es la instancia encargada de brindar atención y orientación para la diversidad sexual y de género, proporcionando atención directa a aquellas personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad debido a su orientación sexual o su expresión de género. Esta unidad proporciona acompañamiento y atención integral en áreas como salud psicoemocional, asesoría jurídica, y la identificación y formación de redes de apoyo (Gobierno de la Ciudad de México, s.f.).

Además, en la alcaldía Miguel Hidalgo se encuentran la Unidad de Salud Integral para Personas Trans y el Centro Especializado en Medicina Integrativa (CEMI), cuyo objetivo es brindar acceso a servicios médicos especializados en beneficio de la población trans en la Ciudad de México.

De acuerdo con lo informado en páginas oficiales, el gobierno capitalino busca reconocer y proteger los derechos de las poblaciones LGBTQI+, entendiendo que forman parte de la diversidad de la sociedad, han contribuido a la democratización y consolidación de los derechos humanos y las libertades. La Constitución política de la Ciudad de México reconoce en el artículo 11, inciso "H", los derechos de este grupo de atención prioritaria y garantiza, entre otros, su derecho a una vida libre de violencia y discriminación (Constitución Política de la Ciudad de México, 2016).

En la instancia legal, la capital mexicana cuenta desde 2021 con la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México. Esta ley tiene como objetivo garantizar y evitar la

discriminación contra las personas de este colectivo. Además, incorpora una perspectiva integral del bienestar de las personas LGBTQI+ de todas las edades, con prioridad en las identidades trans e intersexuales, que enfrentan mayores niveles de discriminación (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

Discusión

El presente trabajo se llevó a cabo mediante investigación documental y de gabinete. Gracias a esta estrategia, se identificaron mecanismos implementados por los gobiernos de México y Argentina, así como por sus respectivas dependencias y reglamentos. La búsqueda se realizó exclusivamente a través de buscadores y bases de datos disponibles globalmente, utilizando herramientas accesibles a cualquier persona con conexión a internet.

Al poner en comparación los casos argentino y mexicano, se evidencian notables disparidades en cuanto a la accesibilidad de los recursos electrónicos, su usabilidad y la intuitividad con la que fueron diseñados. En el caso argentino, por ejemplo, encontramos organigramas claros de los ministerios examinados, con pestañas e hipervínculos que facilitan la ruta de navegación a través de las plataformas gubernamentales. Además, la información es extensa —en comparación a la presentada por las páginas oficiales mexicanas— y los datos se encuentran actualizados, a pesar de que no todas las entradas cuentan con una fecha de publicación visible.

Respecto al caso mexicano, es común encontrar problemas de navegabilidad y diseño en las páginas gubernamentales. La falta de una estructura clara y de una interfaz amigable dificulta la búsqueda y recuperación de información relevante para los usuarios. Además, la actualización y disponibilidad de la información es otro aspecto deficiente en estas páginas, ya que muchos datos y documentos importantes no se encuentran actualizados.

Comparación del Poder Ejecutivo de ambos países

Ahondando en la comparación que comprende exclusivamente los mecanismos y estrategias implementados por el Poder Ejecutivo Nacional

argentino y el Poder Ejecutivo mexicano, se encontraron dos objetos de estudio fundamentalmente diferentes.

En cuanto a la implementación de la perspectiva de género, la administración en curso del Poder Ejecutivo Nacional mexicano, encabezada por el partido Movimiento de Regeneración Nacional, se ha autoproclamado como una administración feminista. Esto sugiere que la agenda de género es una prioridad, con el compromiso de abordar las problemáticas y violencias motivadas por cuestiones de género.

En este contexto, la labor de la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Secretaría de Bienestar mexicana, está encomendada a la Dirección de Igualdad y Género. Como se mencionó anteriormente en el presente artículo, las responsabilidades de esta dirección incluyen la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y presupuestos de la Secretaría de Bienestar; la capacitación continua sobre temas de género; la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y el acceso al empleo sin discriminación, entre otras. Sin embargo, la Dirección de Igualdad y Género, a través de la plataforma del gobierno mexicano, no menciona explícitamente a las personas trans como un grupo vulnerable a la violencia por motivos de género ni como como destinataria de alguna de sus actividades. Tampoco se registran reportes o resultados específicos sobre las acciones de esta instancia del Poder Ejecutivo mexicano.

Por su parte, en el caso de Argentina, el Poder Ejecutivo Nacional, encabezado por Alberto Fernández y la coalición Frente de Todos, tiene instalados un Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, una Secretaría de Políticas Contra la Violencia por Razones de Género, una Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad, y diversas direcciones al interior de las mismas secretarías. Además, organizó programas y actividades (algunos ya existentes y otros de reciente creación) dentro del instrumento nombrado Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad, entre los que se atienden problemáticas particulares de la población trans, travesti y no binaria. Tal es el caso del Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios, así como la política pública Cupo Laboral Travesti Trans implementada a nivel federal.

Tanto en las páginas del gobierno de Argentina como en el Plan Nacional es posible encontrar referencias explícitas sobre la relevancia e implementación de la perspectiva de género, así como sobre la vulnerabilidad de las personas trans frente a violencias por motivos de género. Esto podría indicar que, además de la creación de estrategias centradas en mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las personas LGBTQI+, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y las Secretarías correspondientes procuran garantizar la implementación de la perspectiva de género en políticas nacionales, considerando a las disidencias de género y a las mujeres y hombres trans.

En el caso de México, a nivel federal no existen oficinas, direcciones o secretarías con nombres relacionados a la diversidad de género y las problemáticas particulares de la población trans. Además, en las páginas oficiales, cuando se habla de perspectiva de género como pilar del trabajo que se realiza en el Poder Ejecutivo federal, se menciona como recipiente de las políticas públicas a la mujer cis.

Es evidente que existe una disparidad entre los esfuerzos y la relevancia que ambos Poderes Ejecutivos Federales le otorgan al tema. La primera omisión que salta a la vista en el caso mexicano es la falta de mención de la diversidad de género como un grupo que podría beneficiarse de la implementación de la perspectiva de género en políticas públicas. Aún más importante, no existen políticas públicas que atiendan las violencias particulares que sufren estas personas por motivos de género, como sí lo hizo Argentina, por ejemplo, con el Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfeminicidios.

Comparación del Poder Legislativo de ambos países

Respecto a las acciones en el Poder Legislativo, tanto en el caso mexicano como en el caso argentino, se encuentran diferencias notables, siguiendo la tendencia de lo explicado previamente referente al Poder Ejecutivo de ambos países.

En el caso argentino, se pueden identificar avances legislativos en materia de derechos trans en dos grandes vertientes: la Ley de Identidad de Género y la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, catalogando a este

país como pionero en los derechos de las personas trans, no sólo a nivel latinoamericano, sino también a nivel global.

El hecho de contar con el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2024, una política pública del Poder Ejecutivo Nacional que busca la "consolidación de una política de Estado que pretende intervenir de manera estratégica e integral a fin de superar las desigualdades estructurales de género", impulsó la creación de la Ley 27636 conocida como la Ley Diana Sacayán-Lohana Berkins, misma que promueve el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero, cuyo precedente fue la Ley 14783, en la que se obligaba al sector público de la provincia de Buenos Aires a reservar un porcentaje de la ocupación de puestos de trabajo para personas travestis, transexuales y transgénero (Ley 14783, 2015).

De igual manera, para que estas medidas afirmativas impulsadas por la Ley Diana Sacayán-Lohana Berkins tengan un desarrollo óptimo, se sancionó la Ley Micaela, que al establecer la obligatoriedad de la capacitación en cuestiones referente a género para todas las personas trabajadoras que se desempeñen en la función pública, demuestra un enfoque integral en la implementación de la perspectiva de género.

Por otro lado, la Ley de Identidad de Género, vigente desde 2012, es una legislación innovadora que garantiza el derecho de las personas a ser reconocidas en concordancia al género con el cual la persona se autoadscribe. Esta normativa no sólo respalda el cambio de nombre y género en documentos oficiales sin necesidad de intervenciones médicas, sino que también tutela el acceso gratuito a tratamientos de hormonización en el sistema de salud público, exclusivamente para quienes lo solicitan de manera explícita, para así "garantizar la autonomía en la toma de decisiones sobre el propio cuerpo" (Ministerio de Salud Argentina, 2020, p. 14). Este enfoque refleja un reconocimiento profundo de la diversidad de las experiencias trans.

Por su parte, México cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, aunque la segunda únicamente es un mecanismo de adopción voluntaria. Estas leyes

tienen como objetivos la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, así como prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, incluyendo la discriminación por motivos de género.

En el ámbito de legislación de identidad de género, a pesar de que en el 2015 la Ciudad de México se convirtió en una de las primeras capitales latinoamericanas en lanzar una campaña para que la población LGBTQI+ realizará cambios de género en su acta de nacimiento, actualmente no es una realidad en todo el país, puesto que al momento actual sólo 20 (de 32) entidades de la República Mexicana permiten el cambio de identidad de género.

En 2021, derivado a las acciones afirmativas que buscan garantizar espacios de representatividad para la población LGBTQ+, fue posible que, por primera vez, la Cámara de Diputados cuenta con representación trans, con las diputadas Salma Luévano y María Clemente. No obstante, es imperante que cada vez más personas trans tengan acceso a estos espacios, puesto que actualmente estas diputadas representan únicamente el 0.4% respecto a las 500 diputaciones.

Si bien el gobierno mexicano se ha encargado de focalizar su atención en otros grupos que han sido vulnerados de manera sistemática, es evidente que la atención gubernamental hacia el colectivo LGBTIQ+ sigue siendo deficiente, ni hablar de las personas trans.

La lucha por los derechos de las personas trans en México ha sido constante. Sin embargo, comparada con el caso argentino, aún carece de una legislatura integral que proteja los derechos de las mismas, esto a pesar de ser declarada como la Legislatura de la Paridad, la Inclusión y la Diversidad. La discriminación y la violencia persisten en muchas áreas de la sociedad, incluyendo el acceso a servicios de salud adecuados y la igualdad en el empleo.

Comparación del Poder Judicial de ambos países

Al explorar el caso del Poder Judicial Federal argentino encontramos que, dos leyes en particular, impactan la organización judicial y el acceso a la justicia con perspectiva de género para las personas del país. La primera

de estas es la Ley 27636 o Ley Diana Sacayán-Lohana Berkins, que promueve el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero. Este mandato obliga al Poder Judicial de la Nación, al Poder Judicial de cada una de las provincias y al Consejo de la Magistratura a mantener al menos un 1% de los puestos de trabajo para personas travestis, transexuales y transgénero.

La segunda de las normas acatadas por el Poder Judicial argentino relevantes para este estudio, es la Ley 27499 (2019) o Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado. Como su nombre indica, esta norma establece que la capacitación en género es obligatoria para todas las personas que se desempeñen en la función pública. Lo anterior posee la capacidad de impactar la sinergia del trabajo y la organización judicial, que se combina con los esfuerzos de la OM y podría verse reflejado en el propósito y diseño de sus actividades.

La OM mantiene visible y actualizada la información sobre sus resultados, a través del Informe de Gestión de la Oficina de la Mujer y, entre sus ejes estratégicos de trabajo, ya por lo menos se menciona el acceso a la justicia de mujeres y personas LGBTQI+, conceptos sobre identidad de género y los desafíos que esto implica en el acceso a la justicia.

En el caso del Poder Judicial mexicano, el posicionamiento de la Suprema Corte de Justicia, respecto a las infancias y adolescencias trans y su protección por la Constitución, marca un precedente en la lucha por los derechos trans; además, al contar con el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género, demuestra que sí existe un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género en los procesos, convenios y preparación de las personas que trabajan en el Poder Judicial. Sin embargo, de acuerdo a lo encontrado en las páginas gubernamentales, estos trabajos con perspectiva de género se centran casi de manera exclusiva en lo referente a las mujeres cisgénero.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue comparar los mecanismos de atención del Estado hacia la comunidad trans en México y Argentina desde la pers-

pectiva de género. Tras el análisis, podemos concluir que, si bien las leyes de reconocimiento de la identidad de género representan un primer paso significativo para mejorar las condiciones de vida de la comunidad trans, porque simbolizan que el Estado afirma la existencia de este grupo de personas, los esfuerzos gubernamentales son insuficientes dada la magnitud de los problemas a los que se enfrentan estas comunidades en las sociedades de Argentina y México. Además, las personas trans padecen vulneraciones a sus derechos en áreas fundamentales como la educación, la salud, el trabajo, la representación política e incluso el derecho a existir en espacios públicos. Por estos motivos, es necesario poner la magnitud del problema en perspectiva.

Se encontró que la mayoría de quienes escriben sobre el tema, emplean teorías feministas para proponer al género como categoría de análisis cuando abordan la atención que los Estados brindan a las personas con identidades y expresiones de género no normativas. En este sentido, es posible inferir que los estereotipos y estigmas que generan o perpetúan la discriminación por motivos de género, forman parte de un sistema en el que la violencia es estructural. En los casos de Argentina y México, los patrones de violencia están marcados, para lo cual es indispensable emplear el enfoque de género de manera transversal en todos los niveles de intervención estatal.

Es importante que los actos discriminatorios y la violencia por motivos de género no se lean como actos aislados, sino como manifestaciones de problemas sistémicos y estructurales. Los mecanismos y estrategias gubernamentales desde los tres Poderes del Estado deben apuntar, entre otras cuestiones, a construir un sistema capaz de gestionar los conflictos de quienes sufren diferentes tipos de violencia y resolverlos desde una perspectiva de derechos humanos y de género. Para cumplir este rol, quienes imparten justicia, las personas representantes y las personas tomadoras de decisiones deben ser capaces de identificar las causas estructurales de las violencias por motivos de género.

En el caso del Poder Ejecutivo Nacional argentino, se encontró un Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD); la Secretaría de Políticas Contra la Violencia por Razones de Género; la

Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad; el Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios (CFPAFTT); el Gabinete Nacional de Transversalización de Políticas de Género (GNTPG), el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad y la política de Estado denominada Cupo Laboral Travesti Trans, por mencionar algunos de los esfuerzos del MMGyD.

En esta línea, en el caso mexicano, la homóloga del MMGyD de Argentina podría ser la Secretaría de Bienestar; sin embargo, es ahí donde las semejanzas terminan. Si bien esta Secretaría cuenta con la Dirección General para el Bienestar y la Cohesión Social, encargada de generar propuestas para la implementación de la perspectiva de género en todo lo referente a las labores de la Secretaría de Bienestar, no se observa una inclusión hacia las personas trans en sus acciones y programas. El no tener acciones concretas de atención hacia la población trans por parte de este organismo demuestra no sólo una desatención a este sector de la población, sino también una gran deuda pendiente por parte del Estado mexicano en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas trans.

En contraste, el Cupo Laboral Travesti Trans surgió como consecuencia de la intervención del Poder Legislativo argentino. El 24 de junio de 2021, el Senado y la Cámara de Diputados de la nación argentina se manifestaron a favor del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero, a través de la Ley 27636 o Ley Diana Sacayán-Lohana Berkins. También como consecuencia de los esfuerzos del Poder Legislativo argentino, el 10 de enero de 2019 se promulgó la Ley 27499 o Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

Lamentablemente, en México, la iniciativa de la Ley de Cupo Laboral Trans contempla que al menos 3% de las plazas en el servicio público sean para las personas trans y no binarias, sin ser todavía una realidad, ya que aún se encuentra como iniciativa para legislar por parte de la coalición mexicana LGBTTTI+ en algunos estados de la República, pero al momento de la escritura del presente no había sido incluido en la agenda de ningún partido.

Adicionalmente, la Ley 26743 sobre el derecho a la identidad de género fue sancionada y promulgada a nivel nacional en mayo de 2012, bajo la única condicionante de la autoadscripción. Esto quiere decir que, para efecto de esta ley argentina, la identidad de género a la que se apega la persona es independiente de la decisión del individuo a modificar o no su apariencia o función corporal. Basta con identificarse como persona transgénero, transexual, travesti, no binaria, agénero o de género fluido para que así se le reconozca e identifique legalmente. Esto no es posible en México debido a que sólo 20 de las 32 entidades federativas permiten el trámite de cambio de género.

Por otro lado, en lo que refiere al Poder Judicial de la nación argentina, se sabe que no quedó exento de la obligatoriedad en la implementación de la Ley de Cupo Laboral y la Ley Micaela; sin embargo, ya desde 2009 existe la Oficina de la Mujer (OM), cuyas líneas estratégicas de trabajo tienen un eje temático sobre el acceso a la justicia de mujeres y personas LGBTQI+, conceptos sobre identidad de género y los desafíos que plantean en el acceso a la justicia.

Mientras tanto, en México, el Poder Judicial ha creado el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género, cuyo objetivo es promover la transversalización de la perspectiva de género en las labores de la judicatura. No obstante, los esfuerzos del Poder Judicial mexicano no son la excepción a la tendencia que siguen tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Legislativo mexicano: la falta de inclusión explícita de las personas trans y, por lo tanto, de mecanismos y esfuerzos concretos dirigidos a este sector de la población.

En suma, tanto Argentina como México tienen aún deudas pendientes con la población LGBTQ+, especialmente con las personas trans. Resulta evidente que los esfuerzos mexicanos en cuanto a la atención de la diversidad sexual y transversalización de la perspectiva de género, quedan por detrás del caso argentino.

Lograr que los derechos de las personas trans sean garantizados por el Estado es una labor que requiere de grandes transformaciones estructurales, tanto dentro de las instituciones públicas como en las dinámicas de poder que se reproducen día con día, muchas veces debido a

la falta de conocimiento y sensibilización respecto a los derechos de las personas de la diversidad sexogenérica.

Finalmente, si bien en Argentina el camino recorrido coloca a la población trans en una situación más favorable respecto a México, este proceso tiene que ser integral en estos y en todos los países. Es decir, no es suficiente contar con oficinas, leyes y programas para las personas trans, sino que también las personas encargadas de implementar estas políticas no sigan reproduciendo lo que se busca evitar con estas acciones gubernamentales. Y es que, aunque pareciera que la transfobia resiste incluso frente a los avances legislativos, la esperanza y la lucha por la igualdad de derechos de las personas trans continuarán.

Referencias bibliográficas

Cazarín, A. (2011). *Democracia, género y justicia electoral en México*. Cuadernos de Divulgación de la Justicia Electoral 2. Colección TEPJF. https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5366-democracia-genero-y-justicia-electoral-en-mexico-cuadernos-de-divulgacion-de-la-justicia-electoral-2-coleccion-tepjf

Constitución Política de la Ciudad de México [Const.] Art. 11, inciso H. 29 de enero 2016. (México).https://www.infocdmx.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf

Corte Suprema de Justicia de la Nación (s.f.). *Acerca de la OM*. http://www.oficinadelamujer.gob.ar/om/institucional

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2022). *Informe de Gestión 2022*. https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=171

Encinas, N. (2022). Aproximaciones teóricas a una perspectiva interseccional en la crítica cultural feminista: Aportes para una genealogía dispersa por el continente americano, Revista de Investigaciones Feministas, 13(1), 241-251. https://doi.org/10.5209/infe.76056

Fiscalía General de la República (s.f.). *Protocolo Nacional de Actuación LGBTI+ para garantizar una justicia incluyente.* https://fgr.org.mx/swb/FEMDH/Protocolo_LGBTI_

Gobierno de Argentina (s.f.-a). *El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en números.* https://www.argentina.gob.ar/generos/el-ministerio-de-las-mujeres-generos-y-diversidad-de-la-nacion-en-numeros

Gobierno de Argentina (s.f.-d). *Secretaría de Políticas de Igualdad y Diversidad.* https://www.argentina.gob.ar/generos/secretaria-de-politicas-de-igualdad-y-diversidad

Gobierno de la Ciudad de México (s.f.). *UNADIS, Unidad de Atención a la Diversidad Sexual*. https://sibiso.cdmx.gob.mx/unadis-diversidad-sexual-y-de-genero#:~:text=La%20atenci%C3%B3n%20y%20orientaci%C3%B3n%20para,sexual%2C%20identidad%20y%2Fo%20expresi%C3%B3n

Gobierno de México (s.f.-a). *Secretaría de Bienestar* ¿Qué hacemos? https://www.gob.mx/bienestar/que-hacemos

Gobierno de México (s.f.-b). *Instituto Nacional de Desarrollo Social ¿Qué hacemos?* https://www.gob.mx/indesol/que-hacemos

Gobierno de México (2018a). *Acciones y programas de la Secretaría de Bienestar*. https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-174139

Gobierno de México (2018b). *Dirección General Adjunta de Igualdad de Género.* https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/direccion-general-adjunta-de-igualdad-de-genero-52697#:~:text=La%20DGAIG%20trabaja%20para%20propiciar,de%20Proyectos%20Estrat%C3%A9gicos%20(DDPE).

Gobierno de México (2023). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.* https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.). *La perspectiva de género en la política pública.* cajadeherramientaspeg.cdmx.gob.mx/perspectiva-de-genero

Juárez, A. (2012). Género y diversidad sexual: Algunas claves de interpretación. *DFensor*, (5), 42-45. http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r29363.pdf

Ley 14783 (2015). Establece para la administración pública de la provincia de Buenos Aires obligatoriedad de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero. 19 de octubre de 2015. Boletín Oficial no. 27685.

Ley 26743 (2012). Establécese el derecho a la identidad de género de las personas. 23 de mayo de 2012. Boletín Oficial Nº 32404.

Ley 27499 (2019). Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. 10 de enero de 2019. Boletín Oficial Nº 34031.

Ley 27636 (2021). Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins". 8 de julio de 2021. Boletín Oficial Nº 34697.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Prevención y eliminación de la discriminación. 11 de junio de 2003. DOF: 11/06/2003

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2021a). *Administración de justicia y perspectiva de género.* https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2021b). Perspectiva de género y diversidad. *Editorial MinGéneros,* (1a ed.). https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26

Ministerio de Salud Argentina (2020). *Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias*. http://www.legisalud.gov.ar/pdf/ssr_guia_personas_trans.pdf

Poder Ejecutivo Nacional argentino (2021). *Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios Y Transfemicidios*. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-123-2021-347256/texto

Radi, B. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: Políticas de números con perspectiva de género. *Revista Argentina de Ciencia Política. Vol. 1*(26), 26-49. https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/revistaargentinacienciapolitica/article/view/6658

Suprema Corte de Justicia de la Nación (s.f.). *Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación.* https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/comite-interinstitucional#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20Interinstitucional%20es%20la,en%20la%20materia%20y%20de

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021). *Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México.* https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=ZjujyqyrtT96VrJeY7TvcviY6V6tGif8Ud76AFvDDXHStn00k3Cztm8ht5a/UpRD7bwbY3FH73r2YiA3Pi9goEQ==

Vela, E. (26 de junio de 2018). Las personas trans y la importancia del proceso para cambiar sus documentos de identidad. *Nexos*. https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/las-personas-trans-y-la-relevancia-del-proceso-para-cambiar-sus-documentos-de-identidad/

Naomy Alexandra Aguayo Cervantes

Mexicana. Licenciatura en Relaciones Internacionales por la Universidad de Colima. Secretaria General en la organización de la Sociedad Civil Juventudes Sostenibles. Líneas de investigación: estudios de género, relaciones internacionales.

Correo electrónico: naomy.aguayo3@gmail.com

Indira Valentina Ibarra Cortés

Mexicana. Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad de Colima. Integrante de la organización de la Sociedad Civil Juventudes Sostenibles. Líneas de investigación: teorías críticas de las Relaciones Internacionales, estudios de género.
Correo electrónico: indivale.ibarra@gmail.com

José Manuel de la Mora Cuevas

Mexicano. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Colima. PTC de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima. Líneas de investigación: diversidad social.
Correo electrónico: delamora_cuevas@ucol.mx

Jonás Larios Deniz

Mexicana. Doctora en Educación por la Universidad de Colima. Profesora investigadora jubilada de la Universidad de Colima. Líneas de investigación: diversidad social.
Correo electrónico: jonaslarios@hotmail.com