

ASUNTO: INICIATIVA  
CHETUMAL, QUINTANA ROO; A 18 DE ENERO DE 2022

H. CABILDO DEL AYUNTAMIENTO DEL  
MUNICIPIO DE OTHÓN P. BLANCO  
P R E S E N T E

Quien suscribe, C. Saulo Aguilar Bernés en mi carácter de Primer Regidor de este H. Ayuntamiento del Municipio de Othón P. Blanco y en uso de la facultad que me confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículo 115 fracción II, la Constitución Política Del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo en sus artículos 126, 145, 93 fracción VII de la Ley de los municipios del Estado de Quintana Roo y artículo 129 del Reglamento Interior del Municipio de Othón Blanco, me permito someter a la consideración de este H. Ayuntamiento la presente: iniciativa de **Acuerdos Municipales en el que se crea la Dirección de la Diversidad Sexual del Municipio de Othón P. Blanco**, lo anterior bajo la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Con base en estudios realizados sobre la discriminación en México y con apego a la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG) realizada en el año 2017 por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la cual fue dirigida a personas de 16 años y más residentes en el territorio nacional que se autoidentifican como homosexuales, bisexuales, trans (transgénero, travestis, transexuales) y de otras orientaciones sexuales o identidades de género (OSIG) no normativas, podemos decir que la ENDOSIG confirma que en la sociedad mexicana existe un ambiente de gran discriminación, hostilidad, acoso y violencia en contra de las personas con una orientación sexual y/o identidad de género no normativas: 86.4 por ciento de las

personas participantes considera que en México se respetan poco o nada los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Se percibe una hostilidad generalizada, presente en todos los espacios de socialización.

Los principales motivos reportados son los asociados con expresiones de género, tales como el aspecto físico (59.3%), la forma de vestir (49.5%) y la manera de hablar (42.6%).

Respecto a los espacios en los que las personas encuestadas percibieron mayor discriminación en los doce meses anteriores a la encuesta, 34.6 por ciento se sintió discriminado en las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram), mientras que 34 por ciento se sintió discriminado en la calle o el transporte público.

La discriminación en el ámbito laboral se manifiesta, no solo en la elevada frecuencia de comentarios, conductas y actitudes negativos en contra de las personas por su OSIG, comunes a todos los ámbitos de socialización, sino también, directamente, en el trato desigual en materia de oportunidades de ascenso y en el disfrute de beneficios y prestaciones: mientras alrededor de 15 por ciento de las personas con orientación bisexual (y otra) y un poco más de 20 por ciento de los hombres gays y las mujeres lesbianas reportan haber sufrido este tipo de discriminación, entre los hombres trans se eleva a 30 por ciento y entre las mujeres trans a cerca de 40 por ciento.

En los servicios de salud también es recurrente la discriminación por tener una orientación sexual y, sobre todo, una identidad de género no normativa (una cuarta parte de las personas trans reporta alguna situación de discriminación durante la atención médica, más del doble que las mujeres homosexuales, la categoría de orientación sexual no normativa con el reporte más alto, con 12%). Resalta la frecuencia con la que se hace sentir incomodidad a las personas por su OSIG (76%), y se ven obligadas a ocultarla (49.4%). También es significativo que cuatro de cada diez personas reportan no haber recibido el tratamiento adecuado, que a casi tercera parte se le minimizó el padecimiento, e incluso que a 15 por ciento se le sugirió una terapia o tratamiento para “curar” o “corregir” su OSIG.

Puede considerarse que las personas de OSIG no considerando el nivel educativo o nivel socioeconómico, tienen experiencias a lo largo de su vida y puede observarse una problemática continua y constante que se relaciona con el rechazo social a la diversidad sexual y de género. Las consecuencias de esta discriminación se materializan en las experiencias cotidianas, desde el proceso de reconocimiento de su orientación sexual e

identidad de género, hasta sus oportunidades de desarrollo personal y ejercicio de derechos, el contexto hostil que enfrenta la población de la diversidad sexual y de género se refleja en la restricción al ejercicio de derechos fundamentales como la salud, el trabajo, la educación y la justicia, entre otros.

En México contamos con diversos mecanismos para la lucha con la discriminación de orientación e identidad de género, por ejemplo, a Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es el ordenamiento que reglamenta el contenido y alcance de la cláusula antidiscriminatoria contenida en el artículo 1o constitucional, cuyos fines son prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona y promover la igualdad de oportunidades. Dicha norma da origen en su artículo 16 al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tiene por objeto, entre otros, formular y promover las políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional, y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Asimismo, en Quintana Roo contamos con la Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación, la cual tiene como fin, prevenir, atender y eliminar todas las formas de discriminación, que se ejerzan contra cualquier persona, establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para modificar las circunstancias de carácter social que lesionen los derechos fundamentales de las personas, minorías, grupos en situación de vulnerabilidad, que se encuentren en la entidad.

En municipios de otros estados, tales como Chilpancingo, del Estado de Guerrero, Ecatepec y Morelos, del Estado de México, así como también en Misantla, Juchique de Ferrer, Lerdo de Tejada y Huatusco del Estado de Veracruz, entre otros municipios de la república ya cuentan con una dirección de atención a la diversidad sexual.

En el Municipio de Othón P. Blanco estamos conscientes de la problemática a la que se enfrentan nuestros ciudadanos, así como también nos consideramos incluyentes y estamos dispuestos a salvaguardar los derechos de este sector de la población, además de que nos pronunciamos en contra de la violencia y discriminación.

Esta dirección buscará impulsar la política antidiscriminatoria en el municipio, promoviendo el ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no

discriminación, particularmente los vinculados a la esfera del derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, al ser estos ámbitos institucionales clave para la igualdad sustantiva de los grupos sociales más discriminados y excluidos, y con los efectos negativos más extendidos y profundos que resultan en el desigual disfrute de derechos y oportunidades relevantes para ellos, y por lo tanto en las condiciones de desigualdad.

Este cabildo está buscando formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas, es por ello y con relación al exhorto enviado por el la XVI Legislatura del Congreso del Estado de Quintana Roo el día 24 de Noviembre del año 2021, por el Diputado local Luis Fernando Chávez Cepeda , en el que somete a consideración de este H. Ayuntamiento la creación de una Dirección Municipal de la Diversidad Sexual y asimismo contemplarlo en el presupuesto fiscal del año en turno, me he permitido realizar un trabajo de investigación y estudio, contemplando la idea primordial de salvaguardar los derechos humanos de las personas que habitan en este municipio, de igual manera poner a disposición de la ciudadanía un espacio en el que toda la comunidad de Orientación Sexual e Identidad de Género sea atendida mediante algún espacio abierto que este H. Ayuntamiento les brinde.

Por lo antes expuesto y fundado, es que me permito a someter a Consideración de este H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco para su análisis, discusión, votación y aprobación los siguientes puntos de acuerdo:

**PRIMERO:** El Ayuntamiento del Municipio de Othón P. Blanco aprueba la creación de la Dirección de la Diversidad Sexual del Municipio de Othón P. Blanco.

**SEGUNDO:** Se instruye a la Tesorería Municipal se sirva llevar a cabo los ajustes presupuestarios para el ejercicio fiscal 2022, para el correcto funcionamiento de la Dirección señalada en el punto de acuerdo Primero.

**TERCERO:** La Dirección que se crea, deberá contar además de su titular, con al menos una persona como secretaria y una como auxiliar administrativo.

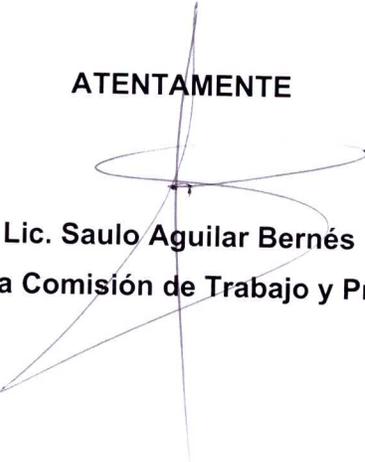
**CUARTO:** Se instruye a la Dirección de Proceso Legislativo, se sirva realizar el proyecto de Iniciativa del Reglamento Interior de la Dirección de la Diversidad Sexual, así como los

ajustes a la reglamentación necesaria, en un plazo no mayor a 180 días naturales a partir de la aprobación del presente Acuerdo.

**QUINTO:** Hasta en tanto sea publicado el Reglamento Interior de la Dirección de la Diversidad Sexual, esta, deberá cumplir con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales, las Leyes Federales, la Constitución Local, las Leyes Estatales, así como las disposiciones administrativas y reglamentarias aplicables, ello para garantizar su correcto desempeño.

**“NADA POR LA FUERZA, TODO POR LA RAZON Y EL DERECHO”**

**ATENTAMENTE**



**Lic. Saulo Aguilar Bernés**

**Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social**