

ENTREVISTA

Diversidad e inclusión, un pendiente en el acceso a la salud



Entrevista con **ADALIZ CHAVERO**, directora de relaciones gubernamentales de Gilead México y **FRANCISCO ROBLEDO**, director de ADIL, Diversidad e Inclusión Laboral



La comunidad LGBTQ+ –siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transexual y queer, con un signo de más añadido al final para englobar a los colectivos no incluidos en esas siglas– en México abarca a por lo menos 2 millones 700 mil personas, un 3% de la población nacional. Tal es el número de individuos que, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, declaran no ser heterosexuales. La cifra podría ser mayor, toda vez que los prejuicios que persisten en la sociedad llevan a mucha gente a no identificarse abiertamente como parte de la comunidad LGBTQ+.

Pese a su presencia en la sociedad, esta comunidad es y ha sido continuamente discriminada e invisibilizada en distintos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo, crucialmente, el acceso a los servicios de salud.

El activismo de esta comunidad en busca de una mayor inclusión y de un pleno goce de derechos no es nuevo. La conciencia sobre este tema crece día con día, pero se requieren acciones decididas de parte de instituciones públicas, empresas y de la sociedad en general para romper estas barreras. Un primer paso es abrir la conversación.

Históricamente hemos entendido la salud como binaria, en términos de sexualidad y género, entre hombres y mujeres. Esta perspectiva debe ser superada, porque hay distintas dimensiones de la diversidad sexual

¿Cuáles son estas y cómo empezar a superar esa visión binaria?

FRANCISCO ROBLEDO (FR): Hemos logrado poner la conversación sobre la mesa, pero la perspectiva binaria no está ni cerca de ser superada. Para superarla debemos entender que la sexualidad tiene varias dimensiones.

Una dimensión es la del sexo, las características biológicas a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras al nacer. En medio de esos dos extremos se encuentra la intersexualidad, un espectro muy amplio y muy poco conocido de combinaciones anatómicas, genéticas, hormonales o fisiológicas: se tienen identificadas 126 formas de ser intersexual.

Luego, conforme crecemos y socializamos se nos empiezan a imponer formas de vestir, arreglos personales, manierismos, formas de conducirnos, de socializar con diferentes personas del mismo o de diferentes géneros, que, junto con las expectativas y los estereotipos de roles sociales, conforman la expresión de género, que es la segunda dimensión.

Mientras vamos creciendo, descubrimos que tenemos una atracción o afinidad hacia otras personas. En el ámbito eróticoafectivo, hablamos de las orientaciones sexuales, la tercera dimensión. La orientación es el momento en el que vamos descubriendo cómo opera nuestro cuerpo y nuestra atracción con otras personas, o incluso reconocemos que hay una ausencia de

la misma. En este terreno se pensaba que todo el mundo tenía atracción sexual solo por las personas del sexo opuesto. Hoy se sabe que las orientaciones sexuales son un espectro, hasta entre las personas heterosexuales hay variantes de la heterosexualidad. Los tabúes en torno a cómo te relacionas públicamente con otra persona desde el punto de vista eróticoafectivo siguen siendo el tema más importante de discriminación en las personas: se nos etiqueta y juzga por a quién amamos.

Luego pasamos a la identidad de género, que es la cuarta dimensión y es suma de las anteriores. Frente a lo que me dijeron que tenía que ser por mi cuerpo, por mis genitales, por cómo me han impuesto el género y mis orientaciones sexuales, hay un momento de preguntarse “¿yo quién soy? ¿Soy ese hombre, soy esa mujer, soy esa persona no binaria?”. La identidad puede ir en contra de los estereotipos científicos que dicen que porque tienes tus genitales eres hombre y así tienen que ser los hombres.

Hoy día hay poco más de 15 países que reconocen legalmente el tercer género, el género no binario, como una identificación legal válida. Y para allá vamos: no solamente a reconocer un tercer género, sino eventualmente eliminar la clasificación de masculino-femenino basada en los genitales, para etiquetar a una persona y clasificarla desde que nace. Estamos en la generación del cambio, estamos conversando y nos estamos

enfrentando a los tropiezos y las carencias de la educación de todas las personas.

¿Qué significa que haya una perspectiva LGBTQ+ en los servicios de salud? ¿Cómo se intersecta toda esta diversidad con los servicios de salud?

ADALIZ CHAVERO (AC): Si bien es cierto que en muchas de las instituciones de salud existe una preocupación por estos temas, una cosa es que haya una política muy general de no discriminación para cualquier tipo de persona –sea por religión, por raza o por otras características– y otra que exista el enfoque de brindar atención a la comunidad LGBTQ+, de realizar acciones efectivas que permitan que el profesional de la salud, sea médico tratante, enfermera, trabajador social o cualquier otra persona que trabaje dentro de una institución de salud, esté consciente del trato digno, justo y equitativo que se les tiene que brindar a las personas LGBTQ+, quitando los estigmas, las etiquetas que muchas veces son lo que más le pega más a una persona de esta comunidad.

Tú le puedes brindar a esa persona un hospital de primer nivel, el mejor médico, las mejores alternativas farmacéuticas, pero puede ocurrir que esa persona emocionalmente se sienta mal porque no está recibiendo un trato digno. Esa puede ser una razón para que abandone el tratamiento, o bien,

SOBRE HUMAN RIGHTS CAMPAIGN

Human Rights Campaign (HRC) es una organización de derechos civiles que trabaja para lograr la igualdad de las personas LGBTQ+.

Desde 2018, HRC ha realizado en México la encuesta Equidad MX, diseñada para profundizar la inclusión LGBTQ+ en los centros laborales de México.

Recientemente se dio a conocer la edición 2022 de esta encuesta, en la cual participaron

262 empresas que en conjunto emplean a 1.2 millones de personas. 242 de ellas obtuvieron el certificado Mejores lugares para trabajar LGBTQ+, al haber cumplido con los criterios de adopción de políticas de no discriminación LGBTQ+; creación de red de empleados y aliados LGBTQ+ o consejos de diversidad e inclusión; y participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

De entre estas empresas certificadas, 15 forman parte de la industria farmacéutica: una muestra del compromiso que existe con esta comunidad, pero también un llamado a avanzar más en esta tarea pendiente.

[Descarga aquí el informe Equidad MX 2022.](#)

desencadenar otros problemas, por ejemplo, en el ámbito de la salud mental.

Creo que son pocas las instituciones que se están preocupando por incidir, por hacer labor de concientización. Hay una gran responsabilidad y un área de oportunidad, sobre todo en el sector farmacéutico. Por responsabilidad social, tendríamos que tratar de llegar a los corazones de muchas personas que están brindando la atención. Y eso no solamente se hace con una política

escrita en blanco y negro. A través de actividades que nosotros empezamos a hacer desde 2020 como webinars, simposios, pláticas de concientización, se logra más empatía, para poco a poco cambiar esta perspectiva.

FR: Hoy día, a 60 años de la visibilización de las poblaciones LGBTQ+ en el mundo y en especial en México, las personas que son discriminadas son aquellas que deciden a través de su expresión de género ser quienes son. La connotación

de la pérdida de lo masculino sigue siendo un tema de la lucha de géneros, y las personas no binarias, las queer, quienes hacen drag y travestismo, pero sobre todo las personas trans, son usualmente las que más han sido víctimas en todo este avance de derechos.

Es así como llega ese momento en el que tocas la puerta, accedes a un servicio y te enfrentas a prejuicios históricamente acumulados, independientemente de que haya reglamentos, leyes y procedimientos para una institución o empresa en los que no se permite esto. La discriminación es una práctica tan arraigada, que la gente no sabe qué es discriminar.

Francisco, tu empresa, ADIL, se encarga de promover políticas de inclusión de las personas LGBTQ+ en los espacios de trabajo. ¿Cómo ha sido tu experiencia con empresas relacionadas con el sector salud?

FR: En los últimos tres años, los temas de inclusión se han visibilizado más en la industria farmacéutica y entre los prestadores de servicios de salud. Hemos trabajado con diversas empresas de la industria farmacéutica como parte de nuestro programa Equidad Mx Mejores lugares para trabajar LGBTQ+, y hay un par de hospitales que ya aplicaron para formar parte del mismo.

Mi experiencia específica hacia el sector salud es que se están tocando apenas las primeras bases. En nuestro

país ha habido un avance muy importante en leyes de no discriminación y las empresas prestadoras de servicios de salud se están dando cuenta de que se quedan atrás, porque la gente que tiene información está interponiendo denuncias. Existe el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional de Derechos Humanos; la sociedad está avanzando, nos visibilizamos cada vez más y sabemos que tenemos el derecho a la no discriminación. La conciencia sobre el problema de la discriminación de prestadores de servicio médicos es algo que no teníamos hace cinco años.

Es por eso que algunos hospitales y empresas han empezado a tener iniciativas y los resultados que requiere la sociedad ya no pueden tardar 20 años, van a acelerarse en cuestión de uno o dos años.

Adaliz, ¿cómo se está trabajando para reducir estas disparidades en salud de las personas LGBTQ+ desde la industria farmacéutica y desde el Comité de Diversidad e Inclusión de Gilead, que encabezas desde hace dos años?

AC: Este comité se constituyó en 2020, y los primeros esfuerzos que hicimos fueron para entender hacia dónde queríamos dirigir nuestros esfuerzos desde casa. En el primer año nos enfocamos a promover las políticas que ya tenía la compañía, a visibilizarlas. Un segundo paso fue crear un programa de

pláticas de concientización y educación. Nos enfocamos mucho en el tema de la comunidad LGBTQ+ y empezar a romper los paradigmas. Estos temas anteriormente eran un tabú, nadie hablaba de ellos, pero a raíz de que yo salgo literalmente “al público” dentro de la organización, comparto mi testimonio, y otra persona gay también lo hace, la gente se empieza a acercar y a compartir sus experiencias e inquietudes, sus historias de vida, y se empieza a visibilizar el tema. Hoy la gente se siente totalmente libre de hablar. Ha ayudado mucho que Human Rights Campaign acreditara que somos una compañía que se preocupa por promover espacios seguros para la comunidad LGBTQ+.

En la compañía no somos más de 100 empleados, de modo que si queríamos aportar un granito de arena hacia la sociedad, teníamos que ir hacia afuera, que fue lo que hicimos desde 2021.

Una de las áreas terapéuticas en que se enfoca la empresa es la del VIH. Entre 60 y 70% de la población que vive con esa enfermedad proviene de la comunidad LGBTQ+, por lo que había una gran oportunidad para visibilizar estos temas. En 2021 realizamos dos actividades muy importantes hacia los servicios de salud, y con el apoyo y el soporte del equipo de ADIL llevamos a cabo el primer simposio de las Bases de la diversidad e inclusión de las personas LGBTQ+ como un aliado en salud.

Creo que con esto generamos un precedente y es un camino que

tenemos que seguir haciendo día con día. El personal profesional de la salud necesita escuchar de personas que son parte de la comunidad y que entienden y dominan perfectamente los temas de inclusión en la salud.

Otra actividad importante que realizamos el año pasado fue llevar a cabo un taller para medios de comunicación sobre lenguaje incluyente. Tuvimos una respuesta muy positiva.

Hoy nos estamos preocupando por la comunidad LGBTQ+, pero no dudo que esto sea un parteaguas para que otro tipo de perfiles que también son vulnerables tengan una mejor atención, a través del entendimiento y la empatía.

¿Cuáles son las principales disparidades que enfrenta la comunidad LGBTQ+ en cuanto al acceso a la salud?

FR: La respuesta es muy amplia, porque hay mucho que hacer. Las disparidades empiezan desde poder tener acceso a un prestador de servicios de salud, ya sea médico de primer contacto o de alto nivel, que sea en verdad una persona incluyente, que no te juzgue por tu expresión de género, y con quien puedas hablar libremente de prácticas sexuales.

Cuando se trata de instituciones públicas, pasa que desde el que te recibe en la puerta hay un juicio, lo mismo con el personal administrativo, y cuando finalmente puedes llegar, después de varias horas de espera, con una médica o un médico, este atiende en poco

tiempo y con prejuicios; ni siquiera tengo confianza para decirle por qué me raspa la garganta, porque ya me vio de arriba a abajo y ya cree que todo tiene que ver con una infección de transmisión sexual. Pesan estigmas sobre los hombres gays y el VIH, sobre las personas con vulva que buscan acceder a servicios ginecológicos y que simplemente creen que utilizan sus órganos sexuales femeninos bajo los mismos estándares del resto de las mujeres heterosexuales que sí tienen familias. Y ni se diga de las personas trans, que requieren acceso a una guía endocrinológica, a acompañamiento psicológico, y en la mente de los prestadores médicos aún ni siquiera tiene cabida el cómo atender a una persona trans, porque desconocen las diferentes transiciones y las diferentes fases y momentos que atraviesa una persona. Los retos son muy amplios.

AC: Una institución que está mostrando liderazgo en promover estos temas de inclusión y buscar espacios mucho más seguros para algunos grupos, en particular de la comunidad LGBTQ+, ha sido la Secretaría de Salud. Recientemente se hizo el primer soporte de transición de género de una persona trans en el hospital 20 de noviembre. Este tipo de acciones se deben promover más, y darse a conocer las mejores prácticas en las instituciones para brindar atención a la comunidad LGBTQ+.

Cuando empiezas a mirar las diferentes necesidades que puedes

requerir –por ejemplo, la comunidad trans, que necesita todo un acompañamiento para la concepción y el soporte hormonal, las mujeres lesbianas que deseamos ser mamás–, muchas veces se hace a nivel privado, pero necesitamos encontrar el mismo soporte a nivel público. Es un ejemplo específico, pero sirve para contextualizar diferentes oportunidades que existen dentro del sistema de salud. La primera, sin duda, es enfrentar la discriminación, la etiqueta, el prejuicio que existe.

¿Cómo se pueden levantar esas barreras?

AC: De entrada, hay que hacer más visible el tema de la inclusión y diversidad. Esto significa reconocer que existe organismos externos que ya tienen un camino andado y son los que realmente certifican o acreditan si una institución o una empresa está haciendo lo necesario para poder promover acciones que permitan mejorar la atención de la comunidad LGBTQ+, ya sea por medio de programas de concientización, de promover la no discriminación, espacios seguros, trato digno, no solamente hacia el personal que trabaja ahí, sino también a las personas que llegan para recibir una atención.

Para mí eso sería lo más importante. Si empezamos a visibilizar la labor de organismos como Human Rights Campaign, las instituciones privadas o públicas se van a preocupar en decir “Bueno, ¿y yo qué estoy haciendo?”.

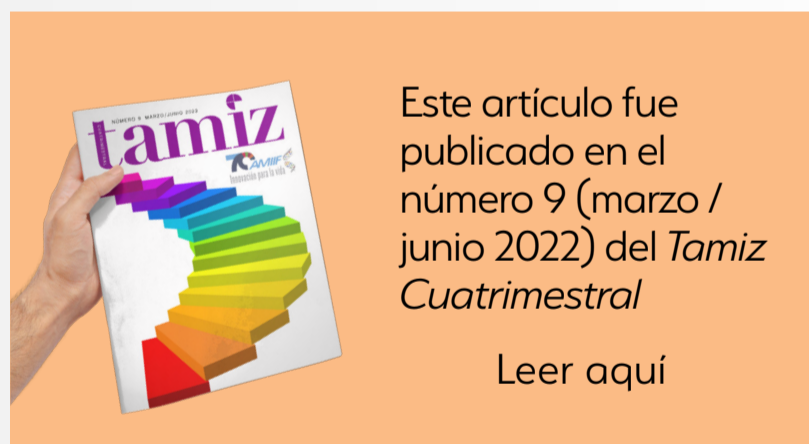
¿Ves eso viable en las instituciones de salud pública?
¿Crees que haya potencial para que algunas busquen este tipo de certificaciones?

AC: Sin duda, y va a depender mucho de los liderazgos. Si la cabeza de una institución está a favor de estos temas de inclusión y diversidad, va a fomentar que las áreas involucradas hagan su trabajo y se promueva, pero si no existe liderazgo, eso no va a caminar.

Pero es muy importante visibilizar este tipo de organizaciones, difundir lo que hacen. Cuando yo formé el Comité de Inclusión y Equidad, no sabía qué era Human Rights Campaign, aun siendo parte de la comunidad. A partir de la necesidad de ser una empresa que se reconozca en temas de inclusión y diversidad, me puse a investigar y di con ellos.

También somos parte de Pride Connection, una red de empresas del sector privado donde compartimos las mejores prácticas en diferentes segmentos, y del Gran Acuerdo del Trato Igualitario (GATI) por parte de COPRED, que es otra manera de promover no solo hacia la comunidad LGBTQ+, sino evitar la discriminación, temas de acoso, o temas laborales. Es una pena que el año pasado que recibimos este reconocimiento, no éramos más de 50 instituciones o empresas.

Así es como te das cuenta que estamos en pañales sobre estos temas de diversidad e inclusión. Pero a medida que empezamos a visibilizar el tema de la inclusión y diversidad, creo que como compañías y como instituciones vamos a abonar muchísimo a la sociedad.



Este artículo fue publicado en el número 9 (marzo / junio 2022) del *Tamiz Cuatrimestral*

[Leer aquí](#)