

Pro to co lo

para garantizar
el derecho a la no
discriminación por
identidad y expresión
de género de las
personas que laboran
en el Instituto
Nacional Electoral

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Marco contextual	4
4. Marco normativo	11
5. Siglas y abreviaturas	13
6. Glosario	13
7. Derechos de personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto	15
8. Procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto	18
9. Acciones para prevenir la violencia y discriminación por expresión e identidad de género	21
10. Fuentes de consulta	23

1. Introducción

La discriminación que sufren las personas trans, como ha sido documentada en distintos estudios,¹ comprende el ámbito público y privado. Esa discriminación se manifiesta de múltiples formas: desde la negativa a llamarles por su nombre y con los pronombres que reflejan su identidad de género en el trato cotidiano; hasta los insultos, los golpes, la marginación familiar, laboral y social, las violaciones, la tortura, el asesinato, lo que se traduce en situaciones que ponen en riesgo a las personas trans, pues se vuelven más vulnerables a ser víctimas de violencia, o afectaciones a la salud, tanto física, como emocional² y en una disminución de la expectativa de vida.³

Además de la violencia y exclusión que padecen, las personas trans enfrentan otro tipo de obstáculos, entre ellos, aquellos que les impiden o dificultan que sus documentos legales reflejen su identidad de género.

Los documentos de identidad constituyen un elemento jurídico que materializa el derecho a la identidad personal y, en los casos de las personas trans, a ser reconocidas por el Estado conforme al género con el que decidan identificarse. A partir de que el Estado garantiza que las personas trans accedan a la posibilidad de contar con una identificación que corresponda con su identidad de género, estos documentos se vuelven la herramienta a través de la cual es posible acceder a diversos derechos y servicios.

De esta manera, si los documentos de identidad sirven para establecer la filiación y celebrar contratos; ejercer el derecho al voto; inscribirse en instituciones educativas; solicitar un trabajo; acceder a todo tipo de servicios, como de salud, entre otros, la identidad se vuelve el nodo jurídico de lo que las personas son, pueden hacer y han logrado hacer en el pasado; en el caso de las personas trans, se ha convertido en lo opuesto: en un obstáculo que les impide desenvolverse libremente en la sociedad, que les invisibiliza y excluye de los beneficios de las políticas públicas y su presupuesto.

Es por ello que atendiendo a la obligación que, como autoridad, tiene el Instituto Nacional Electoral para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas trans que laboran o prestan sus servicios en la Institución, bajo la premisa de ofrecer ambientes laborales libres de discriminación, es que se expide el presente Protocolo, reconociendo la necesidad de

1 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra personas LGBTI*, 12 de noviembre de 2015; *Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI*, YAAJ México, 2016; Transgender Law Center & Cornell University Law School LGBT Clinic, *Report on Human Rights Conditions of Transgender Women in Mexico*, mayo de 2016; Ricardo Baruch, César Infante & Claudio Saloma, "Homophobic Bullying in Mexico: Results of a National Survey", *Journal of LGBT Youth*, 2016, vol. 13, pp. 18-27; Juan Carlos Mendonza, et al., Principales resultados del diagnóstico situacional de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestis, transexuales, intersexuales y queers de México, UAM Xochimilco, Inspira Cambio, A.C., Programa Compañeros A.C., Reacción México RMX, 2015; *Principales resultados de la encuesta de salud con sero-prevalencia de VIH a mujeres transgénero en la Ciudad de México*, Instituto Nacional de Salud Pública, Centro de Investigación en Evaluación y Encuestas, Clínica Condesa, USAid, PSI México, 2013; Informe Crímenes de Mujeres Trans en México. Invisibilidad=Impunidad, Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C., 2013; MA Colchero, MA Cortés-Ortiz, M Romero Martínez, et al., "HIV prevalence, sociodemographic characteristics, and sexual behaviors among transwomen in Mexico City", *Salud Pública*, 2015.

2 Rebeca Robles, et al., "Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD-11", *The Lancet*, 26 de julio de 2016; para un estudio dedicado a las necesidades específicas que tienen muchas personas trans en el ámbito de la salud, véase *Por la salud de las personas trans. Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe*, de la Organización Panamericana de la Salud, 2014.

3 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra personas LGBTI*, 12 de noviembre de 2015, p. 15.

implementar medidas que permitan, desde las atribuciones y competencias del Instituto, prevenir conductas de exclusión o diferenciaciones que afecten sus derechos y que, a su vez, promuevan su derecho a laborar en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades.

2. Objetivo

El Protocolo tiene como propósito establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto siga siendo un espacio libre de discriminación, en el que la identidad y la expresión de género de las personas trans que laboran y prestan sus servicios en él, sea respetada.

Para efecto de lo anterior, los objetivos específicos son los siguientes:

1. Establecer las acciones que se deberán seguir, al interior del Instituto, para la rectificación de datos y documentos institucionales de las personas trans que laboran o prestan sus servicios en él.
2. Identificar actividades transversales para institucionalizar una cultura de respeto para las personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto, promoviendo medidas de inclusión y nivelación para eliminar los obstáculos que pudieran afectar sus derechos laborales.

Es de observancia obligatoria para el personal y personas que prestan sus servicios en el Instituto.

3. Marco contextual

- a. En México, como en otros países, el género de las personas ha sido uno de los criterios básicos para la asignación de una identidad jurídica y social, a partir del cual, históricamente se les han asignado roles, funciones, derechos y obligaciones.

De esta manera, la identidad jurídica y social asociada al género se asigna a las personas a partir de la interpretación que se les da a sus cuerpos al momento de nacer, derivado de una inspección médica en la que se “constata” el “sexo” de la persona que quedará registrado primero en el certificado de nacimiento,⁴ y luego en el acta de nacimiento levantada ante el Registro Civil. Es entonces, a partir de la asignación del sexo, hombre o mujer, la expectativa que se tiene de una persona, en términos de género, determinando el comportamiento que se espera de ella.

- b. La categoría de sexo, moldeada por la construcción sociocultural del género, ha servido para asignar derechos y obligaciones a las personas, siendo esta asignación diferenciada para hombres y para mujeres, por ejemplo, para tener acceso a la ciudadanía plena, al mundo profesional y laboral, o para ubicarlas en el ámbito público o privado.

⁴ Manual de Llenado del Certificado de Nacimiento Modelo 2015. Subsistema de Información sobre Nacimientos (SINAC), Secretaría de Salud, 2015.

Es precisamente esta asignación diferenciada de derechos y obligaciones, sustentada en el género, la que afecta el ejercicio pleno de los derechos de las personas. No obstante, el orden jurídico mexicano ha buscado construir un andamiaje constitucional y legal tendiente a eliminar esa asignación diferenciada de derechos y obligaciones con base en el género.

- c. La identidad de género, sin embargo, no sólo es una cuestión jurídica, sino también social y subjetiva. Históricamente, las expectativas sociales que se tienen de las personas cambian dependiendo de la identidad que se les ha asignado en clave binaria (hombre/mujer), es decir, de ambos se espera, desde la infancia, determinados comportamientos, imagen o funciones sociales, por ejemplo, los juguetes, los deportes, los valores que se inculcan, los roles que se asignan, las oportunidades laborales que se dan, los comportamientos sexuales y los trabajos que se espera que desempeñen, para muchas personas siguen siendo distintos dependiendo de si se trata de “un hombre” o “una mujer”. Ese trato diferenciado también se replica, en las escuelas, en el trabajo, en los espacios comunitarios, en los distintos servicios públicos, es decir, en todos los espacios de socialización.
- d. En este sentido, esas expectativas diferenciadas pueden derivar en una discriminación indirecta,⁵ es decir, en la pérdida de oportunidades educativas o laborales, en obstáculos o limitaciones al ejercicio pleno de derechos, o incluso, pueden convertirse en la base que justifica la violencia o discriminación que se ejerce en contra de quienes, de alguna forma, o en alguna medida, transgreden dichas expectativas actuando de manera distinta a la esperada. Es el caso de las personas trans, que son actualmente uno de los grupos cuyos derechos se ven sistemáticamente vulnerados a causa de estas expectativas de género.
- e. Trans es el término que abarca una multiplicidad de identidades de género y realidades específicas (incluyendo transexuales, transgénero, travestis, entre otras).⁶ Las personas trans son personas cuya identidad y/o expresión de género es distinta de la asignada jurídicamente y esperada socialmente. Con independencia de la apariencia física o la existencia de intervenciones quirúrgicas, procedimientos médicos, hormonales o de alguna otra índole, existe una gran diversidad en las experiencias, deseos y procesos de las personas trans. En contraposición, las personas cisgénero son aquellas cuya identidad y/o expresión de género coincide con la asignada jurídica y socialmente. De esta manera, la identidad de género, así como su reconocimiento jurídico, no depende, ni debe depender de cambios corporales, intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos a los que las personas decidan someterse, la forma de vestir o comportarse, ni de su orientación sexual.

5 De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio o den un trato menos favorable y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable. Por su parte, la discriminación indirecta hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos de las personas por los motivos prohibidos de discriminación. Observación General No. 20 (E/C.12/GC/20) del julio de 2009). Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11.

6 Como ha señalado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Existen otros términos que a veces son utilizados como *queer*, o *personas no conformes con el género*”. Este último término hace referencia a personas que no están de acuerdo y no siguen las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo deben actuar o expresarse con base en el sexo que les asignaron al nacer. Los términos *personas trans* y *personas no conformes con el género*, también pueden ser utilizados como términos paraguas para incluir conceptos como Transexual, Travesti, Género Queer, o identidades genéricas con intersecciones étnicas como Dos Espíritus en los pueblos originarios de Norteamérica, Muxe del Istmo o Niza’ah de Teotitlán del Valle, ambas en Oaxaca, entre otros. Sin embargo, no todas las personas trans son *personas no conformes con el género* y viceversa.” Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra personas LGBTI*, 12 de noviembre de 2015, p. 33.

- f. Las dificultades que sufren las personas trans, también se reflejan en el ámbito laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, entre los problemas que enfrentan las personas trans en el empleo se encuentra: la “imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo”.⁷

Antecedentes en México

En México, se han adoptado cambios normativos dirigidos específicamente a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos de las personas trans, con el objetivo eliminar los obstáculos antes descritos. Por ejemplo:

1. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) ha interpretado la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación como una que prohíbe la discriminación por identidad y expresión de género.⁸ Esta institución ha emitido, de manera constante, estudios, resoluciones y pronunciamientos sobre las realidades que viven las personas trans, condenando la discriminación y trabajando a favor de la inclusión de las personas trans.⁹
2. En enero de 2009, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el Amparo Directo Civil 6/2008, en el que sostuvo que por virtud del derecho a la identidad que tienen todas las personas, las personas trans pueden exigir que sus documentos de identidad reflejen su propia identidad de género, sin restricciones injustificadas. En concreto, las personas trans pueden exigir que se les expida una nueva acta de nacimiento que refleje su identidad, sin que se les impongan condiciones injustificadas para tal efecto, como someterse a procedimientos quirúrgicos u hormonales, divorciarse en caso de estar casadas, o perder algún otro derecho similar.
3. En 2010, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos emitió el *Informe Especial sobre violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos por homofobia*. Ahí señala que: “El trabajo de investigación elaborado implicó la recopilación, sistematización y procesamiento de una serie de información referida principalmente a las violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos en contra de la población lésbica, gay, bisexual, travesti, transgénero, y transexual (LGBTTT), contenida en 696 expedientes de quejas tramitadas en la CNDH, en los organismos públicos de protección de los derechos humanos del país y en el CONAPRED; así como en averiguaciones previas iniciadas en distintas procuradurías generales de justicia en México, en los cuales, la orientación sexual, la identidad o expresión de género fueron motivo de

7 Organización Internacional del Trabajo (OIT), (sin año). “La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT”. Consultable en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

8 Ley Federal para Prevenir la Discriminación, artículo 1, fracción III: “Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en [...] el sexo, el género, la apariencia física, la identidad...”

9 Ver, al menos, Rodolfo Alcaraz y Abril Alcaraz, *El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género*, CONAPRED, 2008; CONAPRED, “Pronunciamiento 01/2016”, 24 de junio de 2016; CONAPRED, “El CONAPRED rechaza y condena todo acto de violencia por identidad y/o expresión de género”, Boletín de prensa 044/2016, 14 de octubre de 2016.

su impulso, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 2008”.

4. En el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018, se incluye como una de las líneas de acción “impulsar una cultura de respeto de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero e intersexuales”.¹⁰
5. La Estrategia 5.2 del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, por su parte, está dedicada a “impulsar acciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género”, con seis líneas de acción específicas, entre las que destacan: generar oferta educativa y materiales que apoyen el cambio cultural y el respeto a la diversidad sexo-genérica, y conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir la homofobia y transfobia.¹¹
6. En agosto de 2014, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el “Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o identidad de género”, una compilación de estudios, casos jurisdiccionales e instrumentos nacionales e internacionales, con el propósito de servir como guía para resolver casos que involucren, entre otras, a personas trans. Si bien el Protocolo no es vinculante, éste contiene principios orientadores basados en la Constitución, tratados internacionales y jurisprudencias de la Corte.
7. La Ley Federal de Trabajo prohíbe la discriminación por razón de género, protección que debería servir para garantizarle a las personas trans el acceso al trabajo.
8. El 17 de mayo de 2016, el entonces presidente de la República, Enrique Peña Nieto, firmó un paquete de iniciativas de reforma diseñadas para garantizar el derecho de las personas a no ser discriminadas por la orientación sexual o la identidad de género, ordenando a la Administración Pública Federal, realizar lo necesario para cumplir con el mandato que impone el derecho a la no discriminación, en el ámbito de sus competencias.¹²
9. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2017, el 72% de las personas encuestadas opinó que se respetan “poco o nada” los derechos de las personas trans. Además, el Reporte sobre Discriminación elaborado por el CONAPRED, destaca que, en México, en algunas oficinas dedicadas a gestionar los recursos humanos, no se admiten cambios en el nombre a las personas trans, aun si se presenta por corrección al acta de nacimiento y/o por reasignación sexual, lo cual se agrava considerando que en la mayoría de las entidades no existe la normativa que permite emitir una nueva acta de nacimiento acorde con la identidad de género.
10. El 26 de junio de 2017, la Secretaría de Salud publicó el “Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual”. Dicho Protocolo es de aplicación y observancia general para todos los establecimientos de atención médica públicos y privados del Sistema Nacional de Salud, e incluye, específicamente una Guía Protocolizada para la Atención de Personas Transgénero.

10 Presentado por el Presidente de la República en julio de 2014. Consultable en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

11 Consultable en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaind%202014-2018_WEB_ACCSS.pdf

12 Boletín de prensa 018/2016 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación emitido el 18 de mayo de 2016, consultable en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=879&id_opcion=&op=213



11. El 18 de julio de 2017, se publicó el “Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación” que rige para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, mismo que proscribe la discriminación por género y por identidad.¹³
12. En la Ciudad de México,¹⁴ de conformidad con lo que ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que una persona trans, mayor de edad, pueda acceder a un acta de nacimiento que refleje su identidad de género, no se les exige acreditar que se han sometido a alguna intervención quirúrgica, terapéutica, diagnóstico o procedimiento.
13. La Ciudad de México también cuenta con su propia Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación que contempla específicamente la discriminación por identidad de género, por expresión del rol de género y por transfobia (derivado de la reforma del 8 de septiembre de 2014). Asimismo, la Constitución de la Ciudad de México es la única en el país que reconoce los derechos político-electorales de las personas trans, muxe e intersex.
14. A nivel de las entidades federativas, la Ciudad de México, Nayarit, Michoacán, Coahuila, Colima e Hidalgo son las únicas que actualmente contemplan un procedimiento para que las personas trans puedan rectificar su acta de nacimiento para que refleje su identidad de género. En el resto de las entidades federativas, dada la inexistencia de reformas al código civil local o leyes locales que reconozcan el derecho a la identidad de género,¹⁵ es necesario contar con una resolución favorable de un juicio de amparo en la que se retomen los argumentos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación plasmó en el Amparo Directo Civil 6/2008.

Además de los cambios en la normatividad interna del país, existen múltiples cambios a nivel internacional que impactan la manera en la que México debe regular esta materia:¹⁶

1. Desde 2008, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos ha aprobado ocho resoluciones sucesivas respecto a la protección de las personas contra tratos discriminatorios basados en su orientación sexual e identidad y expresión de género, mediante las cuales se ha exigido la adopción de medidas concretas para una protección eficaz.¹⁷

13 Consultable en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490526&fecha=18/07/2017

14 Código Civil del Distrito Federal, artículos 134-135 Quintus. En Nayarit, la reforma se aprobó el 27 de julio de 2017 y entra en vigor 120 días hábiles después. En Michoacán, la reforma se aprobó el 13 de julio de 2017, al Código Familiar del estado, pero no ha sido publicada aún.

15 El problema con las rectificaciones de las actas de nacimiento está en lo local. Gran parte de los registros civiles no reconocen incluso las sentencias judiciales ganadas argumentando que el código civil no se los permite, lo que lleva a la judicialización del reconocimiento de la identidad de las personas trans con el costo económico que esto implica. Uno de los casos más graves fue cuando el propio gobernador de Baja California se opuso a que el registro civil de Ensenada se expidiera un acta de nacimiento de una mujer trans. Véase, por ejemplo, Lorena Lamas, “Transexual gana demanda a ‘Kiko’ Vega”, Zeta, 6 de febrero de 2017, disponible en: <http://zetatijuana.com/2017/02/06/transexual-gana-demanda-a-kiko-vega/>

16 En el 2006, se aprobaron los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Si bien estos Principios no constituyen un tratado internacional en el sentido formal, pretenden ser un estándar jurídico que guíe la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos relevantes para la materia. Consultables en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/openpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

17 Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), Promoción y Protección de Derechos Humanos (“párrafos relacionados con ‘Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión

2. En noviembre de 2011, se creó la Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI al interior de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con el mandato general de monitorear la situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en la región.
3. En 2012, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso de Atala Riffo y niñas vs. Chile, sostuvo que “la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención [Americana sobre Derechos Humanos]. Por ello, está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual [o identidad de género] de la persona.”¹⁸
4. El 30 de junio de 2016, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas emitió la Resolución A/HRC/RES/32/2, en la que condenó los actos de violencia y de discriminación en todas las regiones del mundo, cometidas en contra de las personas por su orientación sexual e identidad de género y designó a un Experto Independiente para la protección en contra de la violencia y la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género para combatir esta violencia y discriminación, desde el sistema de las Naciones Unidas. Esta resolución es la culminación de un largo proceso al interior de las Naciones Unidas¹⁹ por reconocer la violencia y la discriminación que sufren las personas por su identidad de género y promover medidas, al interior de los Estados, tendientes a erradicarla. El mandato que se deriva del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas queda claro: los Estados, incluido México, tienen que hacer lo necesario dentro de sus órdenes nacionales para erradicar este tipo de discriminación.
5. El 9 de enero de 2018, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) publicó la opinión consultiva 24/17 sobre identidad de género, igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, en la cual se reconoce la identidad de género como un derecho autónomo, el derecho de las personas trans a cambiar su nombre y rectificar sus documentos de identidad, así como la protección convencional de las parejas del

de género”), aprobada en la segunda sesión plenaria del 14 de junio de 2016; AG/RES. 2863 (XLIV-0/14), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género y expresión de, aprobada en la cuarta sesión plenaria celebrada el 5 de junio de 2014; AG/RES. 2807 (XLIII-0/13), Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, adoptada en la cuarta sesión plenaria del 6 de junio de 2013; AG/RES. 2721 (XLII-0/12), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la segunda sesión plenaria celebrada el 4 de junio de 2012; AG/RES. 2653 (XLI-0/11), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011; AG/RES. 2600 (XL-O/10), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010; AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 4 de junio de 2009; AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 3 de junio de 2008.

¹⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile, sentencia de fondo, reparaciones y costas del 24 de febrero de 2012, párr. 91.

¹⁹ Las resoluciones e informes que se han emitido desde el sistema de las Naciones Unidas relacionadas con la discriminación por identidad de género, son las siguientes: Resolución A/HRC/RES/27/32 adoptada por el Consejo de Derechos Humanos el 2 de octubre de 2014; Resolución A/HRC/RES/17/19 adoptada por el Consejo de Derechos Humanos el 14 de julio de 2011; Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, A/HRC/29/23, Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, del 4 de mayo de 2015; Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, A/HRC/19/41, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, del 17 de noviembre de 2011; *Nacidos Libres e Iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos*, Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2012; *Living Free and Equal. What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination Against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex People*, Naciones Unidas, 2016.

mismo sexo y la garantía de figuras como el matrimonio sin importar la orientación sexual.²⁰

6. El 8 de agosto de 2018, la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos rechazó y condenó la ola de crímenes de odio por la orientación sexual e identidad y expresión de género en Veracruz, manifestando que de acuerdo con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos que México ha adquirido, el Estado tiene la obligación de proteger el derecho de las personas LGBTI a la vida y a la seguridad.²¹

Igualmente, en el ámbito de las actividades de las autoridades electorales, así como en su organización interna, se han realizado acciones tendientes a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos de las personas trans. Específicamente:

1. En 2010, el otrora Instituto Federal Electoral (IFE) aprobó el Protocolo para la transición y no discriminación de los derechos de las personas transgénéricas y transexuales que laboran en el IFE (JGE145/2010). Ese Protocolo (aún vigente) tiene como propósito regular el procedimiento que se habría de seguir para garantizar los derechos de los y las trabajadoras trans del Instituto, específicamente, cuando requirieran modificar sus documentos de identidad al interior del mismo.
2. A partir de abril de 2015, la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores (DERFE) del Instituto estableció recomendaciones para la atención de grupos en situación de vulnerabilidad en el “Manual para la Operación del Módulo de Atención Ciudadana”. En este sentido, se facilitaron los trámites para que, quienes han realizado la rectificación de los datos del acta de nacimiento, puedan modificar su credencial para votar para que refleje su identidad de género. Desde su aplicación y hasta abril 2019, se han atendido un total de 8,452 trámites. De este total, 2,131 son por cambios de sexo y 6,321 por cambio de sexo y nombre. Las entidades federativas en donde más trámites se han realizado son la Ciudad de México con 1,997, el estado de México con 1,283 y Jalisco con 591.
3. Para la elección del año 2015, el Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación del entonces Distrito Federal (COPRED) y organismos de la sociedad civil integrados por personas trans elaboraron trípticos para las presidentas y los presidentes de las mesas directivas de casilla con la finalidad de garantizar el derecho al voto a las personas por su “aspecto físico”, especialmente en los casos en los que no coincidiera con la fotografía de la credencial de elector.
4. El 22 de diciembre de 2017, el Consejo General del Instituto aprobó el “Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana” (INE/CG626/2017), cuyo objetivo general es contar con una guía que establezca directrices y oriente las acciones conducentes a garantizar el ejercicio del voto libre y secreto de las personas trans (travestis, transgénero y transexuales) en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

20 Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

21 Disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=1146:la-onu-dh-llama-a-poner-fin-a-los-crimenes-de-odio-en-el-estado-de-veracruz&Itemid=265

Igualmente, a partir de la adopción de dicho Protocolo, se puede acudir a los Módulos de Atención Ciudadana a actualizar la fotografía de la credencial para votar para que en ésta sea visible la expresión de género de la o el ciudadano. Dicha acción ha sido acompañada de una campaña de difusión continua para incentivar que las personas trans que aún no han realizado la rectificación del acta de nacimiento, actualicen su fotografía.

5. Asimismo, en diciembre de 2018, el Consejo General del Instituto al aprobar el nuevo modelo de credencial para votar (INE/CG1499/2018,) se estableció que el dato de sexo fuera integrado en el código bidimensional QR de alta densidad al reverso de la credencial para votar, y sólo en el caso de que su titular lo acepte, dicho dato será incorporado de manera visible en el anverso de la credencial, buscando con ello evitar actos discriminatorios en contra de las personas trans.
6. El 18 de diciembre de 2018, el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca (IEEPCO) aprobó el Acuerdo IEEPCO-CG-76/2017 por que se aprueban los “Lineamientos en materia de paridad de género que deberán observar los partidos políticos, coaliciones, candidaturas comunes e independientes en el registro de sus candidaturas ante el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca” en cuyo artículo 16 señalaba lo siguiente “En caso de postulación de personas transgénero, transexuales, intersexuales o muxes, la postulación de la candidatura corresponderá al género al que la persona se auto adscriba y dicha candidatura será tomada en cuenta para el cumplimiento del principio de paridad de género. De la cual el partido político postulante deberá informar en el registro correspondiente a la fórmula o planilla de que se trate.”

4. Marco normativo

De acuerdo con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el territorio nacional todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; el párrafo tercero obliga a todas las autoridades, incluyendo al Instituto, a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias. Esto significa que dichas obligaciones impactan en el ejercicio de derechos tanto de quienes laboran en el Instituto o para el Instituto.

Entre los derechos que se les reconocen a las personas trans se encuentran los siguientes:

1. **El derecho a la vida privada**, consagrado en los artículos 14 y 16 de la Constitución, en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que protege, según la Suprema Corte, que sea la persona “quien decide el sentido de su propia existencia, de acuerdo a sus valores, ideas, expectativas, gustos, etcétera”, “sin coacción, ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás”.²²

²² Amparo Directo Civil 6/2008, resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 6 de enero de 2009 p. 86.

2. El derecho a la vida privada está, además, vinculado al “**derecho a la identidad personal**”, que es el derecho que tiene toda persona de ser una misma, “en la propia conciencia y en la opinión de los otros”. Este “derecho a la identidad personal” incluye también el **derecho a la identidad de género**, pues “cada individuo se proyecta frente a sí mismo y, de ahí, frente a la sociedad” también en lo que al género se refiere. Todas las personas, en otras palabras, tienen derecho a que su identidad –incluida su identidad de género– se les respete, como parte del ejercicio básico de desarrollar sus proyectos de vida y ser quiénes son. Este derecho, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, comprende también la libertad de la persona para “escoger su apariencia personal” y “su propia imagen”.²³
3. El **derecho al libre desarrollo de la personalidad**, reconocido por el orden jurídico mexicano, que garantiza que toda persona pueda elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida.
4. El **derecho al trabajo digno y socialmente útil**, establecido en el artículo 123 de la Constitución y el **derecho a la libertad profesional**, plasmado en el artículo 5 del mismo ordenamiento, que protege a las personas de que se les impida “dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le[s] acomode”. En el caso de los y las ciudadanas mexicanas, también tienen el derecho político a ser nombradas “para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las calidades que establezca la ley”, como lo señala el artículo 35 de la Constitución y el artículo 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que a su letra indica que los y las ciudadanas tendrán derecho a “tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.
5. El **derecho a la seguridad personal** y a la protección del Estado ante todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución, consagrado en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
6. El **derecho a la salud**, consagrado en el artículo 4 de la Constitución, en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 10 del Protocolo de San Salvador, que le garantiza a las personas el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Las personas también tienen el derecho a la **seguridad social**, según el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
7. El **derecho a la protección de datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de estos, así como a manifestar su oposición**, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros, reconocido en el artículo 16, segundo párrafo de la Constitución. Dicho derecho no debe entenderse como limitante para que, en su caso, puedan recabarse, previo consentimiento, datos sobre la identidad de género de las personas trans que permitan adoptar políticas tendientes a ampliar sus derechos.
8. Las personas tienen el **derecho a no ser discriminadas por “el género”**, garantizado explícitamente en el artículo 1º de la Constitución. Esto implica que los derechos de

²³ Amparo Directo Civil 6/2008, resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 6 de enero de 2009

las personas no pueden ser vulnerados por razón de su expresión de género o por su identidad de género.

5. Siglas y abreviaturas

CURP: Clave Única de Registro de Población.

DEA: Dirección Ejecutiva de Administración.

DECEyEC: Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

DEOE: Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

LGBTTTI: Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersex.

Protocolo: Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral.

OIC: Órgano Interno de Control.

RFC: Registro Federal de Contribuyentes.

UNICOM: Unidad Técnica de Servicios de Informática.

Unidad de Género: Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

6. Glosario

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Discriminación por género: Aquella relacionada con ideas, prejuicios y estereotipos que se tengan en un lugar y tiempo determinados respecto de lo que “hombres” y/o “mujeres” son y/o deben ser; sobre lo que les es propio, adecuado y/o típico, de acuerdo al género, en términos de su identidad, imagen, comportamiento, deseos, vida sexual, familiar, roles y funciones sociales, talentos, trabajos, méritos, entre otros.

Expresión de género: Es la manifestación externa del género de una persona, mediante rasgos culturales que permiten identificarla como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado.

Género: Refiere al conjunto de atributos, representaciones y características socioculturales y políticas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres (masculinos) y mujeres (femeninas). Se trata de una construcción sociocultural que varía en la historia y determina lo que es ser hombre y mujer en la sociedad.

Identidad de género: Refiere a la manera en que una persona se asume a sí misma, esto es, “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Principios de Yogyakarta).²⁴

Medidas de inclusión: Acciones de carácter preventivo y/o correctivo dirigidas a revertir tendencias discriminatorias de la sociedad, para incluir en el sistema de derechos y oportunidades a quienes han estado y están parcial o totalmente excluidos de sus libertades como resultado de la discriminación histórica o experimentada.

Medidas de nivelación: Acciones que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, normativas, comunicacionales, culturales o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades. Tienen el propósito de nivelar o “emparejar” el terreno en el que viven e interaccionan los grupos sociales.

Orientación sexual: La capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

Personas cisgénero: Se refiere a aquellas personas cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer.

Personas intersex: Son aquellas que nacen con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos

²⁴ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta). Disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

categorías. La condición de intersexual es independiente de la orientación sexual o la identidad de género, es decir, las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son.²⁵

Personas trans: Término utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género y a grupos de población específicos (travesti, transgénero y transexuales), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. Trans es un término inclusivo que ampara diversas sexualidades e identidades no normativas y no heterosexuales que cuestionan las normas tradicionales de género. Existe una gran diversidad en las experiencias, deseos y procesos de las personas trans; hay personas trans que deciden iniciar un tratamiento hormonal y someterse a intervenciones quirúrgicas para que sus cuerpos e imagen se adecuen a lo que ellas quieren, y hay otras personas trans que no puede o no quieren seguir este camino.

Prejuicio: Es una percepción o predisposición irracional y generalmente negativa hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basada en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

Sexo: Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombres o mujeres al nacer.

Sistema binario de género y sexo: Modelo social dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, a saber, los sistemas binarios de masculino/hombre y femenino/mujer, excluye a aquellas personas que no se identifican dentro de estas dos categorías.

7. Derechos de personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto

Todas las personas que laboran o prestan sus servicios en el Instituto tienen derecho a ser tratadas con respeto y sin violencia; esto implica que no deben ser discriminadas, ni sujetas a violencia o discriminación por razón de su expresión y/o identidad de género, por quienes laboran o prestan servicios profesionales en el Instituto.

A continuación, se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa, los derechos de las personas trans que laboran o prestan sus servicios en el Instituto.

- 7.1.** Derecho a ser llamadas por el nombre y con los pronombres que elijan, en el trato cotidiano, sin que sea necesario que cuenten con un acta de nacimiento que refleje su identidad de género.

²⁵ Opinión Consultiva OC-24/2017, IDENTIDAD DE GÉNERO, E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A PAREJAS DEL MISMO SEXO, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de noviembre de 2017, p. 16.

Este derecho deberá reconocer el derecho a la libertad de identidad de género en los actos sociales como tomas de protesta, sesiones en órganos colegiados, eventos, reuniones, entre otros. No obstante, en el caso de las personas que no hayan iniciado o concluido con los trámites de rectificación de su documentación, el contenido de las actas, comprobaciones, acuerdos y minutas (entre otros documentos de carácter legal u oficial) preservará íntegramente los datos de identificación establecidos en sus documentos oficiales.

- 7.2.** Derecho a acceder a las instalaciones del Instituto, aun cuando sus documentos de identidad no reflejen su identidad o expresión de género, atendiendo las medidas justificadas de control del cuerpo de seguridad.
- 7.3.** Derecho a utilizar los sanitarios y otros servicios comunes del Instituto, acorde con su identidad de género.

Todos los sanitarios ubicados en las oficinas centrales y órganos desconcentrados deberán incluir un anuncio en su entrada, visible para el público general, que informe que las personas tienen derecho a utilizar el baño que refleje su identidad de género y que está prohibido discriminar por cualquier motivo, incluidas la identidad y la expresión de género.

La colocación de dichos anuncios en oficinas centrales y órganos desconcentrados corresponderá a la DEA. Dichos anuncios deberán contar con el visto bueno de la Unidad de Género.

Tratándose de inmuebles arrendados en los que se compartan sanitarios con otras entidades privadas, la DEA será responsable de transmitir a la arrendadora el Protocolo, a efecto de garantizar el derecho a utilizar los sanitarios de las personas que laboran o prestan sus servicios en el Instituto, de acuerdo a su identidad de género.

- 7.4.** Derecho a no ser discriminadas por su expresión o identidad de género en la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina; en el trato y las condiciones de empleo en el Instituto.
- 7.5.** Derecho a un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. En caso de que sufran alguna conducta de hostigamiento o acoso sexual o laboral, se atenderá a lo establecido en la normativa del Instituto aplicable para prevenir, atender y sancionar dichas conductas.
- 7.6.** De manera enunciativa más no limitativa, algunos ejemplos de conductas que podrán ser consideradas como violencia por identidad o expresión de género son:
 - a.** No llamar a la persona por su nombre o con los pronombres que reflejen su identidad de género de manera reiterada, de forma que no pueda atribuirse a un error, sino a negligencia o a la intención de humillar.
 - b.** Exigir, sin justificación y de manera innecesaria, que explique los detalles de su proceso de transición.
 - c.** Impedir el acceso a sanitarios derivado de su expresión y/o identidad de género.

- d. Negar el servicio de comedor, transportación y otros servicios sin una justificación válida, por no contar con la identificación que refleje la identidad de género.
- e. Hacer bromas, burlas, piropos, comentarios y preguntas, no consentidos por la persona trans a la que se dirigen, acerca de su apariencia, cuerpo, vida sexual y/o afectiva, o de sus procesos personales de vida y/o transición.

- 7.7.** Derecho a que la atención brindada por el servicio médico del Instituto dentro de sus instalaciones, sea libre de prejuicios de género y sin discriminación, bajo los principios de profesionalismo y eficiencia.

La Unidad de Género, en coordinación con la DEA, ofrecerá al personal médico, actividades de sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación por identidad y/o expresión de género, a efecto de que desempeñen sus labores bajo esa perspectiva.

- 7.8.** Derecho a la asignación de un hospedaje conforme a su identidad de género, en caso de que forme parte de sus funciones.

- 7.9.** Derecho a obtener las siguientes licencias, según corresponda:

- a. Licencia con goce de sueldo para ausentarse de su trabajo cuando requieran el tiempo para, en su caso, asistir a citas médicas o realizar los trámites necesarios para obtener y regularizar sus documentos de identidad, en los términos establecidos en las fracciones I y V del artículo 71 del Estatuto.
- b. Licencia médica con goce de sueldo, en los términos del artículo 75 del Estatuto.
- c. Licencia sin goce de sueldo en los términos del artículo 77 del Estatuto.

La negativa a otorgar dichas licencias deberá estar debidamente fundada y motivada.

En ningún momento se le puede exigir a la persona trans un dictamen pericial que acredite su identidad de género; un diagnóstico médico encaminado a determinar su condición de persona trans, ni que detalle, de manera innecesaria, los procedimientos a los que se va a someter. Estas exigencias constituyen discriminación en los términos establecidos en este Protocolo.

- 7.10.** Derecho a que se respete su privacidad y a no ser requeridas para explicar o justificar su identidad o expresión de género, o responder preguntas sobre su proceso personal de transición y/o su propio proceso médico.

Constituirán una excepción las preguntas realizadas por la Unidad de Género para dar seguimiento al estatus del procedimiento de rectificación de nombre y sexo en los documentos oficiales, así como las derivadas de la tramitación de las licencias señaladas en este documento.

- 7.11.** Derecho a que se protejan sus datos personales, en los términos establecidos por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, Reglamento del Instituto Nacional Electoral en materia de Protección de Datos Personales y demás disposiciones aplicables en la materia.

7.12. De manera voluntaria, a efecto de que sea respetada su identidad de género en su entorno laboral, la persona trans puede:

- a.** Acudir con la persona superior jerárquica a informarle del cambio de su nombre y solicitarle que sea ésta quien transmita a las personas de su entorno laboral inmediato, cuál debe ser el trato respetuoso que deben garantizarle, o
- b.** Solicitar a la Unidad de Género que hable con la persona que funge como su superiora jerárquica, para los efectos antes señalados.

7.13. Si la persona trans que labora o presta sus servicios en el Instituto lo solicita, o si la Unidad de Género lo estima pertinente, ésta impartirá en el área de trabajo a la que se encuentra adscrita dicha persona, una actividad de sensibilización en materia de no discriminación, con el fin de proporcionar herramientas para evitar actos de violencia o discriminación por razón de género.

Dicha actividad deberá ser solicitada por la persona trans a la Unidad de Género mediante un oficio o correo electrónico. La Unidad de Género responderá por oficio o correo electrónico, dentro del plazo de cinco días hábiles a la fecha en la que se recibió la petición, informando el tipo de actividad que se llevará a cabo.

Asimismo, la Unidad de Género requerirá a la persona titular de la Dirección Ejecutiva, Unidad Técnica, órgano desconcentrado o área del Instituto en el que se encuentre adscrita la persona solicitante, informar sobre el número de personas a quien se dirigirá la actividad, acordando con dicha área, la fecha y sede para llevar a cabo la misma. Dicha persona titular deberá prestar las facilidades necesarias para que el personal y, en su caso, prestadores de servicio bajo su mando asistan a la actividad de sensibilización.

8. Procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto

Las personas trans que laboren o presten sus servicios en el Instituto y que decidan iniciar un procedimiento de rectificación de documentos y sistemas informáticos del Instituto, podrán:

- a.** Solicitar orientación básica, vía presencial, telefónica o por escrito, a la Unidad de Género respecto del procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto; así como en el procedimiento de rectificación de acta de nacimiento, CURP, RFC, credencial para votar, y en su caso, pasaporte, títulos educativos, acta de matrimonio, ISSSTE, o cualquier otro trámite similar, dentro y fuera del Instituto.

La Unidad de Género, en coordinación con las áreas del Instituto involucradas, dentro de los dos meses a la aprobación del Protocolo, deberá publicar, en los distintos medios electrónicos del Instituto, un folleto informativo que sirva para orientar a las personas que trabajan en el Instituto sobre el procedimiento de rectificación de los documentos o sistemas, al interior del Instituto. Ese documento se actualizará de

manera periódica, para reflejar los cambios normativos que, en su momento, puedan ocurrir, y deberá estar disponible en intranet, para que todas las personas que laboran en el Instituto tengan acceso a ella.

A las Juntas Locales Ejecutivas y Juntas Distritales Ejecutivas les corresponde asegurarse que dicho folleto se haga del conocimiento de las personas que trabajan a su cargo.

- b.** Solicitar que sus documentos y sistemas informáticos en el Instituto sean modificados para que reflejen su identidad de género. Lo anterior, sin contravenir la obligación del Instituto de conservar, con el carácter de confidencial, datos personales que obren en los expedientes y bases de datos correspondientes de las y los funcionarios trans por el tiempo que sea necesario para vincularlos a sus derechos y obligaciones como trabajadores del Instituto.

Los derechos y las obligaciones, contraídas con anterioridad al procedimiento de rectificación no se modificarán ni se extinguirán con la rectificación.

- 8.1.** Para la modificación de documentos y sistemas informáticos, el procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto se desarrollará atendiendo los siguientes supuestos:
 - a.** Para la modificación de sistemas informáticos y documentos que tiene el Instituto, ligados al directorio, expediente laboral, nómina, evaluación, vacaciones, asignación de puesto o cargo, credencial de empleado/a del Instituto; los documentos que acrediten las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto, y cualquier otro sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto, es imprescindible que la persona haya concluido con el trámite de rectificación de acta de nacimiento, credencial para votar, CURP y RFC, ante las autoridades correspondientes.
 - b.** Para la modificación del número de extensión telefónica (IP) y correo electrónico, así como para la actualización de la fotografía de la credencial de empleado/a del Instituto, a efecto de que sea acorde a su expresión de género, no será necesario haber concluido el trámite de rectificación de documentos oficiales ante las autoridades competentes al que se refiere el inciso previo, sino que bastará la presentación de la carta compromiso señalada en el numeral 8.2. inciso a).
- 8.2.** El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma:
 - a.** La persona trans deberá solicitar a la Unidad de Género el inicio del procedimiento de rectificación de documentos y registros institucionales. La solicitud podrá ser vía oficio o correo electrónico institucional y deberá estar dirigida a la persona titular de la Unidad de Género. En la solicitud, deberá incluir datos de contacto y área de adscripción, y manifestar su intención de iniciar dicho procedimiento ante el Instituto, e informar sobre el estado en el que se encuentran los trámites para el cambio de su acta de nacimiento, CURP, RFC, credencial para votar, y cuando para el desempeño de sus funciones así los requiera: pasaporte, licencia de conducir, título y cédula profesional. En caso de que aún no haya concluido dichos trámites, la persona deberá anexar una carta en la que se comprometa a realizarlos hasta su término y de informarle a la Unidad de Género en cuanto estén concluidos.

- b.** Una vez recibida la solicitud, la Unidad de Género iniciará el procedimiento de rectificación de documentos y registros en el Instituto, mediante la emisión de una comunicación, vía oficio, con calidad de reservado, a las siguientes áreas administrativas, con el objetivo de enterarlas del inicio del procedimiento, a efecto de que cada una, de manera no limitativa, de acuerdo a sus atribuciones, y según corresponda atendiendo a los supuestos señalados en el numeral precedente, realicen lo siguiente:
- 1.** A la DEA, a efecto de que realice la actualización de la credencial de empleado/a o su fotografía; del expediente laboral, del sistema de nómina, de evaluación, de vacaciones entre otros; así como para solicitar la rectificación de datos del empleado/a ante el ISSSTE.
 - 2.** A la DESPEN, para que considere los antecedentes de capacitación y antigüedad como integrante del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto, respetando los derechos que correspondan a su identidad de género en los concursos y demás procedimientos relativos a dicho servicio.
 - 3.** A la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales, para que tome nota de la identidad de la persona que rectifica sus datos, a efecto de atender adecuadamente las solicitudes de transparencia y acceso a la información, considerando que corresponden a la misma persona.
 - 4.** A la UNICOM, a fin de que actualice, en el directorio institucional, la cuenta de correo, manteniendo constancia de las cuentas o registros que corresponden a la misma persona, y, si así lo decide quien inició el procedimiento de rectificación, el nombre en el directorio telefónico
 - 5.** A la persona titular de la Dirección Ejecutiva, Unidad Técnica, órgano desconcentrado o área del Instituto a la que se encuentra adscrita la persona trans a efecto de que brinde las facilidades necesarias para que dicha persona pueda realizar el procedimiento de rectificación dentro y fuera del Instituto.
 - 6.** A la Dirección Jurídica y al OIC a efecto de que identifiquen la correlación de la misma persona.
- c.** La expedición del nuevo correo electrónico institucional, el cambio en el directorio institucional y el nombre asociado al número telefónico y/o extensión, según corresponda, deberá ser ejecutada por la UNICOM, en un periodo no mayor a los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Considerando la necesidad de preservar los registros y las gestiones que la persona trans realizó utilizando su correo electrónico institucional, por una cuestión de transparencia y rendición de cuentas, si bien se expedirá un nuevo correo electrónico, la persona trans y el Instituto mantendrán el correo primigenio el tiempo que, conforme a la normatividad en la materia, sea necesario, considerando la posibilidad de vincular ambos correos electrónicos institucionales.

- d.** La expedición de la nueva credencial de empleado/a o la actualización de la fotografía, según corresponda, deberá realizarse por la DEA, en un periodo no mayor

a los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

- e. Las modificaciones a los sistemas y bases de datos que tiene el Instituto, los datos que aparecen en su expediente, en la nómina, en los documentos de asignación de su plaza, vacaciones, asistencia, evaluación, los documentos que acrediten las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto, y cualquier otro sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto, estarán a cargo de la DEA y la DESPEN, según corresponda, y el plazo para realizarla no deberá exceder los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

- 8.3.** La Unidad de Género llevará el registro de los procedimientos de rectificación de datos sometidos a su conocimiento y dará seguimiento al cumplimiento de las funciones encomendadas a las áreas del Instituto involucradas en los mismos.

Dicho registro será de utilidad para que la Unidad de Género realice diagnósticos para identificar los puestos o cargos que ocupan las personas trans, su movilidad, la terminación de su relación laboral o jurídica, posibles casos de discriminación, y demás aspectos que permitan identificar disparidades u obstáculos que puedan estar enfrentando en el desempeño de sus labores, a efecto de proponer reformas a la normativa o medidas para combatir dichos obstáculos.

Asimismo, llevará un seguimiento semestral respecto del estatus de los trámites de actualización de documentos oficiales (acta de nacimiento, CURP, RFC, ISSSTE, credencial para votar y, en su caso, título, cédula profesional, etc.) llevados a cabo por la persona trans ante las autoridades correspondientes. Para ese efecto, la Unidad de Género se comunicará con la persona trans solicitante. El resultado de dicha comunicación será informado a las áreas señaladas en el numeral 8.2. inciso b).

9. Acciones para prevenir la violencia y discriminación por expresión e identidad de género

- 9.1.** La DEA y la DESPEN, con la colaboración de la Unidad de Género, incluirán en sus programas de capacitación y formación temas transversales de no discriminación, incluyendo la discriminación que viven las personas trans en su entorno laboral.

Por su parte, la Unidad de Género realizará, al menos una vez al año, acciones de sensibilización y capacitación en la materia dirigidas a las personas prestadoras de servicios profesionales del Instituto, así como al personal del OIC.

- 9.2.** En las actividades que realice la Unidad de Género para divulgar al interior del Instituto información relacionada con la perspectiva de género y no discriminación,

para concientizar a las personas de la exigibilidad de los derechos, considerará la temática relativa a la no discriminación de las personas trans.

La Unidad de Género coadyuvará para que las campañas informativas y de comunicación al interior del Instituto promuevan una visión no binaria e incluyente de la expresión de género de las personas.

- 9.3.** En los cursos, conferencias, capacitaciones, mesas redondas, seminarios y demás eventos de difusión relacionados con la discriminación y/o violencia de género organizados por el Instituto, se considerará abordar la discriminación contra las personas trans.

En los eventos de difusión relacionados con la discriminación contra las personas trans, se procurará contar con su participación como exponentes y/o integrantes del panel.

- 9.4.** Le corresponde a la Unidad de Género compilar y actualizar una lista de personas trans que sean expertas en el tema de la discriminación por género, que puedan ser candidatas para participar en las actividades de capacitación o difusión organizadas por el Instituto.

Para lo anterior, la DECEyEC y la DEOE, de contar con la información, deberán informar anualmente a la Unidad de Género, el directorio de personas expertas y organizaciones de la sociedad civil que trabajen a favor de los derechos humanos de las personas trans, lo anterior, en el marco de las labores de educación cívica y de observación electoral, que realizan, respectivamente, dichas Direcciones Ejecutivas.

- 9.5.** Le corresponde a la DEA revisar los productos y servicios que brinden las compañías de seguros e instituciones bancarias procurando que estos ofrezcan servicios de calidad para personas trans, y de ser posible, que cubra sus distintas necesidades, incluidas las que se derivan del procedimiento de cambio de identidad legal y/o relacionadas con procesos médicos a los que puedan estar sometidas.

- 9.6.** La DESPEN y la DEA tomarán las medidas que considere pertinentes para asegurarse que la identidad y la expresión de género no sea un obstáculo en los concursos públicos para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, respectivamente. Para lo anterior, podrá solicitar la asesoría de la Unidad de Género.

- 9.7.** Las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas y órganos desconcentrados del Instituto procurarán, como actividad permanente, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, que en los formatos, bases de datos, sistemas de procesamiento de información y sistemas de manejo de información que diseñen e implementen en el desempeño de sus funciones y que se relacionen con datos personales del personal y prestadores de servicios del Instituto, el nombre y la identidad de género de las personas sean, en la mayor medida posible, irrelevantes como criterios de operación, de forma tal que, cuando sea necesario cambiar el nombre y/o la identidad de género de las personas, el procedimiento sea cada vez más eficiente.

- 9.8.** La Unidad de Género, en el marco de las actividades del Grupo de Trabajo de Igualdad y No Discriminación, deberá incluir en la última sesión del año, como un punto del orden del día, el informe sobre las acciones que se han emprendido al interior

del Instituto para dar cumplimiento con este Protocolo, así como la estadística sobre los procedimientos que se han solicitado y concluido, relacionados con la rectificación de datos de nombre y/o sexo.

En término de sus atribuciones, le corresponde a la Unidad de Género emitir opinión respecto de las políticas, programas y proyectos que se implementan en el Instituto, a efecto de que los mismos garanticen el derecho a la no discriminación de las personas trans.

10. Fuentes de consulta

- ▶ Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), AG/RES. 2887 (XLI-O/16), Promoción y Protección de Derechos Humanos (“párrafos relacionados con ‘Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género’), aprobada en la segunda sesión plenaria del 14 de junio de 2016; AG/RES. 2863 (XLIV-O/14), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género y expresión de, aprobada en la cuarta sesión plenaria celebrada el 5 de junio de 2014; AG/RES. 2807 (XLIII-O/13), Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, adoptada en la cuarta sesión plenaria del 6 de junio de 2013; AG/RES. 2721 (XLII-O/12), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la segunda sesión plenaria celebrada el 4 de junio de 2012; AG/RES. 2653 (XLI-O/11), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011; AG/RES. 2600 (XL-O/10), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010; AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 4 de junio de 2009; AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08), Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 3 de junio de 2008.
- ▶ Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C., Informe Crímenes de Mujeres Trans en México. Invisibilidad=Impunidad, 2013.
- ▶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Boletín de prensa 018/2016 emitido el 18 de mayo de 2016. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=879&id_opcion=&op=213
- ▶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Pronunciamiento 01/2016”, del 24 de junio de 2016. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=887&id_opcion=607&op=213
- ▶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Rodolfo Alcaraz y Abril Alcaraz, El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género, 2008.
- ▶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 12 de noviembre de 2015.
- ▶ Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile, sentencia de fondo, reparaciones y costas del 24 de febrero de 2012.

- ▶ Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), Opinión consultiva 24/17 sobre identidad de género, igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf>.
- ▶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 20 (E/C.12/GC/20) de julio de 2009. Disponible en: <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11>.
- ▶ Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. Resolución A/HRC/RES/17/19, del 14 de julio de 2011.
- ▶ Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. Resolución A/HRC/RES/27/32, del 2 de octubre de 2014.
- ▶ Instituto Nacional de Salud Pública, Centro de Investigación en Evaluación y Encuestas, Clínica Condesa, USAID, PSI México, Principales resultados de la encuesta de salud con sero-prevalencia de VIH a mujeres transgénero en la Ciudad de México, 2013.
- ▶ Juan Carlos Mendoza, *et al.*, Principales resultados del diagnóstico situacional de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestis, transexuales, intersexuales y queers de México, UAM Xochimilco, Inspira Cambio, A.C., Programa Compañeros A.C., Reacciona México RMX, 2015.
- ▶ Ley Federal para Prevenir la Discriminación.
- ▶ Ma. Colchero, Ma. Cortés-Ortiz, Ma. Romero Martínez, *et al.*, "HIV prevalence, sociodemographic characteristics, and sexual behaviors among transwomen in Mexico City", Salud Pública, 2015.
- ▶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Informe sobre Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género (A/HRC/29/23), del 4 de mayo de 2015.
- ▶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Informe sobre leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, (A/HRC/19/41), del 17 de noviembre de 2011.
- ▶ Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Nacidos Libres e Iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos, 2012.
- ▶ Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Living Free and Equal. What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination Against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex People, 2016.
- ▶ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta),

(2007). Disponible en: <<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendo-pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>>.

- ▶ Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018. Disponible en: <http://www.gobernacion.gob.mx/es_mx/SEGOB/Programa_Nacional_de_Derechos_Humanos>.
- ▶ Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaind%202014-2018_WEB_ACCSS.pdf>
- ▶ Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación” que rige para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490526&fecha=18/07/2017.
- ▶ Rebeca Robles, *et al.*, “Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD-11”, *The Lancet*, 26 de julio de 2016.
- ▶ Ricardo Baruch, César Infante y Claudio Saloma, “Homophobic Bullying in Mexico: Results of a National Survey”, *Journal of LGBT Youth*, 2016.
- ▶ Secretaría de Salud, Manual de Llenado del Certificado de Nacimiento Modelo 2015. Subsistema de Información sobre Nacimientos (SINAC), 2015.
- ▶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo Civil 6/2008, sentencia del 6 de enero de 2009. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estrado_electronico_notificaciones/documento/2018-08/ADC-6-2008-PL.pdf
- ▶ Transgender Law Center y Cornell University Law School LGBT Clinic, Report on Human Rights Conditions of Transgender Women in Mexico, mayo de 2016.
- ▶ YAAJ México, Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI, 2016. Disponible: <http://yaajmexico.org/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-y-juventudes-lgbti/>

