

PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES.

Índice

- 1. Introducción.**
- 2. Objetivo.**
- 3. Glosario.**
- 4. Marco contextual.**
- 5. Marco normativo.**
- 6. Derechos de personas de la diversidad sexual y/o de género que laboran y prestan sus servicios en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.**
- 7. Procedimiento de rectificación de datos personales en la documentación generada, por identidad de género en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.**
- 8. Acciones para prevenir la violencia y/o discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.**
- 9. Fuentes de consulta.**

Siglas y abreviaturas

CI: Coordinación de Informática del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

Comisión: Comisión permanente de igualdad política y no discriminación del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CURP: Clave Única de Registro de Población.

DA: Dirección Administrativa del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

DCyOE: Dirección de Capacitación y Organización Electoral del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

DJ: Dirección Jurídica del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

Instituto: Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

INE: Instituto Nacional Electoral.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

ISSSSPEA: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los servidores públicos del Estado de Aguascalientes.

LGBTTTIQA+: Referente a las poblaciones lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis, intersex, queer, asexual (+), todas las demás orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género o características sexuales no normativas.

Protocolo: Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

RFC: Registro Federal de Contribuyentes.

TEEA: Tribunal Electoral del Estado de Aguascalientes.

Unidad de género: Unidad de género del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

1. Introducción

La CPEUM, en su artículo 1°, consagra el libre ejercicio de los derechos humanos y señala la obligatoriedad que tienen las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar su aplicación, de conformidad a los principios de interdependencia, indivisibilidad, universalidad y progresividad, así como la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o

menoscabar los derechos y libertades de las personas; de la misma manera, desde el ámbito internacional, en especial el Pacto de San José y los principios de Yogyakarta, se establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, teniendo el mismo acceso y protección ante la ley, sin que exista discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, emitió el 24 de noviembre de 2017, la opinión consultiva OC-24/17 en la que reconoció que la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género son categorías protegidas por las garantías de igualdad y no discriminación de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).

En la contradicción de tesis 293/2011, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconoce el conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la CPEUM y los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, lo que se traduce en aplicar siempre aquellas acciones y normas que favorezcan y amplíen la protección y goce de los derechos humanos de todas las personas.

Por su parte, de acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y de Género¹ (ENDISEG) efectuada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2021, cinco millones de personas se identifican como parte de la diversidad sexual y/o de género, lo que representa el 5.1% de la población mexicana. En Aguascalientes, las Orientaciones Sexuales y/o Identidades de Género (OSIG) no normativas o no convencionales (LGBT+T+IQA+) ascienden al 7.3% de las personas habitantes del estado de 15 años y más, con 89,655. Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022, de la población mayor de 18 años y más en el Estado Mexicano, 3.6 % refirió ser de la diversidad sexual y de género. De esta, 37.3 % declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses y de dicho porcentaje, 41.8 % manifestó haberlo sido por su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones).

En el ámbito estatal, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Aguascalientes, en su artículo 8, señala la obligación de cada una de las autoridades y de los órganos públicos estatales, municipales y organismos autónomos para que, de manera coordinada y en lo individual,

¹ Encuesta de tipo cualitativa dirigida a la población de 15 años y más interesada en las temáticas de orientación sexual e identidad de género que el INEGI desarrolló con el fin de buscar la participación de la población LGBT+ y conocer sobre sus características personales, experiencias y condiciones de vida.

adopten medidas que estén a su alcance, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la CPEUM, la Constitución local y los Tratados Internacionales de los que México es parte y en las leyes federales en la materia.

En consonancia con lo anterior, este Protocolo nace de la necesidad de llevar a cabo ajustes razonables para contar con una verdadera igualdad sustantiva y material, con el propósito de garantizar el acceso y respeto de los derechos humanos dentro del Instituto, sin distinción alguna.

En ese sentido este Instituto, dentro del ámbito de las atribuciones previstas en los artículos 5° y 6° fracción VIII último párrafo, del Código Electoral del Estado de Aguascalientes, con el fin de evitar obstaculizar y dificultar, a través de acciones y omisiones, la vida diaria de quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular de las poblaciones trans y las personas identificadas como no binarias, grupos históricamente segregados, crea el presente Protocolo, ante la imperiosa necesidad de regular, en el plano laboral del Instituto, los derechos conferidos por las normas, proporcionar directrices a todas las personas pertenecientes a estos dos grupos en situación de vulnerabilidad que laboren en el Instituto acerca del procedimiento de rectificación de datos por identidad de género, a fin de que tengan una protección igual y efectiva, y a su vez, se prevenga cualquier forma de exclusión o diferenciación que afecte sus derechos y que, finalmente promuevan sus derechos laborales en condiciones de igualdad de trato, de oportunidades y de inclusión.

2. Objetivo

El objetivo principal del presente Protocolo es establecer medidas vinculantes en el Instituto, para que quienes pertenezcan a la población de la diversidad sexual y de género, en particular de las comunidades trans y las personas identificadas como no binarias, se les dote de los procedimientos y ajustes razonables de acuerdo con las leyes contra la discriminación y los criterios de derechos humanos aplicables², con el objeto de lograr su inclusión, atención y reconocimiento igualitario, procurando además un ambiente de igualdad y armonía, libre de toda discriminación.

² Acciones afirmativas, medidas de nivelación y medidas de inclusión, definidas en el capítulo IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

...
A su vez, con las acciones de concientización y sensibilización, dirigidas a toda persona funcionaria pública que trabaje en el Instituto, se busca fomentar una cultura de respeto para quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular las poblaciones trans y las personas identificadas como no binarias, a fin de evitar cualquier acción u omisión diferenciada, actos de violencia o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, dentro del Instituto.

3. Glosario

Acciones afirmativas: De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 5°, fracción I, se puede definir a las acciones afirmativas como el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, entre la población en general y los grupos de atención prioritaria como lo son las personas indígenas, con alguna discapacidad, afromexicanas, de la diversidad o personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero. En el ámbito electoral, las acciones afirmativas tienen como objetivo compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos de la sociedad en el ejercicio pleno de sus derechos políticos y electorales. En este sentido, se promueven acciones que contribuyen a que los grupos de atención prioritaria puedan votar sin complicaciones, participar en la organización de las elecciones, contender por algún cargo de elección popular, ganar en las elecciones y ejercer su cargo en condiciones de igualdad y sin discriminación.

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. También se entenderá como discriminación la homofobia y misoginia.

Diversidad sexual y/o de género: Comprende las posibilidades que tienen las personas de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales y de género.

Expresión de género: Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida.

Género: Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.³

Grupos en situación de vulnerabilidad: Grupos de personas históricamente excluidas y/o estructuralmente desventajadas, que se ven afectadas sistemáticamente en el disfrute y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Identidad de género: 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.

Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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.

³ Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, al resolver el expediente SUP-JDC-304/2018 Y ACUMULADOS.

...
Personas no binarias: Personas que no se identifican dentro de los géneros binarios (masculino y femenino), por ello tienen identidades de género no binarias.

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

Personas intersex: Son aquellas personas 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 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.

Personas transgénero o trans: Término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.⁴

Sexo: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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, a través de su Protocolo para Juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.

4. Marco contextual

En sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva del INE, de fecha veinte de junio de dos mil diecinueve, fue aprobado el “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por

⁴ Ibidem.

...
identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral”⁵, cuya finalidad guarda el identificar medidas básicas respecto de las obligaciones que tiene el INE para respetar y garantizar los derechos y las condiciones laborales de las personas trans que laboran en el mismo, el cual contiene a su vez dentro de su apartado denominado “marco contextual”, los avances alcanzados a nivel nacional e internacional en el reconocimiento y protección de las personas pertenecientes a la población LGBTTTIQA+.

Resulta importante señalar que posterior a la aprobación de dicho documento, fueron emitidos diversos ordenamientos en relación con los logros y la protección de los derechos de las personas integrantes de la diversidad sexual y de género, dentro de los que destaca la ‘Declaración sobre derechos político electorales de la población LGBTTTIQA+ en el continente americano’, en el que se incluyen diferentes garantías dirigidas a los Estados, para que las personas con orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales y corporales no normativas, puedan acceder y participar en los escenarios democráticos en condiciones de igualdad y libre de discriminación.

En el Proceso Electoral Federal 2020-2021, el Consejo General del INE diseñó e implementó acciones para que el registro de candidaturas a diputaciones federales por ambos principios, consideraron determinados criterios para cumplir con las acciones afirmativas dirigidas a personas indígenas, con discapacidad, afroamericanas, de la diversidad sexual y, personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero; estos criterios quedaron establecidos en los Acuerdos INE/CG572/2020⁶, INE/CG18/2021⁷ e INE/CG160/2021⁸. Cabe destacar que la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), mediante el expediente SUP-RAP-121/2020 y acumulados⁹, ordenó al INE modificar el acuerdo INE/CG572/2020, a fin de que el INE determinara los 21 distritos en los que los partidos políticos deberían postular a sus candidaturas indígenas al cargo de Diputaciones por el principio de mayoría relativa, ampliando esa obligación para sus candidaturas de representación proporcional. Con fecha, 15 de enero de 2021, el Consejo General del INE

⁵ Consultable en https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo_Trans_Interno.pdf

⁶ <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/115204/CGex202011-18-ap-7.pdf>

⁷ <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/116389>

⁸ <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/118027/CGex202103-04-ap-1.pdf>

⁹ https://www.te.gob.mx/EE/SUP/2020/RAP/121/SUP_2020_RAP_121-945532.pdf

... mediante Acuerdo INE/CG18/2021, en acatamiento a la sentencia dictada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en el expediente SUP-RAP-121/2020 y acumulados, modificó los puntos tercero, séptimo, décimo séptimo, décimo noveno, vigésimo segundo y vigésimo octavo del Acuerdo INE/CG572/2020, y a su vez los criterios aplicables para el registro de candidaturas a Diputaciones por ambos principios que presentaron los partidos políticos nacionales y, en su caso, las coaliciones ante los Consejos del Instituto, para el Proceso Electoral Federal 2020-2021. Posteriormente, el Consejo General del INE, aprobó el Acuerdo INE/CG160/2021, por el que se acata la sentencia dictada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en el expediente SUP-RAP-21/2021¹⁰ y acumulados, en el que se expresa la garantía a las personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero al ejercicio pleno de sus derechos político-electorales relacionados con su representación legislativa en el ámbito federal. Asimismo, se tuteló la posibilidad de que cada persona registrada como candidata, pueda solicitar la protección de sus datos respecto de la acción afirmativa por la que participa.

Por su parte, el ocho de septiembre de dos mil veintitrés, el Consejo General del INE aprobó el acuerdo INE/CG527/2023, mediante el cual se emiten los criterios aplicables para el registro de candidaturas a los distintos cargos de elección popular en el Proceso Electoral Federal 2023-2024, consistentes, en que en las postulaciones de candidaturas se incorporaron cuotas en beneficio de los pueblos y comunidades indígenas, personas afromexicanas, personas con discapacidad, personas pertenecientes a la comunidad LGTBTTIQA+, personas mexicanas migrantes residentes en el extranjero, así como población en situación de pobreza, mismo sobre el cual resolvió la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación mediante el expediente SUP/JDC/338/2023 y vinculados, en el sentido de revocar el acuerdo INE/CG527/2023, ordenando al INE la emisión de un nuevo acuerdo, en el que retomen las medidas implementadas en el proceso electoral anterior y, atendiendo a la densidad de la población indígena, defina los distritos en los que se reservarían para las personas pertenecientes a comunidades indígenas.

Antecedentes en Aguascalientes

¹⁰ https://www.te.gob.mx/Informacion_judicial/sesion_publica/ejecutoria/sentencias/SUP-RAP-0021-2021.pdf

...
I. En fecha cuatro octubre de dos mil diecinueve, el Instituto, realizó un conversatorio sobre la participación político-electoral de la comunidad perteneciente a la diversidad sexual y/o de género, entre las Consejerías del Instituto, personas especialistas en temas de género y la diversidad sexual pertenecientes al ámbito académico, así como reconocidas personas activistas nacionales, con el propósito de abonar a la construcción de una democracia incluyente y plural, en dicho evento se plantearon nuevos mecanismos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos político – electorales de las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQA+.¹¹

Por otro lado, el Instituto, como órgano público, en atención a diversas sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales electorales durante el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021 así como en el Proceso Electoral Local 2021-2022, ha adoptado diversas acciones afirmativas, medidas de nivelación e inclusión para asegurar un acceso real y efectivo a ocupar los cargos de los Consejos Distritales y Municipales Electorales, así como en las candidaturas para las Diputaciones e integrantes de los once Ayuntamientos del anterior proceso electoral, a los grupos en situación de vulnerabilidad, incluida la población LGBTTTIQA+, dentro de los que se destaca la libre autoadscripción del género, de tal manera que a continuación se relata la serie de hechos que sucedieron en nuestro Estado para reducir las desigualdades y acelerar la igualdad sustantiva de dichos grupos en el Estado:

- I. El día diecisiete de junio de dos mil diecinueve, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, Tercera Sección, Tomo LXXXII, Núm. 24, el acuerdo de la entonces Contraloría Interna del Instituto, mediante el cual se emite el Código de Ética de este Instituto¹², el cual tiene como propósito que, en las actuaciones de las personas servidoras públicas, dentro y fuera del Instituto, siempre impere una conducta digna y se fortalezca el servicio público ético e íntegro.

¹¹ Consultable en el enlace electrónico: <https://www.youtube.com/watch?v=1Whu41nbmlo>

¹² Consultable en el enlace electrónico: https://www.ieeags.mx/media/Legislacion/None/C%C3%93DIGO_DE_%C3%89TICA_DEL_INSTITUTO_ESTATAL_ELECTORAL_DE_AGUASCALIENTES.pdf

El Código de Ética, a su vez prevé los principios de igualdad y no discriminación, con los cuales se deben regir las personas que integran el servicio público del Instituto, señalando que deberán prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

- II. Asimismo, en atención al punto de acuerdo sexto del acuerdo mediante el cual se aprobó el Código de Ética, se ordenó la elaboración de un Código de Conducta para este Instituto¹³, mismo que fue aprobado por el Consejo General de este Instituto, en sesión ordinaria de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecinueve, mediante acuerdo identificado con la clave CG-A-50/19, en el cual contiene la forma en que el funcionariado público del Instituto aplicará los principios, valores y reglas de integridad que le resulten aplicables.

En el citado Código de conducta, se establece como uno de los valores esenciales, la igualdad y no discriminación, a su vez, señala los compromisos a denunciar cualquier conducta que propicie la discriminación, la intimidación y cualquier otro tipo de acoso entre las personas integrantes del servicio público del Instituto; de la misma manera prevé las abstenciones de quienes trabajen en el propio organismo de difundir, exhibir, enviar o promover a través de algún medio de comunicación, mensajes, fotos, videos, ilustraciones u otros de naturaleza sexual, de discriminación referente a la apariencia o anatomía, origen étnico o nacional, color de piel, cultura, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión o preferencia y vida sexual, o cualquier otra

¹³ Para su consulta, se encuentra disponible en el enlace: https://www.ieeags.mx/media/Legislacion/None/C%C3%93DIGO_DE_CONDUCTA_DEL_INSTITUTO_ESTATAL_ELECTORAL_DE_AGUASCALIENTES.pdf

manifestación de violencia, así como rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual del personal o usuario del Instituto.

- III. En virtud de la sentencia emitida por el TEEA, en fecha tres de noviembre de dos mil veinte, dentro del expediente TEEA-JDC-018/2020, se dejó sin efectos la Convocatoria para integrar los Consejos Distritales y Municipales Electorales en el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021, en el que se eligieron las Diputaciones del H. Congreso del Estado, así como las y los integrantes de los H. Ayuntamientos del Estado; y en cumplimiento a la sentencia de mérito, estableció como medida afirmativa la reserva del **10% (diez por ciento)** de las personas integrantes de los Consejos Distritales y Municipales Electorales, tanto cargos propietarios como suplentes, para personas autoadscritas a grupos en situación de vulnerabilidad, a saber, personas mayores de sesenta años, personas con discapacidad, personas indígenas y personas de la comunidad LGBTTTIQA+, accediendo a dicha cuota aquellas personas que cumplieron con los requisitos de selección, así como los criterios de evaluación y orientadores que fueron ponderados durante el periodo de valoración curricular y de experiencia del procedimiento de designación y selección de las personas aspirantes para la integración de las autoridades electorales en el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021.

De la misma forma, en cumplimiento a la sentencia TEEA-JDC-018/2020, en la etapa de registro de las personas aspirantes para integrar los Consejos Distritales y Municipales Electorales, se agregó un tercer casillero en el rubro de género en el que además de seleccionar “mujer” u “hombre” se podía dar clic en “no binario”, como medida de nivelación e inclusión para el reconocimiento de las personas que se auto adscribieran a ese género.

- IV. Asimismo, en atención a lo dictaminado mediante la sentencia emitida por el TEEA, recaída en el expediente TEEA-JDC-018/2020, este Instituto en sesión ordinaria de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil veinte, aprobó mediante acuerdo CG-A-53/2020, la “Agenda

Inclusiva Permanente y Manual de Buenas Prácticas para la Atención de Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad”¹⁴.

En la agenda inclusiva permanente se buscó mediante acciones, lograr la erradicación de la discriminación, la promoción de la inclusión y el impulso de los derechos político-electorales de las personas residentes en la entidad, a partir de la construcción de mecanismos idóneos para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, y con ello se incide en el actuar permanente de las personas servidoras públicas del Instituto. Por otro lado, con el Manual de buenas prácticas para la atención de personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, se previeron dos funciones esenciales, la de servir como documento de referencia a partir del cual se generarían protocolos de atención específicos para cada una de las actividades institucionales que se realizan con atención al público, y por otro, a través del compromiso de retroalimentación constante, servir como autoevaluación de las actividades de servicio del Instituto.

- V. Mediante acuerdo identificado con la clave CG-A-54/2020, aprobado por el Consejo General del Instituto en fecha treinta y uno de diciembre de dos mil veinte, fueron designados a las y los integrantes de los Consejos Distritales y Municipales Electorales, en el que tomando en cuenta los porcentajes obtenidos en el examen final (50%), entrevista (30%) y nivel de estudios y experiencia electoral (20%), así como la cuota establecida en la Convocatoria aludida en la fracción III, se obtuvo que de las 348 designaciones, propietarias y suplentes, **25** correspondían a personas autoadscritas en algún grupo de situación de vulnerabilidad, a saber, 16 personas mayores de 60 años; 2 personas con alguna discapacidad y 7 personas de la comunidad LGTBTTIQA+, de las cuales 1 persona, se auto adscribió dentro de un género no binario; de las 25 designaciones, fueron 13 personas propietarias y 12 personas suplentes, representando un 7.18% (siete punto dieciocho por ciento) y no el 10% (diez por ciento) de la totalidad de los cargos propietarios y suplentes que se determinó conforme a

¹⁴ Consultable en el enlace electrónico: https://www.ieeags.mx/media/Legislacion/None/Agenda_inclusiva_permanente_y_Manual.pdf

la sentencia, toda vez que dichas personas fueron quienes llegaron a la última de las etapas y fueron consideradas como idóneas para ocupar los cargos.

- VI. El acuerdo identificado con la clave CG-A-54/2020, fue recurrido por dos aspirantes, recayendo en los juicios con números de expedientes TEEA-JDC-001/2021 y TEEA-JDC-002/2021, mismos que fueron acumulados y de los cuales fue dictada la sentencia por el TEEA, en fecha veintidós de enero de dos mil veintiuno, mediante la cual revocó el acuerdo CG-A-54/2020, y ordenó al Consejo General del Instituto, realizar las modificaciones y ajustes pertinentes en la designación de los nombramientos de cargos propietarios dentro de la integración de los Consejos Distritales y Municipales Electorales, a efecto de que nueve personas mayores de sesenta años, seis personas de la comunidad LGTBTTIQA+, dos personas con alguna discapacidad y una persona auto adscrita dentro del género no binario, ocuparan cargos propietarios en la integración de los órganos administrativos electorales en comento.
- VII. En cumplimiento a lo mencionado en el párrafo anterior, fue aprobado por el Consejo General de este Instituto el acuerdo identificado con la clave CG-A-07/21, en sesión extraordinaria de fecha veintisiete de enero de dos mil veintiuno, en el cual se expone que de las 25 designaciones que se hicieron a los grupos en situación de vulnerabilidad, recaídas en el acuerdo CG-A-54/2020, siendo 13 para cargos propietarios y 12 suplencias, a fin de privilegiar los cargos propietarios, en dicho acuerdo se designaron 18 cargos propietarios y 7 suplencias.
- VIII. Posteriormente, en virtud de diversos desistimientos, por integrantes de los consejos electorales, en los que uno de ellos implicaba una persona auto adscrita dentro de algún grupo en situación de vulnerabilidad, a saber, una mujer mayor de sesenta años, fue emitido por el Consejo General el acuerdo identificado con la clave CG-A-17/21, en sesión extraordinaria de fecha seis de febrero de dos mil veintiuno, con el cual quedó finalmente, el esquema de cuotas de los grupos en situación de vulnerabilidad de la siguiente manera, de las 7 suplencias existentes se redujo a 6 suplencias y 18 propietarios, siendo 24 las personas que pertenecían a un grupo en situación de vulnerabilidad.

- IX. Mediante acuerdo aprobado por el Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-26/21, de fecha veintisiete de febrero de dos mil veintiuno, fueron aprobados los “Lineamientos que contienen las cuotas en favor de las personas que integran la comunidad LGBTIQ+ y las que presentan alguna discapacidad para el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021”, ello en atención a la sentencia recaída en el expediente SM-JDC-59/2021, dictada por la Sala Regional Monterrey del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en fecha veinte de febrero de dos mil veintiuno.

Por lo anterior, fue determinada para los partidos políticos como cuota de postulación para las Diputaciones, dos fórmulas, una fórmula destinada a una candidatura a Diputación por el principio de mayoría relativa y otra fórmula de las candidaturas postuladas en la lista correspondiente al principio de representación proporcional, las cuales podrían ser conformadas indistintamente por personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQA+ o bien por personas con discapacidad. Para el caso, de que una persona propietaria de la fórmula se encontrara auto adscrita como no binaria, podría postularse con una persona suplente de cualquier género (masculino, femenino o no binario), siempre que también perteneciera a la población LGBTTTIQA+ o presentara alguna discapacidad. Para el caso de la coalición parcial “Juntos Haremos Historia en Aguascalientes” se estableció postular una cuota en lo colectivo y otra en lo individual, por tanto, cada partido político en lo particular, debía postular una fórmula por el principio de mayoría relativa, adicional a una fórmula destinada a la lista presentada bajo el principio de representación proporcional por cada uno de los tres partidos políticos coaligados.

Para la postulación de integrantes de los Ayuntamientos, fueron tres fórmulas, de las que se determinó que, dos de ellas eran para candidaturas por el principio de mayoría relativa y una por el principio de representación proporcional, aplicando las mismas reglas sobre la conformación de fórmulas, referidas en el párrafo inmediato anterior.

Para el caso de la coalición parcial “Juntos Haremos Historia en Aguascalientes”, se estableció que se postularía una fórmula de candidaturas integradas por personas de la población LGBTTTIQA+ o que presentan alguna discapacidad, indistintamente, en

cualquiera de los cargos de los seis ayuntamientos en que se encontraban coaligados y en lo individual cada partido político debía postular otra fórmula por el principio de mayoría relativa, adicional a una fórmula destinada a la lista presentada bajo el principio de representación proporcional por cada uno de los tres partidos políticos que integraban la coalición.

- X. En sesión extraordinaria del Consejo General de este Instituto, de fecha veintiuno de marzo de dos mil veintiuno, mediante acuerdo identificado con la clave CG-A-30/21, fueron modificados los “Lineamientos que contienen las cuotas en favor de las personas que integran la comunidad LGBTIQ+ y las que presentan alguna discapacidad para el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021”, ello en razón a la sentencia emitida por la Sala Regional Monterrey del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en dicho acuerdo medularmente se modificó que las fórmulas de personas postuladas de la comunidad LGBTTTIQA+ y con discapacidad, se integrarán con una persona propietaria y suplente pertenecientes al mismo grupo vulnerable.
- XI. De las candidaturas que fueron registradas por los partidos políticos y coaliciones, para la integración de los once Ayuntamientos y el H. Congreso del Estado en el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021, se obtuvieron los siguientes datos estadísticos acerca del total de personas registradas que integran la comunidad LGBTTTIQA+ y las que presentan alguna discapacidad, dando cumplimiento a las cuotas establecidas mediante acuerdos identificados con las claves CG-A-26/21 y CG-A-30/21:

Cargo		Candidaturas con discapacidad	Candidaturas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQA+
Diputaciones locales	Mayoría Relativa	9 candidaturas	22 candidaturas
	Representación	8 candidaturas	18 candidaturas
	Proporcional		

TOTAL (candidaturas propietarias y suplentes)	17	40
--	----	----

Cargo		Candidaturas con discapacidad	Candidaturas pertenecientes a la comunidad LGBTTIQA+	
Ayuntamientos	Presidencias Municipales	0 candidaturas	3 candidaturas	
	Sindicaturas	1 candidatura	8 candidaturas	
	Regidurías	Mayoría Relativa	13 candidaturas	31 candidaturas
		Representación Proporcional	13 candidaturas	25 candidaturas
Total (candidaturas propietarias y suplentes)		27	67	

- XII. En la Convocatoria emitida por el entonces consejero presidente de este Instituto, para la integración de los Consejos Distritales Electorales, para el Proceso Electoral Local 2021-2022, en el que se eligió la Gubernatura en el Estado, se analizó la viabilidad de la cuota impuesta en el anterior proceso electoral por el órgano jurisdiccional electoral local respecto a la misma materia, y se procuró que se accediera real y efectivamente a los cargos administrativos, observando que cada grupo en situación de vulnerabilidad tiene necesidades e intereses distintos, dándosele un tratamiento individual que permitiera maximizar los derechos político-electorales de sus integrantes, por tanto las acciones afirmativas en favor de estos grupos consistieron en **cuatro cuotas del 4% (cuatro por ciento)**, cada una, ocupadas respectivamente, por las personas adscritas en los distintos grupos de situación de vulnerabilidad en la entidad de la totalidad de los cargos propietarios a ocupar en los referidos Consejos Distritales Electorales, los grupos que se comprendieron

fueron los siguientes: 1. Comunidad LGTBTTIQA+ y personas no binarias; 2. Personas con alguna discapacidad permanente; 3. Personas indígenas; y, 4. Personas mayores de sesenta años.

En dicha Convocatoria, además, se estableció que el Instituto, se reservaba la facultad de integrar a las personas mayores de sesenta años no adscritas dentro de este grupo en situación de vulnerabilidad en la lista de mérito, siempre que ello, causara mayor beneficio a su persona y facilitara o acelerara su acceso a los cargos a ocupar en los referidos órganos electorales.

XIII. En sesión ordinaria del Consejo General de este Instituto, de fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, fueron designadas las personas integrantes de los dieciocho Consejos Distritales Electorales para el Proceso Electoral Local 2021-2022, mediante el acuerdo identificado con la clave CG-A-90/21, en el cual se vieron proyectadas las cuotas de la siguiente manera:

Grupo en Situación de Vulnerabilidad	Personas de la comunidad LGTBTTIQA+ y adscritas como No binarias	Personas con discapacidad permanente	Personas indígenas	Personas mayores de 60 años
Cuota (personas requeridas)	4% (5)	4% (5)	4% (5)	4% (5)
Personas en situación de aptitud e idoneidad para integrar los Consejos Distritales Electorales	5	3	0	8
Personas que integran los Consejos Distritales Electorales	5	3	0	5

Grupo en Situación de Vulnerabilidad	Personas de la comunidad LGBT+ y adscritas como No binarias	Personas con discapacidad permanente	Personas indígenas	Personas mayores de 60 años
Personas requeridas para completar la cuota del 4%	0	2	5	0
Complemento de la cuota con personas mayores de 60 años¹⁵	0	2	5	0

XIV. En fecha veinticinco de julio de dos mil veintitrés, en sesión ordinaria el Consejo General de este Instituto emitió el “REGLAMENTO DE LOS CONSEJOS DISTRITALES Y MUNICIPALES ELECTORALES DEL INSTITUTO ESTADAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES”, el cual comprende que para la integración de dichos organismos electorales, el Instituto aplicará medidas afirmativas en favor de los grupos en situación de vulnerabilidad, previendo al menos a las personas de la diversidad sexual y de género, población con alguna discapacidad permanente y personas mayores de sesenta años.

XV. Los días catorce, quince y dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés, este instituto llevó a cabo los “Diálogos por una democracia inclusiva”, en los que participaron los grupos de atención prioritaria: personas con discapacidad, adultas mayores, pueblos y comunidades indígenas, así como la población perteneciente a la diversidad sexual y de género; recibándose en dichos ejercicios consultivos las opiniones, y sugerencias de las personas pertenecientes a dichos grupos, así como las de las representaciones de algunos partidos políticos, a efecto de elaborar con dicha información, el informe correspondiente y obtener los insumos para la elaboración de las acciones afirmativas en favor de diversos grupos

¹⁵ Aún y cuando no se hubieren auto adscrito a dicho grupo, cumplieran con la edad registrada y hubieren obtenido mejores calificaciones, este Instituto ejerció la facultad reservada y referida en la Convocatoria, a fin de causarles un mayor beneficio a su persona y facilitarles o acelerarles su acceso a los cargos a ocupar en los referidos órganos electorales.

poblacionales, en la integración de los organismos electorales, y la postulación de candidaturas a cargos de elección popular para el Proceso Electoral Concurrente 2023-2024 en Aguascalientes.

XVI. En fecha trece de octubre de dos mil veintitrés, el Consejo General de este Instituto aprobó los “LINEAMIENTOS DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES, PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS EN FAVOR DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN LA INTEGRACIÓN DE LOS ORGANISMOS ELECTORALES EN EL PROCESO ELECTORAL CONCURRENTE 2023-2024 EN AGUASCALIENTES.”¹⁶, en los cuales se establecieron tres cuotas en favor de los grupos de atención prioritaria, cada una del 6.5 % (seis punto cinco por ciento) para cada grupo, los grupos poblacionales a los que fue dirigida la cuota fueron: 1. Comunidad LGBTTTIQA+ y personas no binarias; 2. Personas con alguna discapacidad permanente; 3. Personas mayores de sesenta años.

XVII. Asimismo, en sesión ordinaria del Consejo General de este Instituto, de fecha veintisiete de octubre de dos mil veintitrés, se aprobaron los “LINEAMIENTOS DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES, PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS EN FAVOR DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA EN LA POSTULACIÓN DE CANDIDATURAS EN EL PROCESO ELECTORAL CONCURRENTE 2023-2024 EN AGUASCALIENTES”.

En dichos Lineamientos, se realizaron los cálculos correspondientes atendiendo al número de cargos a renovar y el porcentaje poblacional del grupo de atención prioritaria conforme a los datos del INEGI. Para el caso de Diputaciones, por el principio de mayoría relativa, los partidos políticos y coaliciones deberán postular al menos una fórmula en favor de la comunidad LGBTTTIQA+ y cuando menos una fórmula en beneficio de las personas con discapacidad permanente, y estas no deben ser colocadas en los tres distritos que obtuvieron el porcentaje de votación válida emitida más bajo en el Proceso Electoral

¹⁶ Consultables en: https://www.ieeags.mx/media/Legislacion/None/LINEAMIENTOS_GAP_PECO_23-24_ORGANISMOS.pdf

Concurrente Ordinario 2020-2021 y por el principio de representación proporcional, al menos una fórmula en favor de la comunidad LGBTTTIQA+, y cuando menos una fórmula en beneficio de las personas con discapacidad permanente, y estas deberán ser postuladas por los partidos políticos, en las posiciones 1°, 4° o 5° de la lista.

Para el caso de Ayuntamientos por el principio de mayoría relativa, se estableció que los partidos políticos y coaliciones deben de postular por lo menos cuatro fórmulas en favor de la comunidad LGBTTTIQA+ y al menos cuatro fórmulas destinadas en beneficio de las personas con discapacidad permanente, lo anterior condicionado a que no debían de colocarse dichas cuotas en los Ayuntamientos, donde fueron obtenidos los porcentajes de la votación válida emitida más bajos en el Proceso Electoral Concurrente Ordinario 2020-2021. Por el principio de representación proporcional, se destinaron al menos tres fórmulas en favor de la comunidad LGBTTTIQA+ y al menos tres fórmulas destinadas en beneficio de las personas con discapacidad permanente, las cuales deberán ser colocadas por los partidos políticos en las primeras dos Regidurías, en cualquiera de sus listas de candidaturas por el principio de representación proporcional correspondientes a los once Ayuntamientos de la entidad.

Resulta conveniente señalar, que los lineamientos de mérito se encuentran *sub iudice*, en el Tribunal Electoral del Estado de Aguascalientes.

5. Marco normativo

Con la finalidad de robustecer el marco de derechos reconocidos en favor de quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular de la comunidad trans y las personas identificadas como no binarias, este Instituto, tomando como base la CPEUM, así como los principios de Yogyakarta, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como derivado del reconocimiento de los derechos humanos de las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género por parte del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se enuncian de forma no limitativa los siguientes derechos:

...

- I. **Derecho al disfrute de los derechos humanos, a la igualdad y a no sufrir ningún tipo de discriminación**, de conformidad al artículo 1° de la CPEUM, y los principios 1 y 2 de la legislación internacional de derechos humanos de Yogyakarta, establece que 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, sin discriminación alguna, ni de forma particular por motivos de orientación sexual o identidad de género, a su vez establecen que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección por las leyes.

- II. **Derecho a la vida privada**, consagrado en los artículos 14 y 16 de la CPEUM, 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.¹⁷

- III. **Derecho a una vida libre de violencia**, forma parte del catálogo de los derechos que deben considerarse integrados al orden nacional “Parámetro de regularidad constitucional”, en interpretación al artículo 1° de la CPEUM.

- IV. **Derecho a no ser sometidos a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes**, por razones de la orientación sexual o la identidad de género, en relación a lo establecido en el artículo 1° de la CPEUM y el principio 10 de la legislación internacional de Yogyakarta.

- V. **Derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado**, ante todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por el funcionariado público o por cualquier individuo, grupo o institución, consagrado en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹⁷ 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.

- ...
- VI. **Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica.** De conformidad al principio 3 de la legislación de Yogyakarta, se establece que todo ser humano tiene derecho, al reconocimiento de su personalidad jurídica y disfrutar de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, independientemente de su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género.
- VII. **Derecho de audiencia y debido proceso.** Es el derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída por la autoridad competente, con las debidas formalidades y dentro de un plazo razonable, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones, de conformidad al artículo 14 de la CPEUM y el principio 8 de la legislación de derechos humanos de Yogyakarta.
- VIII. **Derecho al trabajo digno y socialmente útil y derecho a la libertad profesional,** establecidos en los artículos 5° y 123 de la CPEUM, que protege a las personas de que se les impida dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, siendo lícitos. También la ciudadanía mexicana, tiene el **derecho político a ser nombrada 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. Dicho derecho se encuentra ligado al **derecho a la no discriminación en el trabajo,** establecido en los artículos 1° apartado (a) y 2° del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, donde se señala que cualquier forma de discriminación en el lugar del trabajo genera la violación y afectación de los Derechos Humanos.
- IX. **Derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social,** bajo las directrices indicadas en el artículo 123 de la CPEUM y el principio 13 del compendio internacional de Yogyakarta.

- ...
- X. **Derecho a la salud**, consagrado en el artículo 4° de la CPEUM, 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.

 - XI. **Derecho a la educación**, toda persona tiene derecho a recibir educación, sin que exista discriminación alguna. El Estado impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior, en relación al artículo 3° de la CPEUM y el principio 16 de la citada legislación de Yogyakarta.

 - XII. **Derecho a la libertad de pensamiento y expresión**, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, bajo el artículo 6° de la CPEUM y el principio 19 de la legislación de Yogyakarta.

 - XIII. **Derecho a la libertad de asociación, reunión y manifestación**, siendo de manera pacífica con cualquier objeto lícito, en razón al artículo 9° de la CPEUM y el principio 20 de la referida legislación internacional de derechos humanos de Yogyakarta.

 - XIV. **Derecho a la identidad personal y de género**, 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”, mismo derecho se encuentra **ligado al derecho a la autonomía corporal**, en el que se encuentra la libertad de tomar decisiones autónomas sobre nuestro cuerpo.

- ...
- XV. Derecho al libre desarrollo de la personalidad,** éste debe ser entendido como el reconocimiento del Estado, sobre la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles injustificados, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, su libre opción sexual, etcétera. En ese sentido, el derecho a la libertad personal basada en la orientación sexual e identidad de género se considera un derecho inalienable, vinculado directamente al libre desarrollo de la personalidad.
- XVI. Derecho a la protección de datos personales, al acceso, rectificación, cancelación, oposición y portabilidad de estos,** 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 CPEUM. 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 o no binarias que permitan adoptar políticas tendientes a ampliar sus derechos.

6. Derechos de las personas de la diversidad sexual y/o de género que laboran y prestan sus servicios en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes.

Todas las personas que laboren o presten 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 orientación sexual, expresión y/o identidad de género, por quienes laboren o presten servicios profesionales en el Instituto.

A continuación, se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa, los derechos de quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular de la comunidad trans y las personas identificadas como no binarias, que laboren o presten sus servicios en el Instituto.

6.1. 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.

Para tal efecto, el personal administrativo deberá preguntar, a través de un formato anónimo y voluntario, a las personas de nuevo ingreso, así como a las que ya se encuentren laborando en el Instituto, cómo desean ser llamadas, dejando constancia de ello en dicha DA, para que de manera posterior se haga del conocimiento de las áreas, en el caso que así se requiera o este Instituto identifique personas trans o no binarias.

En ese sentido, en un plazo no mayor a 30 días este derecho a la libertad de identidad de género deberá reconocerse, en los actos sociales como tomas de protesta, sesiones en órganos colegiados, eventos, reuniones, entre otros, así como, actas, comprobaciones, acuerdos, resoluciones y minutas, sistemas informáticos internos, documentos que deriven de los mismos, circulares, memorándums, escritos o cualquier documento interno, directorio, notificaciones personales o electrónicas, correo electrónico, actualización del nombre en el número de extensión del teléfono, modificación del nombre y la fotografía en la credencial de la persona empleada del Instituto, y cualquier otro sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto. En el caso de las personas que no hayan iniciado o concluido con los trámites de rectificación de su documentación, el contrato y los recibos de pago, al ser documentos de carácter legal u oficial, preservarán íntegramente los datos de identificación establecidos en sus documentos oficiales; y, serán resguardados en secrecía para no causar ningún daño o que pueda ser utilizado en contra de las personas trans o identificadas como no binarias.

6.2. Es responsabilidad de las áreas del Instituto, así como del personal de vigilancia, garantizar el derecho a acceder a las instalaciones del mismo a las personas, aun cuando sus documentos no reflejen su identidad o expresión de género, atendiendo las medidas justificadas de control del cuerpo de seguridad, además de que se garantizarán las medidas de acondicionamiento necesarias en caso de que presenten alguna discapacidad, en concordancia con lo establecido en la “Agenda Inclusiva Permanente y el Manual de Buenas Prácticas para la Atención de Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad”.

6.3. Derecho a utilizar los sanitarios y otros servicios comunes del Instituto, con el acondicionamiento adecuado en caso de que presenten alguna discapacidad, y acorde con su identidad de género.

...
A fin de garantizar este derecho, en la parte exterior de los sanitarios que se encuentran dentro de las instalaciones del instituto, se incluirá una placa visible con la leyenda “BIENVENIDAS LAS PERSONAS PERTENECIENTES A LA POBLACIÓN TRANS” además en dicha placa aparecerá la leyenda que señale que las personas tienen derecho a utilizar el sanitario que refleje su identidad o expresión de género u orientación sexual, y que está estrictamente prohibido cualquier tipo de discriminación.

La colocación de dichas placas en las instalaciones del Instituto, corresponderá a la DA, las cuales deberán contar con el visto bueno de la Comisión.

A su vez, se procurará que, ambos baños cuenten con un depósito para toallas sanitarias, y que donde estén colocados los mingitorios sean preferentemente cerrados.

Tratándose de inmuebles arrendados o en comodato, en los que el instituto realice actividades de forma constante y en su caso, se compartan sanitarios con otras entidades públicas o privadas, la DA será responsable de transmitir a la parte arrendadora o comodante el presente Protocolo, a efecto de garantizar el derecho de las personas que laboran o prestan sus servicios en el Instituto a utilizar los sanitarios, de acuerdo a su identidad y/o expresión de género.

Asimismo, tratándose de inmuebles arrendados o en comodato en los que, el Instituto tenga su uso exclusivo de forma constante, la colocación de dichos anuncios corresponderá, siendo el caso de las sedes de los organismos electorales, al personal adscrito a la DCyOE o bien, tratándose de los Centros de Captura y Verificación (CCV), será la CI, la instancia responsable de la colocación de los anuncios, o aquella área, que, en su caso, sea responsable del uso del inmueble.

6.4. Derecho a no ser discriminadas por su orientación sexual, 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.

6.5. Derecho a un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. En caso de que una persona sufra alguna acción u omisión atinentes a violentar o discriminar por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, se sancionará conforme al ordenamiento que resulte aplicable, siendo la “LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES” y/o los “LINEAMIENTOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR, DE CONCILIACIÓN Y

...
AL RECURSO DE INCONFORMIDAD, ASÍ COMO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y DE LA RAMA ADMINISTRATIVA, ADSCRITAS AL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES.”, o en su caso el “REGLAMENTO DE LOS CONSEJOS DISTRITALES Y MUNICIPALES ELECTORALES DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE AGUASCALIENTES”.

6.6. De manera enunciativa más no limitativa, algunos ejemplos de conductas que podrán ser consideradas como violencia por identidad o expresión de género, y que serán atendidas de conformidad a lo establecido en los presentes lineamientos, son:

- a. No llamar de forma reiterada a la persona por su nombre o con los pronombres que reflejen su identidad de género, 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, o bien, cuestionar y/o negar la identidad de género de una persona trans o identificada como no binaria.
- c. Impedir el acceso a sanitarios derivado de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- d. Negar el uso de los aparatos electrodomésticos comunes, transportación y otros servicios sin una justificación válida, derivado de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- e. Hacer bromas, burlas, piropos, comentarios y preguntas, no consentidos por la persona 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.

6.7. Derecho a que no se restrinjan, nieguen o limiten los servicios administrativos, de salud y, en su caso, judiciales, a los que tienen derecho, incluidos los permisos, licencias u otras concesiones relacionadas con su salud física y mental, y, a que, éstas, sean otorgadas libres de prejuicios de género y sin discriminación, bajo los principios de profesionalismo y eficacia, incluyendo las relacionadas a procesos de transición.

En coordinación con la DA, la Comisión vigilará que se respete el derecho a la salud física y mental, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad o expresión de género. Para tal efecto, la Comisión, con auxilio de la Unidad de Género, podrá gestionar la celebración de convenios con las instancias especializadas correspondientes, que estén dispuestas a brindar apoyo psicoemocional al personal que así lo requiera. Por ningún motivo se podrá exigir a las personas trans o identificadas como no binarias, un dictamen pericial que acredite su identidad de género o 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.

6.8. Derecho a obtener las siguientes licencias, según corresponda:

- I. Por nacimiento de descendiente por consanguinidad en línea recta, por primer grado;
- II. Por adopción de una persona menor, contando a partir del día en que sea legalmente entregado, a la persona trabajadora por la autoridad competente;
- III. Por enfermedad que requiera cuidados de un adulto o accidente que ponga en grave peligro la vida de alguno de los descendientes o ascendientes, ambos por consanguinidad en línea recta, por primer grado, y de su pareja;
- IV. Por fallecimiento de familiar por consanguinidad y/o afinidad hasta en cuarto grado; y,
- V. Para ausentarse de su trabajo cuando requieran el tiempo para, en su caso, asistir a citas o procedimientos médicos o realizar los trámites necesarios para obtener y rectificar sus documentos de identidad de género.

La negativa a otorgar dichas licencias deberá estar debidamente fundada y motivada, de lo contrario se considerará como la negación de un derecho humano.

6.9. Derecho a la asignación de un hospedaje o espacios conforme a su identidad de género, en caso de que forme parte de sus funciones, para el caso de las personas identificadas como no binarias, se les consultará lo que consideren como su mejor opción conforme a la disponibilidad que exista en ese momento.

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

Constituirán una excepción a lo señalado en el párrafo anterior, las preguntas realizadas por la Comisión y la Unidad de Género de este Instituto, que tengan como propósito 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.

6.11. 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, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus municipios, el Reglamento de Protección de Datos Personales del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes, y demás disposiciones aplicables en la materia.

6.12. De manera voluntaria, a efecto de que sea respetada su identidad de género en su entorno laboral, la persona trans o identificada como no binaria puede:

a. Informar, vía correo electrónico, a la persona superior jerárquica del cambio de su nombre, en su caso, y solicitarle que sea ésta quien transmita a las personas de su entorno laboral inmediato por este mismo medio, cuál debe ser el trato respetuoso que deben garantizarle, o

b. Solicitar a la Comisión y/o a la Unidad de Género de este Instituto, que hablen con la persona que funge como su superior jerárquico, para los efectos antes señalados.

La Comisión llevará a cabo la supervisión de dicha actividad, mientras que la Unidad de Género dará seguimiento y cumplimiento a dicha sensibilización, para tal efecto la Comisión presentará un informe anual sobre las actividades realizadas.

7. Procedimiento de rectificación de datos personales en la documentación generada, por identidad de género en el Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes

Las personas trans o identificadas como no binarias, 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, vía presencial, telefónica, correo electrónico 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, IMSS e ISSSSPEA o cualquier otro trámite similar, dentro y fuera del Instituto.

Dicha Unidad de Género, a fin de proporcionar una orientación integral a la persona trans o identificada como no binaria, contará con el apoyo de la Comisión, de la DA y de la DJ, según corresponda.

Sírvase como pauta para dichos trámites la *“Guía de Trámite para el Cambio de Identidad de Género”*, publicada en el marco de la Agenda 2030, por el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, que prevé los trámites a realizar en las entidades federativas para la actualización de los documentos oficiales para el cambio de la identidad de género de las personas, consultable en el siguiente enlace electrónico:

<http://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/DRCM/GuiaCambioIdentidad.pdf>

La Comisión, en coordinación con las áreas del Instituto involucradas, dentro de los dos meses siguientes 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, así como el tratamiento que el personal debe dar a las personas trans o identificadas como no binarias para evitar actos de discriminación. Ese documento se actualizará de manera periódica, previo al inicio del proceso electoral correspondiente, en caso de ser necesario, 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 al mismo, pudiendo además fijar

...
tabloides con la información sintetizada del Protocolo, en las áreas de mayor concurrencia dentro del Instituto.

La DA, en coordinación con la Unidad, se asegurarán de que dicho folleto se haga del conocimiento de todas las personas que presten sus servicios en el Instituto, ya sea de forma eventual o permanente.

b. Solicitar que sus documentos y sistemas informáticos en el Instituto sean modificados para que reflejen su identidad de género, lo cual no deberá exceder de treinta días, atendiendo al plazo establecido del párrafo tercero numeral 6.1, contado a partir de que les sea notificado a las áreas el inicio del procedimiento de rectificación. 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 del funcionariado público trans e identificados como no binarios por el tiempo que sea necesario para vincularles a sus derechos y obligaciones como personas trabajadoras del Instituto.

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

7.1. Para la modificación de documentos emitidos por el Instituto y sistemas informáticos del mismo, el procedimiento de rectificación de identidad se desarrollará atendiendo a los siguientes criterios y conforme al procedimiento señalado en el numeral inmediato siguiente:

a. Para la modificación del contrato laboral y los recibos de pago, al ser considerados documentos legales u oficiales, necesarios para realizar trámites administrativos y generar determinados efectos jurídicos en favor de la persona, 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 de actas, comprobaciones, acuerdos, resoluciones y minutas, sistemas informáticos internos, documentos que deriven de los mismos, circulares, memorándums, escritos o cualquier documento interno, directorio, notificaciones electrónicas o personales, correo electrónico, actualización del nombre en el número de extensión del teléfono, así como para la actualización de la fotografía de la credencial de la persona empleada del Instituto, y cualquier otro

... sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto, a efecto de que sea acorde a su expresión de género, no será necesario iniciar o 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 bajo protesta señalada en el numeral 7.2. inciso a).

7.2. El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma:

a. La persona trans o identificada como no binaria, deberá solicitar a la Comisión y/o a la Unidad de Género, el inicio del procedimiento de rectificación de los documentos y registros institucionales que aún no sean acordes a su identidad de género. La solicitud será por correo electrónico y deberá estar dirigida a la Presidencia de la Comisión y/o 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. En caso de que aún no haya iniciado o concluido los trámites para la rectificación de su acta de nacimiento, CURP, RFC, credencial para votar, y cuando para el desempeño de sus funciones así lo requiera: pasaporte, licencia de conducir, título y cédula profesional, la persona deberá anexar una carta bajo protesta de decir verdad, en la que manifieste realizarlos y de informarle a la Comisión en cuanto estén concluidos.

b. Una vez recibida la solicitud, la Comisión y/o la Unidad de Género iniciarán de manera inmediata el procedimiento de rectificación de documentos y registros en el Instituto, recabando el consentimiento del Aviso de privacidad correspondiente, 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 7.1 incisos a., o b., realicen lo siguiente:

1. A la DA, a efecto de que realice la actualización de la credencial de la persona prestadora de servicios, de su fotografía, del expediente laboral, del sistema de nómina, el sistema integral de información, entre otros; solicitar la rectificación de datos de la persona ante el IMSS para efectos de atención médica y ante el ISSSPEA para prestaciones económicas y de seguridad social.

...

2. En lo referente a las personas que son miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral, respecto de los antecedentes de capacitación y antigüedad como integrantes de dicho servicio, se registrará conforme a lo dispuesto en el numeral 8.2 inciso b) número 2 del *“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”*, debiendo la persona titular del órgano de enlace del Servicio Profesional Electoral Nacional de este Instituto, informar de dicha situación al área correspondiente en el Instituto Nacional Electoral.

3. A la Unidad de Transparencia, para que tome nota de la identidad de la persona que rectifica sus datos, para que, en su caso, realice los cambios pertinentes en la plataforma, y a su vez se atiendan adecuadamente las solicitudes de transparencia y acceso a la información, considerando que corresponden a la misma persona.

4. A la CI, 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, Coordinación o área del Instituto a la que se encuentra adscrita la persona trans o identificada como no binaria, 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 DJ y al Órgano Interno de Control del Instituto a efecto de que identifiquen la correlación de la misma persona.

Durante dicho procedimiento, se garantizará la seguridad y confidencialidad en la posesión y portabilidad de los datos personales.

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 ejecutado por la CI, cuyo plazo de respuesta no deberá exceder de diez días contados a partir del día siguiente de la solicitud, pudiendo ser ampliado por una sola vez hasta por diez días, cuando así lo justifiquen las circunstancias y siempre y cuando se le notifique a la parte interesada dentro del plazo de respuesta, de conformidad al artículo 71 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión

de Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus municipios, y demás disposiciones aplicables en la materia.

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 vinculado 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 la persona prestadora de servicios o la actualización de la fotografía, según corresponda, deberá realizarse por la DA, cuyo plazo de respuesta no deberá exceder de diez días contados a partir del día siguiente a partir de la solicitud, pudiendo ser ampliado por una sola vez hasta por diez días, cuando así lo justifiquen las circunstancias y siempre y cuando se le notifique a la parte interesada dentro del plazo de respuesta, de conformidad al artículo 71 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus municipios, y demás disposiciones aplicables en la materia.

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 DA, la CI y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, según corresponda, cuyo plazo de respuesta no deberá exceder de diez días contados a partir del día siguiente de la solicitud, pudiendo ser ampliado por una sola vez hasta por diez días, cuando así lo justifiquen las circunstancias y siempre y cuando se le notifique a la parte interesada dentro del plazo de respuesta, de conformidad al artículo 71 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Aguascalientes y sus municipios, y demás disposiciones aplicables en la materia.

7.3. La Comisión y/o la Unidad de Género, realizarán el registro de los procedimientos de rectificación de datos sometidos a su conocimiento y darán seguimiento al cumplimiento de las

funciones encomendadas a las áreas del Instituto involucradas en los mismos. Dicho registro, a su vez deberá hacerlo del conocimiento a la DA de manera periódica.

Dicho registro se informará de manera anual por la Comisión y/o la Unidad de Género, con el propósito de realizar diagnósticos para identificar los puestos o cargos que ocupan las personas trans, su movilidad, la terminación de su relación laboral, posibles casos de discriminación, y demás aspectos que permitan detectar 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, llevarán un seguimiento semestral respecto del estatus de los trámites de actualización de documentos oficiales (acta de nacimiento, CURP, RFC, IMSS, ISSSPEA, credencial para votar y, en su caso, título, cédula profesional, etc.) llevados a cabo por la persona trans o la persona identificada como no binaria, ante las autoridades correspondientes. Para ese efecto, la Comisión y/o la Unidad de Género se comunicarán con la persona trans o no binaria solicitante de forma constante, para llevar una actualización del estatus de cada persona. El resultado de dicha comunicación será informado a las áreas señaladas en el numeral 7.2. inciso b).

8. Acciones para prevenir la violencia y discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género

8.1. La DCyOE con la colaboración de la Comisión, incluirá en sus programas de capacitación y formación temas transversales de no discriminación de quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular de la comunidad trans y las personas identificadas como no binarias, en su entorno laboral.

Durante el mes de junio de cada año, mes de la diversidad, la Comisión y la Unidad de Género, con apoyo de la DCyOE, realizarán acciones de sensibilización y capacitación en la materia, dirigidas a todo el personal adscrito al Instituto, para ello, podrán celebrar acuerdos de colaboración con otras instituciones o personal especializado en la materia para que impartan dichas sensibilizaciones y/o capacitaciones.

...
Durante la semana que comprenda el día veinticinco de junio de cada año, día mundial de la diversidad sexual, se izará la bandera del orgullo LGTBTTIQA+ en las instalaciones de este Instituto. De igual manera, se pondrá a disposición del personal del Instituto, un distintivo alusivo a la diversidad sexual y de género.

Asimismo, el día veinticinco de junio de cada año, será publicada en las páginas oficiales de este Instituto, una breve reseña de la lucha por el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGTBTTIQA+, con el objetivo de instar a la memoria, la igualdad y la dignidad de las personas pertenecientes a la comunidad, cuya elaboración será por parte de la Comisión y de la Unidad de Género.

8.2. En las actividades que realice la Comisión y 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 que pertenecen a la diversidad sexual y de género, en particular de la comunidad trans y las personas identificadas como no binarias.

La Comisión y la Unidad de Género, coadyuvarán para que las campañas informativas y de comunicación al interior del Instituto promuevan una visión no binaria e incluyente de las diversas orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género.

8.3. 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 de la diversidad sexual y de género.

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

8.4. Le corresponde a la Comisión y a la Unidad de Género, compilar y actualizar una lista de personas de la diversidad sexual y de género 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, se dará preferencia a aquellas que hayan realizado su

labor en el Estado de Aguascalientes, sin que esto sea limitativo del resto del país y/o incluso, fuera de éste.

Para lo anterior, la DCyOE, de contar con la información, deberá informar durante el mes de enero de cada año a la Comisión, el directorio de personas expertas y organizaciones de la sociedad civil que trabajen a favor de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual y de género, considerando síntesis curricular, aspectos que sustentan su propuesta y cumplimiento de los requisitos fiscales previstos por la DA, ello, en el marco de las labores de educación cívica y de observación electoral, que realiza dicha Dirección.

8.5. La DA deberá revisar y privilegiar en los procesos de licitación o adjudicación, los productos y servicios que brinden las compañías de seguros e instituciones bancarias procurando que estos ofrezcan servicios de calidad para las personas trans y las personas identificadas como no binarias, y de ser posible, que cubran 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.

8.6. La DA tomará las medidas que considere pertinentes para asegurarse que la orientación sexual, identidad y la expresión de género, no sean un obstáculo en los concursos públicos para ocupar cargos y puestos del Instituto. Para lo anterior, podrá solicitar la asesoría de la Comisión y/o de la Unidad de Género.

Asimismo, la DCyOE, tomará las mismas medidas, para asegurarse que la identidad, la expresión de género y la orientación sexual, no sean un obstáculo en la integración de los organismos electorales, en el proceso electoral correspondiente, con la debida asesoría de la Comisión y/o de la Unidad de Género.

Por otro lado, las personas que son integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional Electoral, se registrarán conforme lo refiere el numeral 9.6 del “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”.

8.7. Las Direcciones, Coordinaciones y demás áreas 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 prestador 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.

8.8. La Comisión, en el marco de sus actividades, 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 género.

En términos de sus atribuciones, le corresponde a la Comisión 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 quienes pertenecen a la diversidad sexual y de género.

9. Fuentes de consulta

Código de Ética del Instituto

<https://www.ieeags.mx/docs/Legislacion/10.pdf>

Código de conducta del Instituto

<https://www.ieeags.mx/docs/Legislacion/11.pdf>

Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-54/2020

http://www.ieeagssystemas.org.mx/sesionesSCG/orden_dia/4707_2020-12-31.pdf

Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-07/21

http://www.ieeagssystemas.org.mx/sesionesSCG/orden_dia/4733_2021-01-27.pdf

Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-17/21

http://www.ieeagssystemas.org.mx/sesionesSCG/orden_dia/2021-02-06_4_488.pdf

Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-26/21

•••
Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-41/23

<https://www.ieeags.mx/media/sesiones/2023-10-13/CG-A-41/23/5. CG-A-41-23 Acuerdo Lineamientos GAP Organismos.pdf>

Acuerdo del Consejo General del Instituto, identificado con la clave CG-A-47/23

<https://www.ieeags.mx/media/sesiones/2023-10-27/CG-A-47/23/11. CG-A-47-23 Acuerdo Lineamientos GAP candidaturas.pdf>