



GUÍA PARA LA **ATENCIÓN** DE LAS **PERSONAS**
LGBT+ EN ÁREAS DE LA **ADMINISTRACIÓN**
PÚBLICA DEL **ESTADO** DE **MÉXICO**

PRESIDENTA
Myrna Araceli García Morón

SECRETARIO GENERAL
Jesús Ponce Rubio

PRIMERA VISITADORA GENERAL
Fabiola Manteca Hernández

SEGUNDO VISITADOR GENERAL
Juan Antonio Laredo Sánchez

**DIRECTORA DE CAPACITACIÓN,
PROMOCIÓN Y VINCULACIÓN**
Mariana Sánchez Garay

**SUBDIRECTORA DE ATENCIÓN A LA
DISCRIMINACIÓN**
Belén Benhumea Bahena

COORDINACIÓN

Ricardo Coyotzin Torres
Mario Ernesto Montes de Oca Bernal

REDACCIÓN

Ana Cecilia Pérez Avilés
Ana Karen Álvarez Esquivel
Ana Karen Vargas Esquivel
Ana María Cristina Dyjak Montes de Oca
Gabriela Paola Roldán Argüello
Indra López González
Jessica Mariana Rodríguez Sánchez
Josh Mendoza Rodríguez
María Cristina Torres Rivera
María del Carmen Hernández Reyes
María Gabriela Hernández Sandoval
María Guadalupe Hernández Nicolás
Marilyn Ramón Medellín
Mireya Miranda Carrillo
Raúl Mercado Villanueva
Román González Gómez
Sandra Tetatzin Contreras
Stephanie Morales Sánchez
Venus Xóchilt Araujo Millán
Yaisel Figueroa Ibarra

REVISIÓN

Unidad Jurídica y Consultiva
Instituto de Investigaciones y Formación
en Derechos Humanos

DISEÑO EDITORIAL

Amira Reyes Izquierdo

FOTO DE PORTADA

Víctor Ramón Hernández Reyes

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Jonás Larios Deniz
Kenya Citlalli Cuevas Fuentes

Contenido

1. Presentación



2. Introducción

3. Conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género

4. Recomendaciones generales al personal de la administración pública del Estado de México

5. Hablar sobre LGBTTTI+ desde una mirada diferente

6. Marco jurídico

7. Conclusiones

8. Fuentes consultadas

9. Anexos



PRESENTACIÓN

El avance contundente de los derechos de la población LGBTTTI+, en México y el mundo, exige al Estado en todos sus órdenes de gobierno —sin importar el ámbito de sus atribuciones— garantizar y respetar la dignidad de todas, todos y todes, no como una dádiva, sino como parte de sus obligaciones enmarcadas en ordenamientos jurídicos locales, nacionales e internacionales.



Sin embargo, la discriminación motivada por la orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales de las personas es un fenómeno estructural que, lejos de limitarse a casos aislados o aleatorios, se manifiesta en acciones repetidas y generalizadas que restringen y menoscaban los derechos de quienes se identifican fuera de la supuesta “normalidad”.

En la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México tenemos claro que las nuevas dinámicas sociales nos obligan a responder en concordancia a partir de una perspectiva especializada y transversal que coadyuve en la atención, la prevención y la disminución de la discriminación hacia los grupos en situación de vulnerabilidad.

Por ello, esta Casa de la Dignidad y de las Libertades, en su compromiso ineludible de erigirse como espacio para que las voces disidentes que han sido silenciadas por la discriminación y/o la violencia puedan ser escuchadas y atendidas en sus demandas y exigencias, y en un hecho sin precedentes, publica esta Guía para la Atención de las personas LGBTTTI+ en áreas de la administración pública del Estado de México, cuya finalidad es brindar una herramienta accesible para que el personal de servicio público del gobierno del Estado de México cuente con directrices básicas que le permitan otorgar un trato digno y respetuoso a las personas LGBTTTI+ que viven o transitan en el territorio mexiquense, desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

Este texto pretende responder al desconocimiento, las dudas y la desinformación, así como al desmantelamiento de los prejuicios y estereotipos en torno al tema, para saber cómo actuar, a dónde dirigirse, incluso qué no hacer, a fin de evitar cualquier tipo de acto relacionado con la homofobia, la lesbofobia, la bifobia o la transfobia.

La guía, aunque no conlleva un carácter vinculante, implica que todas las personas servidoras públicas asuman la obligación, en la medida



de sus competencias, de desempeñar su trabajo de forma íntegra y profesional con toda la población, sin importar cómo se identifique, se manifieste o con quién se vincule emocional o sexualmente.

El documento representa un esfuerzo institucional innovador que, hasta hoy, no existía en la entidad y que deriva de la responsabilidad por impulsar la buena administración pública para fortalecer la cultura de la paz, la resolución de conflictos, así como el restablecimiento del tejido social desde los medios no jurisdiccionales, a favor de la diversidad sexual y de género.

Y en ese tenor, desde mi compromiso personal e institucional, esta Comisión seguirá por la senda de la promoción, divulgación, investigación, protección y defensa de la dignidad y las libertades para lograr que el Estado de México sea una entidad justa, plural, igualitaria y democrática.



MTRA. EN D. MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN
PRESIDENTA

INTRODUCCIÓN

Esta Guía para la atención de las personas LGBTTTI+ en áreas de la administración pública del Estado de México es una herramienta que proporciona recomendaciones para otorgar un trato digno a la población de la diversidad sexual y de género que viva o transite en el territorio mexiquense desde una perspectiva de género y derechos humanos.



Su objetivo principal es hacer llegar recomendaciones a las personas servidoras públicas mexiquenses para que lleven a cabo sus acciones bajo los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia para continuar sumando a la configuración de escenarios equitativos y libres de violencia.

Grosso modo, el texto aglomera una serie de recomendaciones para actuar ante distintas situaciones en las cuales se puedan vulnerar los derechos de las personas a causa de cualquiera de sus características. Particularmente, se ha dado mayor atención a tres sectores específicos, en los cuales, de acuerdo con la experiencia de este organismo defensor, se han presentado mayores prácticas discriminatorias y de violencia debido a razones de género: *el ámbito de la salud, la seguridad pública y el entorno escolar.*

Asimismo, establece una base normativa que respalda jurídicamente los derechos humanos de este grupo vulnerable, así como las obligaciones a las que están sujetas las personas del servicio público de la entidad.

De igual forma, ofrece recursos complementarios, que incluyen un glosario con conceptos o categorías elementales referentes a la diversidad sexual y de género, y un directorio de dependencias y organizaciones con *expertise* en la atención prioritaria a personas LGBTTTI+ víctimas de situaciones de violencia.

Por lo anterior, reconozco el trabajo realizado por las áreas especializadas de capacitación, promoción, vinculación y atención a personas LGBTTTI+ de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM), por el planteamiento de dichas recomendaciones, con base en su experiencia profesional y en las situaciones de discriminación y violencia motivadas por la orientación sexual, la expresión de género o la identidad de género que reconocieron en su labor cotidiana.



Tengo la entera seguridad que esta herramienta será de gran utilidad para mejorar el desempeño institucional a favor de todas las personas. Ahí radica la capacidad transformadora en pro de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación.



**MTRO. EN D. JESÚS PONCE RUBIO
SECRETARIO GENERAL**

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Todas las personas nacen diversas, viven diferentes escenarios y poseen características que las distinguen entre sí y, por ello, merecen el respeto y la garantía de ejercer sus derechos humanos (DD.HH.).



No obstante, cuando se habla sobre diversidad sexual y de género, aún permean tanto el desconocimiento como los prejuicios, lo que impide y obstaculiza el goce de las libertades u oportunidades de las lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTTTI+)¹.

Por esa razón, es importante abordar información que desmantele estereotipos creados a partir de ideas erróneas y confusas. Primero, hay que aclarar que la vivencia de la sexualidad engloba una gran cantidad de aspectos biológicos, psicológicos y sociales que caracterizan a las personas en todas las fases de su desarrollo; de ahí se desprende la diversidad sexual y de género, definida por el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred) como todas las posibilidades que tienen las personas de manifestar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, orientaciones e identidades.

El sexo y el género, conceptos muy diferentes

Dos elementos importantes de la sexualidad son el sexo y el género. El primero hace referencia a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas, a partir de las cuales las personas son clasificadas como mujeres u hombres.

No obstante, también existen casos donde se pueden presentar variaciones a nivel genital, gonadal, cromosómico u hormonal. Eso se conoce como intersexualidad, es decir, cuando los cuerpos no se ajustan a las “nociones típicas” de hombres o mujeres.

Por otra parte, el género es el conjunto de expectativas sociales que varían de acuerdo con el tiempo y la época; se usa para referirse, tradicionalmente, a lo considerado como “masculino” o “femenino”.

A partir de ello, se atribuyen roles o estereotipos —por ejemplo, los colores, los juegos o los oficios—. De esta manera, se considera como “natural y deseable” que las niñas vistan de rosa, jueguen con muñecas, sean recatadas y se preparen para la maternidad; mientras que los niños usen azul, jueguen con balones, tengan prohibido llorar y se les inculque que deben desempeñarse como proveedores cuando alcancen la adultez. La mayoría de las veces, las expresiones y los roles de género se convierten en rígidos modelos que impiden o limitan las posibilidades, los deseos o sentimientos de los seres humanos para hacer cosas que, generalmente,

1 A partir de aquí, se utilizará este acrónimo para hablar acerca de esta población.

son consideradas para un género determinado. Concretamente, cuando se califica como incorrecto que una mujer alcance un puesto directivo y sea madre al mismo tiempo o que un hombre se maquille y se pinte las uñas.

La identidad de género y la expresión de género

Ahora bien, todas las personas tienen una identidad de género, la cual alude a una vivencia interna e individual, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer y que se conforma en los primeros años de desarrollo.

En un alto porcentaje de la población, la identidad, impuesta socialmente, coincide con el sexo con el que se nace. En estos casos hablamos de personas cisgénero; en contrapunto, cuando no existe una concordancia, se les nombra como trans.

El prefijo trans engloba a las personas transexuales y transgénero. La diferencia entre ellas es que las primeras modifican sus cuerpos y apariencia física, a través de intervenciones médicas, quirúrgicas o mediante procedimientos de remplazo hormonal, para que concuerden con el género con el que se identifican; mientras que las segundas no realizan estos cambios, sino solo en lo social, es decir, por medio del nombre o la vestimenta, por mencionar algunos.

Por otra parte, si la identidad es la vivencia interna, la expresión de género se refiere a la manifestación externa de este, que puede abarcar diferentes aspectos, por ejemplo: el gusto por usar camisa o playera, tatuajes o perforaciones, la manera de sentarse o comportarse en una fiesta o reunión social, etcétera.

Dentro de la expresión de género, se halla la vivencia travesti, es decir, la de quienes adoptan, de manera temporal, una expresión contraria a su género mediante el empleo de ropa o complementos característicos de la masculinidad y la feminidad. Como dato, Sor Juana Inés de la Cruz es un referente histórico de una mujer que se travistió para acceder a la educación.

¡Todas las personas tienen derecho a su identidad, y esta debe ser respetada!

¿Qué es la orientación sexual?

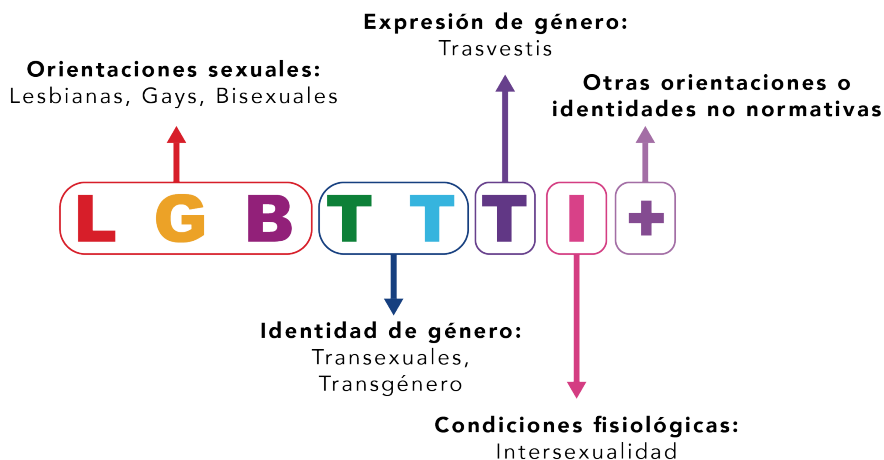
Es la capacidad de sentir atracción erótica, afectiva, emocional o sexual hacia otras personas del mismo género, diferente al suyo o de ambos; se nace con ella y se asimila conforme al crecimiento, por lo que no se aprende ni se enseña.

Algunas de las orientaciones más reconocidas son las siguientes:

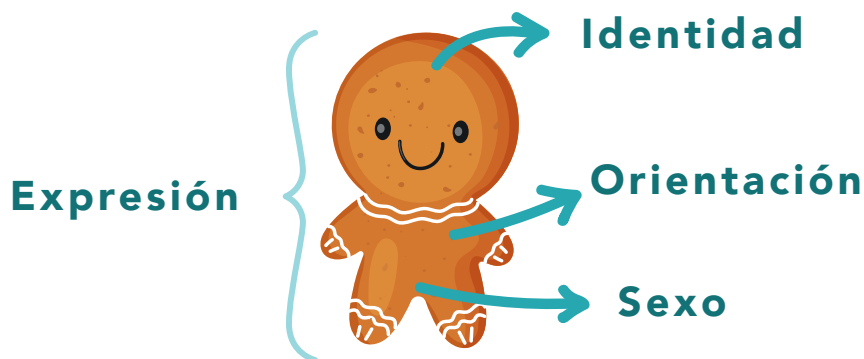
- Homosexualidad: atracción hacia el mismo género.
- Bisexualidad: atracción tanto por mujeres como hombres.
- Heterosexualidad: atracción hacia el género contrario.
- Pansexualidad: atracción sin importar el género, la orientación sexual o identidad.
- Asexualidad: no sentir atracción erótica, pero sí afectiva.



¿Y qué significa LGBTTTI+?



En resumen, se pueden describir los elementos de la sexualidad de la siguiente manera:



¡Todas las personas tienen el derecho de ejercer su sexualidad de manera libre, sin discriminación ni violencia!



RECOMENDACIONES GENERALES AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO

La violencia motivada por el rechazo a lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales continúa como un problema latente en la sociedad, pese a los avances de los últimos años en el reconocimiento a la diversidad sexual.

Al respecto, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS)² apunta que el 37.3 por ciento de la población de 18 años o más que se identifica con una orientación sexual, identidad de género o expresión de género (OSIEG)³ no normativa declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses.

De igual manera, la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)⁴, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), refleja que las personas LGBTTTI+ se enfrentaron a múltiples tipos de violencia en sus hogares, el trabajo o los servicios de salud. Basta con revisar que el 26.1 por ciento de dicho sector ha pensado en suicidarse, por lo menos, en alguna ocasión, cifra mayor al 7.9 por ciento de quienes son cisgénero o heterosexuales.

Derivado de lo anterior, surge la necesidad de proporcionar herramientas que permitan reflexionar sobre el actuar del servicio público frente a situaciones que impliquen el trato directo con la población LGBTTTI+ y, con ello, refrendar el compromiso con la garantía de los DD.HH.

En un inicio, te indicamos algunas recomendaciones que deben ser consideradas, sin importar el orden de actuación, para garantizar que el trato en el servicio público estatal hacia la población LGBTTTI+ sea respetuoso e incluyente en cualquier espacio laboral:

- Brinda un trato empático y como a ti te gustaría que lo hicieran. Cuando alguien acude a cualquier institución, espera ser atendido dignamente.
- Ofrece un servicio con calidad.
- No cuestiones a la persona con temas relacionados a su orientación sexual o expresión de género. Por ejemplo: si una familia lesbomaternal

2 Realizada en el año 2022, tiene como objetivo reconocer la magnitud de la discriminación y sus diversas manifestaciones en la vida cotidiana, profundizando sobre quién o quiénes discriminan, en qué ámbitos y los factores socioculturales que están relacionados; incluye las personas LGBTTTI+ como grupo en situación de vulnerabilidad. Para más información, consúltase el siguiente *link*: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

3 Se usará este acrónimo para mencionar estos tres elementos de la sexualidad.

4 Esta encuesta fue dirigida a mayores de 15 años con una orientación sexual, expresión de género e identidad de género no normativa; su objetivo es dar a conocer datos sociodemográficos, así como la percepción de la población LGBTTTI+ en cuanto a situaciones puntuales de violencia y discriminación. Se puede consultar en https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/endiseg/2022/doc/endiseg_web_2022_presentacion.pdf

acude a solicitar un servicio, no indagues en información privada a partir de roles o estereotipos con preguntas como ¿quién asume el papel de mujer o de hombre?



¿Cómo actuar en situaciones donde se vean involucradas personas trans y no binarias?

- Condúcete conforme a la identidad de género o expresión de género de la persona; utiliza el nombre o pronombre que te indique.
- Emplea lenguaje incluyente y neutro⁵ para referirte con quien hablas.
- Procura que tu conversación no tenga sesgos de género con sustantivos que pueden ser sexistas, tales como “joven, señorita, dama o caballero”; es innecesario y representa un vicio del habla. Te recomendamos una plática con sustantivos neutros, por ejemplo: “Hola, buenos días, ¿cómo está? ¿en qué le puedo ayudar?”. En caso de que sea necesario realizar llamadas telefónicas, enviar mensajes de texto o correos electrónicos, prioriza esta recomendación.
- Si te piden usar pronombres que no sean masculinos ni femeninos, emplea neutros (elle u otros). Comienza a practicarlo en tu vida cotidiana.
- No asumas la identidad de género de nadie, solo por su apariencia; espera a que la persona te indique cómo referirte a ella. Si tienes alguna duda, pregúntale de forma respetuosa: ¿cuál es su nombre?, ¿con qué pronombre se identifica?
- Si es necesario, utiliza el apellido de la persona, especialmente cuando no sea posible corroborar o confirmar su nombre de pila.
- En caso de necesitar el nombre jurídico de quien atiendas para un trámite, y este no coincida con la identidad social, hazle saber que lo ocuparás para la diligencia conducente, pero que el trato que le brindarás será de acuerdo con el género con el que se identifique.

Ejemplo: Karla es una mujer transgénero que acude a servicio médico. La servidora o el servidor público le solicita una identificación oficial para efectos de su expediente clínico; le explica que debe asentar el nombre que se encuentre en su identificación oficial, pero que se referirá a ella como Karla durante todo el proceso, y le notificará a sus compañeras y compañeros esta situación a fin de evitar actos discriminatorios.

- Si te equivocas al momento de nombrar a alguien, corrige y continúa la conversación de forma conducente. No te disculpes exageradamente; podría ser incómodo.
- Cuida la gesticulación que realizas al atender. Por ejemplo, si llega una pareja de hombres tomada de la mano al Registro Civil y pregunta acerca de los requisitos para casarse, evita el uso de expresiones de sorpresa, curiosidad o rechazo.
- Elude hacer preguntas o comentarios sobre el cuerpo o los rasgos

⁵ Los pronombres de género neutro sirven para referirse a lo que está fuera del espectro de lo masculino o lo femenino, pueden utilizarse al momento de aludir a personas no binarias.



físicos de la persona, como el rostro, el cabello, las manos, vestimenta u otros.

Para finalizar este apartado, se presentan algunas propuestas que pueden coadyuvar a reforzar la inclusión de la población LGTBTTI+ al interior del espacio de trabajo, a corto, mediano y largo plazo.

- Plantea y participa en actividades culturales, como conversatorios y talleres con especialistas en diversidad sexual y de género, como una forma de incentivar el respeto.
- Promueve, en caso de estar a tu alcance, la contratación de personas LGTBTTI+.
- Difunde campañas que aborden el tema, para eliminar prejuicios y violencia en tu ambiente laboral.
- Respeta que las personas trans o no binarias puedan ingresar al baño público con el que se sientan identificadas. En caso de no contar con un baño de género neutro, plantea habilitar uno para que se respeten los derechos y la dignidad de estas.
- Basa tu comportamiento en el marco jurídico o normativa secundaria, como protocolos, que den la pauta a seguir incluyendo a la población LGTBTTI+.

Con relación al último punto, las instituciones deben adoptar mecanismos internos que permitan prevenir y sancionar todo acto violento, así como darlos a conocer ante las instancias correspondientes.

Recomendaciones destinadas al personal del sector salud

La salud representa un derecho fundamental para alcanzar un bienestar integral en todos los aspectos cotidianos; cuando se ve vulnerada, sus efectos van en detrimento de otros derechos, como la vida, el trato digno y la no discriminación.

Como dato, hasta 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10)⁶, mientras que en 2018 suprimió la transexualidad de ese listado. Y aunque ese hecho representa un paso importante, aún persisten los actos de violencia en contra de las personas LGTBTTI+ en múltiples escenarios, que van desde la negación de servicios hasta casos vinculados con negligencia médica o maltrato.

Por esa razón, se pretende crear conciencia en el servicio público del sector sanitario con las recomendaciones que se mencionan en la tabla de abajo, las cuales fueron elaboradas a partir de experiencias y situaciones de primer contacto del personal de la CODHEM.

⁶ Esta información puede ser consultada en: <https://www.paho.org/es/noticias/15-5-2015-avances-desafios-situacion-personas-lgbt-15-anos-que-homosexualidad-dejo-ser>

Aspectos generales

Recomendaciones para tu trabajo



Confianza	Genera un clima de respeto durante la consulta. Evita expresiones discriminatorias, violentas o humillantes relacionadas con la sexualidad de la persona paciente.
No juzgar	Evita valorar que el padecimiento o la circunstancia por la que atraviesa una persona es debido a su sexualidad. También deja de lado creencias personales que puedan mermar tu práctica profesional.
Asertividad	Cuando requieras hablar sobre alguna condición médica, un tipo de padecimiento o interpretar algún resultado, hazlo bajo el principio de confidencialidad, sin prejuicios ni revictimización hacia la persona usuaria.
Escucha activa	No menosprecies las vivencias de las personas LGBTTTI+; súmalas a tu conocimiento.
Calidad y calidez	Ofrece un servicio cercano y empático; respeta a quienes requieren de tu atención y explica de forma clara y concisa cuando existan dudas.
Actualización	Revisa protocolos, manuales, leyes y cualquier normativa aplicable en tu trabajo, particularmente en materia de salud y DD.HH., a fin de evitar reproducir prácticas que pudieran considerarse como ilegales o violatorias a la dignidad de las personas. Capacítate constantemente en temas relacionados con la diversidad sexual y de género.
Igualdad y no discriminación	No sugieras o afirmes que la orientación sexual, la expresión de género y la identidad de género son una enfermedad o anormalidad. No prescribas, realices, promuevas ni recomiendes tratamientos o medicamentos que intenten “suprimir, eliminar o corregir” la sexualidad de las personas; hacerlo puede constituir un delito. Las “terapias de conversión” son sancionadas, de acuerdo con el Art. 211 Bis del Código Penal del Estado de México.
Denuncia	¡Alza la voz! No justifiques prácticas de violencia, incluyendo aquellas donde exista acoso u hostigamiento a cualquier persona LGBTTTI+, ya sea usuaria o trabajadora.
Prevención	Cuenta con un directorio de diversas instituciones para canalizar y dar información oportuna sobre distintas alternativas de atención. Orienta a tus compañeras y compañeros sobre la importancia de establecer políticas para evitar la discriminación.



Ahora bien, en caso de que tengas dudas al momento de realizar algún trámite administrativo o procedimiento médico que involucre a la población LGBTTTI+, haz lo siguiente:

- Garantiza la aplicación de normas y protocolos durante la atención⁷.
- Cuida que el personal que tenga bajo su responsabilidad el registro y el manejo de información se encargue de que los documentos de gestión internos se refieran a la autodenominación de la persona.
- Evita exponer o hablar públicamente acerca de la orientación sexual o identidad de género de quien le brindes un servicio con el resto del personal de la institución de salud.
- Si la persona decide estar acompañada por otras de su confianza en la toma de decisiones o en el proceso en el que se encuentre, si es viable, permítele esta posibilidad.
- Incorpora en todos los formatos de recolección de información elementos que permitan conocer tanto el sexo como la identidad de género y deja en claro que los datos estarán protegidos y se usarán solamente para fines estadísticos. Se debe garantizar el derecho a la confidencialidad.
- Establece mecanismos de queja o denuncias accesibles, en caso de que se presente un trato discriminatorio.
- En situaciones donde las personas LGBTTTI+ requieran donar sangre, no les niegues su participación por motivos relacionados a su OSIEG.
- Cuenta con personal especializado en endocrinología, psicología, psiquiatría y ginecología que atienda a personas trans. Considera que, por ejemplo, de manera permanente, hombres trans requerirán de áreas de atención ginecológicas, mientras que las mujeres trans, de servicios de proctología.
- Ubica a las personas en el espacio correspondiente a su género cuando sea necesario el ingreso al área hospitalaria.

De acuerdo con 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 y Guías de Atención Específicas, las instituciones tienen la obligación de brindar terapia de reemplazo hormonal a mujeres y hombres trans. En ese sentido, se recomienda que, desde medicina familiar, se canalice a los servicios especializados para el inicio del reemplazo hormonal, así como se brinde un diagnóstico comprensible y detallado acerca de las implicaciones de este.

⁷ Para más información, se recomienda revisar 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 y Guías de Atención Específicas, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/558167/Versi_n_15_DE_JUNIO_2020_Protocolo_Comunidad_LGBTTI_DT_Versi_n_V_20.pdf

Recomendaciones orientadas al personal de seguridad pública⁸

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se ha pronunciado para que se reconozca la violencia contra la población LGBTTTI+ como un fenómeno complejo donde participan diferentes actores. Eso significa que la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia⁹ son problemas reales con raíces históricas, sociales, culturales, políticas, económicas y simbólicas, cuya máxima consecuencia son los crímenes de odio¹⁰.



En 2024, se registraron al menos 80 muertes violentas de personas LGBTTTI+ en el país por motivos presuntamente relacionados con su OSIEG. Los datos posicionan al Estado de México en los primeros lugares de la república con mayor incidencia. Asimismo, estadísticas de Visible refieren que, en la entidad mexiquense, en 2024 se contabilizaron 458 denuncias de agresiones en contra de dicho sector de la población¹¹. Asimismo, estadísticas de Visible¹² refieren que, en la entidad mexiquense, en 2022 se contabilizaron 123 denuncias de agresiones en contra de dicho sector de la población.

En situaciones reiteradas, la vulneración de derechos proviene de las autoridades encargadas de procurar y administrar justicia, así como de quienes tienen la responsabilidad de velar por la seguridad pública, ya sea por acciones u omisiones que van desde la falta de debida diligencia en sus funciones, detenciones arbitrarias e inspecciones, hasta el uso de fuerza excesiva y procesos de revictimización.

A partir de lo anterior, con el firme propósito de concientizar al personal de seguridad pública y evitar cualquier tipo de violencia o discriminación en cualquier caso donde se involucre la diversidad sexual y de género en diferentes escenarios, se debe contemplar:

- Brindar asistencia sin importar la orientación sexual, expresión de

8 El presente apartado tomó en consideración el Protocolo de Actuación de la Policía Federal para los casos que involucren a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersexuales. Se puede consultar en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544439&fecha=22/11/2018#gsc.tab=0

9 Odio irracional, aversión, rechazo e intolerancia hacia las personas LGBTTTI+, debido, principalmente a prejuicios, estereotipos y desinformación, que se traduce en actos de discriminación y violencia en su contra, a través de distintos medios.

10 Máxima expresión de la violencia contra las personas LGBTTTI+ que se traduce en muertes violentas, las cuales se producen, en la mayoría de las ocasiones, con un alto ensañamiento a las víctimas.

11 Este dato se obtuvo del Informe “Las dinámicas de violencia por prejuicio. Homicidios de personas LGBT+ en México, 2024”, elaborado por la organización Letra S. Se puede consultar en <https://letraese.org.mx/crimenes-de-odio-archivo/>

12 Primera plataforma en línea que permite reportar incidentes de violencia y discriminación cometidos hacia las personas LGBTTTI+ en México, administrada por la asociación civil Amicus. Se puede acceder a través de este [link](https://visible.lgbt/): <https://visible.lgbt/>



género o identidad de género de las personas.

- Mantener una escucha activa, tener empatía y rehusarse a descalificar los testimonios que se proporcionen.
- No realizar cuestionamientos innecesarios sobre la sexualidad de las personas.
- No obstruir el acceso a la asesoría jurídica o defensa adecuada.
- Evitar revictimizar a la población LGBTTTI+, así como a quienes las acompañan, al momento de recabar información necesaria para la investigación (datos de prueba, muestras biológicas, entrevistas, etcétera). Por ejemplo, no usar frases como “Esto les pasa por ser así” o “Ustedes se lo buscaron”.
- Proteger la información que se refiere a la vida privada y a los datos confidenciales, respetando en todo momento el derecho a la privacidad.

En los casos donde exista algún tipo de detención, es aconsejable que realices lo siguiente:

- Recuerda que esta se debe realizar conforme a derecho y sin discriminación, por lo que no podrás interrogar, vigilar, humillar ni privar de su libertad a una persona a causa de su OSIEG¹³.
- Prescinde de hacer uso excesivo de la fuerza o utilizar arma de fuego no letal o letal, sin existir una absoluta necesidad.
- Cuestionate lo siguiente: ¿la acción que realizó la persona de verdad constituye un delito o falta administrativa?, ¿actuó conforme a la ley o con base en un prejuicio?
- No detengas a personas LGBTTTI+ por besarse, tomarse de la mano o abrazarse en espacios públicos o privados, pues estas muestras de afecto no constituyen “faltas a la moral”; hacerlo es discriminatorio.
- Haz del conocimiento a la persona la razón por la que está siendo detenida e infórmale acerca de sus derechos.

Cuando la persona sea trans o cuya expresión de género no coincida con lo socialmente normativo, considera esto:

- Quien lleve a cabo la inspección deberá hacerla de acuerdo con la identidad de género de la persona (es decir, si es una mujer trans, el procedimiento deberá realizarlo una mujer cis o trans). Evita tocamientos que afecten la integridad de quien se detiene. De ser posible, pregunta con quién sentiría mayor confianza para ser inspeccionada.
- Hacer del conocimiento a la autoridad competente sobre la identidad de género de la persona en detención.

13 Para entender más las acciones que pudieran ser violatorias a DD.HH. durante las etapas del proceso de detención, se recomienda revisar los siguientes instrumentos: Cartilla de derechos que asiste a las personas en detención; Protocolo Nacional del Primer Respondiente; Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley; Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza y el Código Nacional de procedimientos penales.

- Abstenerse de hablar públicamente, con compañeros o compañeras de trabajo, acerca de la identidad o expresión de la persona detenida.
- Al ingresar en una celda a una persona trans, se recomienda colocarla en un espacio acorde a su identidad. Además, se te exhorta a garantizar la seguridad de quienes se encuentran en detención a fin de evitar actos discriminatorios. En caso de que las condiciones no lo permitan, deberá estar en un lugar apartado con la finalidad de evitar situaciones de violencia por parte de otras privadas de la libertad.



Recomendaciones orientadas al sector escolar

Desarrollar un escenario seguro y apropiado para trabajar en la inclusión, dentro y fuera de la comunidad escolar, debe ser una obligación de quienes la conforman, incluyendo al estudiantado, a las familias, al personal docente, administrativo y directivo. En ese sentido, es primordial identificar situaciones que pongan en desventaja a las personas LGBTTTI+, para prevenir y erradicar prácticas cotidianas que favorezcan la desigualdad.

El informe “La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar”, elaborado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), señala que, en México, 75 por ciento de hombres gays, 50 por ciento de mujeres lesbianas y 66 por ciento de personas trans sufrieron algún tipo de *bullying* homofóbico o transfóbico en la escuela, principalmente burlas e insultos, pero también golpes y abuso sexual, por parte de sus compañeras y compañeros.

Aunque es importante resaltar que esta forma de discriminación no solo la puede vivir el alumnado, sino también docentes, personal administrativo o familias que se identifique con una OSIEG diversa.

Para crear rutas positivas en materia de diversidad sexual y de género para la convivencia armónica se dejan unos escenarios y posibles soluciones en la siguiente tabla:

Escenario	¿Qué debes hacer?
En la contratación de alguna persona dentro del centro educativo.	En la entrevista de trabajo y, en todo momento, evita preguntar por la orientación sexual o identidad de género de la persona. Céntrate en sus logros académicos y profesionales.



**En tu salón de clases hay
alumnado LGBTTTI+.**

Usa lenguaje incluyente y no sexista, ello permite marcar las pautas de respeto a la dignidad y no discriminación.

Fomenta un ambiente de confianza para que, en caso de que alguien del estudiantado hable abiertamente sobre su sexualidad o identidad, tenga la seguridad de que no encontrará situaciones de conflicto o violencia en el aula de clases o con la comunidad escolar.

No olvides que las agresiones también se generan de manera digital y no de forma exclusiva en un espacio físico.

Evita marcar diferencias en el aula, como imponer actividades con base en el género o impedir que al estudiantado se le garantice su derecho a la educación por cómo se ve o viste.

**No cuento con
información suficiente
sobre diversidad sexual
y de género.**

Investiga más sobre el tema, acércate a fuentes de información confiables, principalmente de instituciones públicas u organizaciones de la sociedad civil. Recuerda que es tu obligación como parte del servicio público.

**En tu comunidad escolar
hay familias
homoparentales o
lesbomaternales, es
decir, conformadas por
dos papás o dos mamás.**

No des un trato desigual. Todas las familias merecen el mismo respeto y atención de parte de la escuela.

No prohíbas su asistencia a eventos escolares y evita que se generen comentarios peyorativos o malos tratos por parte del personal directivo, administrativo o de otras familias.



El estudiantado es castigado, sancionado o ignorado derivado de normativas como el reglamento escolar o los acuerdos de convivencia.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad es aquel que atraviesa la dignidad humana y permite que niñas, niños, adolescentes (NNA) y jóvenes, puedan tomar decisiones que más convengan a su desarrollo, sin mayor límite que la afectación a terceros. Por lo tanto, el cómo se vea o qué use el alumnado no debe ser motivo para limitar su derecho a la educación. Recuerda que el reglamento escolar o los acuerdos de convivencia no están por encima de normativas de mayor rango, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Personal directivo, administrativo y docente ejerce algún tipo de violencia y discriminación por OSIEG.

Gestiona las acciones pertinentes para denunciar y sancionar a la persona servidora pública que cometa acciones violentas o discriminatorias, así como promueve la capacitación, para que no se repitan estos actos.

En tu escuela se colocan calificaciones bajas, trabajos extra o actividades fuera de las permitidas, basándose en estereotipos y prejuicios.

Promueve la objetividad y apégate a las planeaciones curriculares de la misma manera, con todo el estudiantado.

Cuando se usen argumentos que califiquen a las personas LGBTTTI+ como "enfermas, malas" o "sin valores".

Abstente de expresar ideas o pensamientos basados en ideologías, estereotipos o prejuicios. Reflexiona que, si lo haces, podrías atentar contra la integridad psicológica, mental y/o emocional de quien las escucha, lo que podría colocarlo en una situación de riesgo. Las palabras también lastiman.



La comunidad de padres y madres de familia incentiva a realizar una junta para expulsar o despedir de la institución a una persona por su OSIEG.

Desde el trabajo docente y administrativo, platica con padres y madres de familia de la importancia de que NNA tengan acceso a la educación, basado en el respeto a los DD. HH. Haz énfasis en que despedir o expulsar a alguien por su OSIEG es discriminatorio y puede constituir un delito.

Toda la comunidad escolar, incluyendo las familias, el personal docente, administrativo y directivo, tiene el derecho a expresar y vivir libremente su sexualidad, por lo que es una obligación respetar a todas las personas.

Una pareja de estudiantes, conformada por dos hombres o dos mujeres, tiene una muestra de afecto, por ejemplo, besarse, abrazarse o tomarse de la mano.

No puedes sancionarle o suspenderle, particularmente, si esto se les permite a parejas heterosexuales. Hacerlo atenta contra el libre desarrollo de su personalidad, además de ser discriminatorio.

Cuando detecto acciones de *bullying* en contra de personas LGBTTTI+ en la escuela.

Informa y sensibiliza acerca del problema del *bullying* homofóbico/transfóbico desde una perspectiva de DD.HH. Toma en cuenta en todo momento los protocolos de actuación en contra del acoso escolar. Actúa conforme a la legalidad frente a cualquier incidente que pueda desarrollarse dentro y fuera de la escuela.

Detén cualquier acto violento de forma inmediata y directa y explica a todas las personas involucradas (agresoras, agredidas y testigos) que ese tipo de incidente es inaceptable. Valora el riesgo de futuros percances, adopta medidas para prevenirlos e involucra en la solución del conflicto a las familias (madres, padres, tutores y tutoras), siempre y cuando ello no vulnere el derecho a la privacidad del estudiantado o docente afectado por la discriminación.



Existen en la escuela docentes que hablan abiertamente de su identidad de género u orientación sexual.

El personal docente que se pueda identificar como LGBTTTI+ tiene el derecho al trabajo, por lo tanto, no se le puede discriminar por cualquier característica relacionada a su OSIEG. Abstente de cuestionar elementos de su cuerpo o vestimenta y no generes comentarios despectivos entre tus compañeras o compañeros de trabajo.

Desde lo directivo, trabaja en un espacio adecuado para que la relación entre estudiantado y cuerpo docente sea de respeto. Asimismo, incentiva a dialogar y/o conversar con naturalidad acerca de la diversidad sexual y de género en la escuela.

Finalmente, si debes realizar un trámite administrativo, considera lo siguiente:

En el caso de estudiantado trans que aún no cuente con documentación acorde a su identidad social, se deben usar los pronombres con los que se identifica. Es importante explicar que la documentación oficial no podrá ser modificada por cuestiones legales, pero siempre se manejará una atmósfera de respeto a su personalidad y sus DD.HH.

También al estudiantado trans se le debe respetar su derecho a utilizar el nombre e identidad manifestada al momento de llevar a cabo actividades de evaluación, extracurriculares, tareas y exámenes, incluyendo la portación de uniforme acorde a su género o la realización de trámites y/o servicios.

En los casos de familias homoparentales o lesbomaternales, no se puede obligar a que acuda exclusivamente una integrante de la pareja a firmar boletas o realizar trámites de inscripción de sus hijas o hijos.

Como se puede apreciar, resulta necesario destacar la obligación que tienen las autoridades escolares, pero también la de todas las personas involucradas en el proceso de enseñanza. Se requiere sensibilizar y capacitar en la materia, transformar las estrategias pedagógicas, revisar y modificar el contenido curricular y, por supuesto, prevenir, atender y sancionar los casos de acoso y violencia escolar.



HABLAR SOBRE LGBTTTI+ DESDE UNA MIRADA DIFERENTE

¿Qué es eso de la interseccionalidad?

Es una categoría de análisis que alude a las múltiples desventajas que alguien puede padecer a partir de sus características y que se traduce en diferentes grados de discriminación. Por ejemplo, no será lo mismo la vivencia de un hombre heterosexual, cisgénero, de tez blanca, de la Ciudad de México, a la de uno que se ubica en una comunidad rural o indígena del Estado de México, bisexual y con discapacidad motriz.

A partir de ese apunte, es primordial no olvidar que, en el trabajo público cotidiano, tendrás contacto con múltiples personas. Cada una es valiosa, importante e irreplicable, con experiencias de vida, necesidades y problemáticas particulares que necesita de tus servicios.

En ese sentido, considera que, al igual que ocurre con quienes son cisgénero y heterosexuales, las personas LGBTTTI+ también pueden ser indígenas, adultas mayores, tener una discapacidad, ser migrantes, tener VIH, estar privadas de su libertad, vivir en condiciones de pobreza, entre otras, por lo que se les debe atender tomando en cuenta dichos factores.

Algunas estrategias al respecto pueden ser:

- No dar por sentado que todas las personas indígenas, de pueblos originarios o afrodescendientes son heterosexuales o cisgénero, pues contribuye a descalificar la diversidad sexual al interior de las comunidades o en contextos de migración.
- Asegurar, en la medida de lo posible, la presencia de servicios institucionales dirigidos a la población LGBTTTI+ en zonas rurales e indígenas, ya que, en la mayoría de las ocasiones, resulta inaccesible para la mayoría de ellas. Asimismo, es primordial contar con intérpretes de lenguas indígenas en las instituciones públicas que brinden servicios de contacto directo¹⁴.
- Promover el uso de las lenguas indígenas y lengua de señas mexicana (LSM) en la elaboración de materiales de difusión, campañas, señalética institucional, recursos audiovisuales, entre otros, referentes a la visibilidad, promoción o sensibilización de la diversidad sexual y de género.
- Identificar que existen múltiples violencias para las mujeres indígenas, de pueblos originarios y afro que se identifican como trans, lesbianas, bisexuales o intersexuales. Por ello, es obligación del servicio público brindar trato digno y con pertinencia cultural.
- Dejar de creer que las personas con discapacidad o adultas mayores no pueden ejercer su sexualidad o que si lo hacen son, obligatoriamente,

¹⁴ Para más información sobre dónde brindar atención a personas indígenas, afroamericanas y con discapacidad, se sugiere revisar el Anexo I "Directorio de instituciones que atienden la discriminación y la violencia en contra de personas LGBTTTI+".

heterosexuales o cisgénero.

- Generar campañas y acciones gubernamentales que consideren las discapacidades que puede tener una persona, como aquellas vinculadas con la promoción de los derechos humanos o la salud sexual y reproductiva, como el cuidado y la prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS) y el uso del condón.
- Reconocer que, solo a partir de una mirada multidimensional, será posible complejizar las problemáticas que enfrentan y brindar soluciones y apoyo integral.



MARCO JURÍDICO DE ATENCIÓN A PERSONAS LGBTTTI+

Hablar de derechos LGBTTTI+ se traduce en una obligación del Estado para garantizar una vida en condiciones de dignidad. Cuando esas prerrogativas se establecen en leyes, ordenamientos jurídicos, normativos o reglamentos, se busca conducir el actuar de la sociedad, incluyendo el de quienes se desempeñan en el servicio público, con la principal finalidad de lograr una mejor convivencia.

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, así como el Código Penal del Estado de México, estipulan que quienes se desempeñan en el servicio público deben actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas se establezcan para satisfacer las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos y asegurar el bienestar de la población, dejando de lado prejuicios culturales.

A continuación, te dejamos un listado de estos ordenamientos para que los conozcas, consultes y apliques.

Marco normativo internacional

- Declaración Universal sobre los Derechos Humanos.
- Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género del Consejo Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas del delito y del abuso del poder de la ONU.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador"), de la Organización de los Estados Americanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación

internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.

- Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso de Átala Riffo y Niñas vs. Chile.
- Opinión Consultiva 24/2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



Marco normativo nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Decreto por el que se declara “Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesfobia, Transfobia y Bifobia”.
- Decreto por el que se declara el 19 de octubre de cada año como “Día Nacional por la Igualdad y no Discriminación”.
- Protocolo para Juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Protocolo Nacional de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género.
- 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 y Guías de Atención Específicas.
- Protocolo de atención en el Seguro Social a personas pertenecientes a las poblaciones Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI).
- Código Penal Federal.

Marco normativo estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.
- Ley de Víctimas del Estado de México.
- Reglamento de la Ley de Víctimas del Estado de México.
- Protocolo de Atención Integral a Personas LGBTTTTIQ+ en calidad de Víctimas de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México.



CONCLUSIONES

Las recomendaciones de esta guía fueron diseñadas bajo un enfoque integral y multidisciplinario, con perspectiva de género, y enriquecidas con aportes de especialistas en la materia, por lo que representan una oportunidad para construir escenarios igualitarios que derriben paradigmas que, por años, han atizado la discriminación institucionalizada, muchas veces minimizada y normalizada.

Quienes se desempeñan en la administración pública y participan en la toma de decisiones deben anteponer el bien común, frente a sus creencias personales, ello exige un alto compromiso ético, responsabilidad en el ejercicio de las funciones, la búsqueda de soluciones, la prevención y la sanción de actos hostiles en contra de la ciudadanía. Ahí radica el poder de servir sin restricciones.

No obstante, esto representa una tarea constante, por lo que se tiene la claridad de que este producto editorial no representa, per se, la erradicación de los prejuicios y estereotipos vinculados con la población LGTBTTI+ ni borrará las graves ofensas que se han cometido en su contra, pero sí constituye un paso fundamental para tratar de aminorar las brechas que obstaculizan su desarrollo.

El goce de los derechos humanos debe valerse desde su carácter universal, sin distinciones ni privilegios y, por ello, es imprescindible desprendernos de una óptica de la realidad centrada exclusivamente en que la heterosexualidad o el cisgenerismo son las únicas formas en las que se puede alcanzar la plenitud.

La homofobia, la lesfobia, la bifobia y la transfobia, son conductas que nunca más deben pasar como admisibles, por lo que se requieren cambios culturales profundos que no se pueden resolver solo con el avance de una agenda legislativa, sin embargo, el conjunto de esfuerzos orientados a la prevención contribuirá a potenciar los recursos hacia la consolidación de espacios libres de las múltiples manifestaciones de la violencia.

Es por esto que no existe momento más idóneo para que esta Casa de la Dignidad y las Libertades refrende su misión indiscutible de proteger a todas las personas sin importar quiénes sean, cómo se identifican o a quién amen, pero también reiterar el llamado a la sociedad por trazar el camino de la cultura de paz y de los derechos humanos, como parte de la transformación por el bien común.



FUENTES CONSULTADAS



- Bautista, Enrique (2018), Reflexiones acerca de la diversidad sexual entre jóvenes indígenas en México. México. Consultado en: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/1235>
- CEAV (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas) (2016). Cartilla de derechos de las víctimas de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. México. Consultado en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/131259/cartilla_LGBTITI-baja.pdf
- CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos) (2015). Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América Latina. Estados Unidos. Consultado en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/VIH/OtrasPublicacionesdeinteresrelacionadosconelVIH/CIDH/ViolenciaContraPersonasLGBTI.pdf>
- CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos) (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. México. Consultado en: www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf
- CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación) (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. México. Consultado en: www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación) (2012). Guía para la acción pública: contra la homofobia. México. Consultado en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/14%20GAP_HOMO_WEB_Ax.pdf
- COPRED (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México) (2022). Discriminación y perfilamiento racial del cuerpo policial hacia la población indígena, afrodescendiente y migrante en la Ciudad de México. México. Consultado en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/discriminacionperfilamientoracialdelcuerpopolicial.pdf>
- COPRED (2021), Manual - Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México. México. Consultado en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Manual-de-Lenguaje-Incluyente.pdf>
- Del Val, Vega Alonso (2022). 10 preguntas sobre la homofobia, transfobia y bifobia en Amnistía Internacional. España. Consultado en: www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/10-preguntas-sobre-la-homofobia-transfobia-y-bifobia/
- ECMIA (Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas) (2022), Declaración del Foro de Juventudes Latinoamericanas y Caribeñas, Consultado en: <http://ecmia.org/index.php/voces/declaraciones/259-declaracion-del-foro-de-juventudes-latinoamericanas-y-caribenhas-en-el-marco-de-la-iv-conferencia-regional-sobre-poblacion-y-desarrollo>



- Gobierno de México (2023). ¿Qué es la identidad de género? en Secretaría de Gobernación. México. Consultado en: www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero
- Gobierno de México (2023). Estigma y Discriminación en Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH y el sida. México. Consultado en: www.gob.mx/censida/es/articulos/estigma-y-discriminacion?idiom=es
- Gobierno de México (2023). Obligaciones de los Servidores Públicos en Secretaria de Educación Pública. México. Consultado en: www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/obligaciones-de-los-servidores-publicos?state=published
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2023). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022. México. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- INEGI (2022). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género. México. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/endiseg/2022/doc/endiseg_web_2022_presentacion.pdf
- INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) (2021). Glosario para la Igualdad. México. Consultado en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- OEA (Organización de Estados Americanos) (2015). CIDH publica informe sobre violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex. Consultado en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/143.asp>
- OHCHR (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) (2006), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Estados Unidos.
- OHCHR (2018), Observación general núm. 6 sobre la igualdad y la no discriminación, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estados Unidos.
- OHCHR (2022), Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estados Unidos.
- ONU (Organización de las Naciones Unidad) (2012). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Suiza. Consultado en: www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- ONU (2007), Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- PGR (Procuraduría General de la República) (2017). Protocolo Nacional de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género. México. Consultado en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/383250/Protocolo_LGBTI_.pdf



- SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación) (2014) Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. México. Consultado en https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf.
- SCJN (2022), Protocolo para Juzgar con Perspectiva Intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Indígenas. México. Consultado en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/en-casos-que-involucren-derechos-de-personas-comunidades-y-pueblos>
- Secretaría de Salud (2019), Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Poblaciones Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual y Guías de Atención Específica. México.
- Stavenhagen, Rodolfo (2010), Los pueblos originarios: el debate necesario, CLACSO. Argentina. Consultado en_ <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D3141.dir/Stavenhagen2.pdf>
- Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2015), “La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar: hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina”. Consultado en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244840>
- Zolla, Carlos y Zolla Márquez, Emiliano (2004), Los pueblos indígenas de México: 100 preguntas. UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México), México. Consultado en: https://www.nacionmulticultural.unam.mx/100preguntas/pregunta.php?num_pre=25



ANEXOS

Anexo I. Directorio de instituciones que atienden la discriminación y la violencia en contra de personas LGTBTTI+

Como se ha revisado, la desigualdad que viven las personas LGTBTTI+ es consecuencia de una gran variedad de factores, por ello, en virtud de una cultura de paz y con la finalidad de trabajar en el reconocimiento, la promoción y el respeto de los DD.HH., se pone a tu disposición el siguiente listado a fin de crear redes institucionales para brindar una atención especializada e integral.

Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa

Busca la restauración de cualquier tipo de conflicto civil, familiar, mercantil, vecinal, condominal, escolar o penal. Durante este proceso interviene una persona externa que ayudará a dar una solución satisfactoria, a través del diálogo respetuoso, llegando a la construcción de acuerdos satisfactorios, equitativos y justos.

Dirección: Av. Dr. Nicolás San Juan 104, Col. Ex Rancho Cuauhtémoc, Toluca, México.

Teléfonos: 722 237 1604 y 722 237 8340

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: contacto.mediacion@pjedomex.gob.mx

Clínica de la Diversidad Sexual del Hospital Regional de Alta Especialidad de Zumpango

Ofrece servicios de salud física, mental y emocional de calidad con respeto a la diversidad sexual y de género.

Dirección: Carretera Zumpango-Jilotzingo 400, Barrio de Santiago, Zumpango, México.

Teléfono: 591 917 7280 ext. 98254

Horario: lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas.

Correo electrónico: hraezdg24@gmail.com

Comisión de Búsqueda de Personas del Estado de México

Atiende y da seguimiento a los reportes de la sociedad civil y familiares de personas desaparecidas.

Dirección: Paseo de los Matlatzincas 660, Col. La Teresona, Toluca, México.

Teléfonos: 800 216 0361 y 800 509 0927

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Página web: <https://cobupem.edomex.gob.mx/>

Comisión de Conciliación y Arbitraje Médico del Estado de México

Atiende de manera expedita, confidencial, gratuita e imparcial a las personas usuarias de los servicios de salud que presentan alguna inconformidad derivada de prestación de servicios médicos.

Dirección Oficinas Centrales: Juan Aldama 215, Col. Centro, Toluca, México.

Teléfonos: 722 188 3122, 722 188 3123, 722 238 3398 y 800 055 2636

Correo electrónico: gemcamed@edomex.gob.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

Tiene la facultad de conocer quejas o iniciar de oficio investigaciones sobre presuntas violaciones a derechos humanos por actos u omisiones de naturaleza administrativa de cualquier autoridad o persona servidora pública estatal o municipal.

Dirección: Av. Nicolás San Juan 113, Col. Ex Rancho Cuauhtémoc, Toluca, México (la dirección de las visitadurías se puede consultar en <https://www.codhem.org.mx/visitadurias>).

Teléfonos: 800 999 4000 y 800 999 4002

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Página web: <https://www.codhem.org.mx>



Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México

Brinda atención multidisciplinaria a personas víctimas u ofendidas del delito.

Dirección: Paseo de los Cisnes 49, Col. La Asunción, Metepec, México.

Teléfono: 722 275 8664

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: comisionada.ceav@edomex.gob.mx

Consejo Escolar para el Bienestar

A través de la mediación, busca prevenir y atender la violencia escolar en cualquiera de sus manifestaciones tomando como base la promoción de los derechos humanos, los valores, la igualdad de género y la cultura de paz.

Dirección: Pedro Ascencio 207, Col. La Merced, Toluca, México.

Teléfono: 722 226 4360

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: direccionggeneral.conebi@edugem.gob.mx

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Atiende presuntos actos discriminatorios en contra de la población LGTBTTI+ cometidos por particulares o autoridades federales.

Dirección: Londres 247, Col. Juárez, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Teléfono: 800 543 0033 y 55 5262 1490

Horario: lunes a jueves de 09:00 a 17:30 horas y viernes de 9:00 a 15:00 horas.

Correo: quejas@conapred.org.mx

Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género

Brinda asesoría legal, medidas de protección y terapia psicológica en las diferentes agencias del ministerio público especializadas en violencia familiar, sexual y de género

Dirección: Av. Morelos 1300, 3er piso, Col. San Sebastián, Toluca, México (Consulta las distintas Fiscalías, domicilio y teléfono a través del siguiente enlace: <https://fgjem.edomex.gob.mx/directorio-agencias>).

Teléfonos: 722 226 1600 ext. 3275 y 3917

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Correo electrónico: oficialiaFG@fiscaliaedomex.gob.mx



Fiscalía General de Justicia del Estado de México

Brinda atención a las víctimas de delito. Se encarga de la procuración de la justicia en la entidad.

Dirección: José María Morelos Oriente 1300, Col. San Sebastián, Toluca, México.

Teléfonos: 800 702 8770 y 722 226 1600

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Página web: <https://fgjem.edomex.gob.mx>

Instituto de la Defensoría Pública del Estado de México

Brinda, de manera obligatoria y gratuita, defensa en materia penal en casos de abuso de poder y uso de cualquier forma de violencias basadas en las condiciones de género motivadas por odio o discriminación, debido a la orientación sexual o la identidad de género de la víctima.

Dirección: Calle Gral. Emiliano Zapata 207, Col. Universidad, Toluca, México.

Teléfonos: 722 280 4484 y 722 280 8613

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: defensoria publica@edomex.gob.mx

Instituto Mexiquense de Salud Mental y Adicciones

Impulsa estrategias, políticas y Líneas de acción para la atención Integral de los trastornos por consumo de sustancias.

Dirección: José María González Arratia 206, Col. Santa Clara, Toluca, México.

Teléfono: 722 689 3202 y 722 689 3155

Horario: 24 horas todos los días del año.

Correo electrónico: salud.imsama@edomex.gob.mx

Instituto Mexiquense para la Discapacidad

Asegura la formulación de políticas, estrategias y programas en materia de discapacidad que coadyuven a promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el Estado de México.

Dirección: José Vicente Villada 423, Col. Francisco Murguía, Toluca, México.

Teléfono: 722 215 4317

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: discame@edomex.gob.mx

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (Oficina de Representación en el Estado de México)

Garantiza el ejercicio y la implementación de los derechos de los pueblos indígenas y afromexicanos, así como su desarrollo integral, sostenible y el fortalecimiento de sus culturas e identidades.

Dirección: Calle Oyamel 8, Col. Morelos, Atlacomulco, México.

Teléfono: 712 122 0557

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas.

Correo electrónico: molivareza@inpi.gob.mx

Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México

Es la encargada de resolver los conflictos laborales de competencia estatal, tales como despido injustificado, otorgamiento y pago de pensiones, pago de aportaciones como el aguinaldo, la prima vacacional y el fondo de ahorro.

Dirección: Rafael M. Hidalgo 301, Col. Cuauhtémoc, Toluca, México (Sede Valle de Toluca); Av. San Ignacio No. 2, Col. Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla de Baz, México (Sede Tlalnepantla); Nicolás Bravo S/N, Col. La Mora, Centro de Justicia Laboral, Ecatepec de Morelos, México (Sede Ecatepec); Av. La Súper 29, Col. Centro Urbano, Cuautitlán Izcalli, México (Sede Cuautitlán); Av. Juárez Norte 307, Barrio San Pablo, Texcoco, México (Sede Texcoco).

Teléfonos: 722 276 0900 (Valle de Toluca), 55 5373 2666 (Sede Tlalnepantla), 55 5116 4721 o 55 5116 4724 (Sede Ecatepec), 55 5881 7463 (Sede Cuautitlán), 59 5955 3944 (Sede Texcoco)

Horario: lunes a viernes de 08:00 a 15:30 horas

Página web: http://strabajo.edomex.gob.mx/junta_local_conciliacion_arbitraje

Mecanismo para la Protección Integral de Periodistas y Personas Defensoras de los Derechos Humanos.

Implementa y opera las medidas de prevención, protección y urgentes de protección que garanticen tanto la vida, la integridad, la libertad como la seguridad de las personas que se encuentran en situación de riesgo con motivo del ejercicio de su labor (periodistas o personas activistas defensoras de los derechos humanos).

Dirección: Instituto Literario 510, Col. Centro, Toluca, México (Sede Toluca) Blvd. Adolfo López Mateos S/N, El Potrero, Ciudad López Mateos, México, (Sede Atizapán de Zaragoza).

Teléfonos: 722 228 3606 Y 722 228 3394

Horario: lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: comp.sjdh@edomex.gob.mx

Policía Cibernética

Previene, atiende y combate acciones cometidas en los medios digitales, como fraude, extorsión, robo de identidad, explotación sexual, acoso, maltrato animal, venta de sustancias prohibidas o violencia a la intimidad sexual a través de medios digitales.

Dirección: Boulevard Miguel Alemán Valdés 175, San Pedro Totoltepec, Toluca, México.

Teléfono: 722 275 8300 ext. 12202, 12203, 12206, 12207

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Correo electrónico: cibernetica.edomex@ssedomex.gob.mx

Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes

Si alguna niña, niño o adolescente LGBTTTI+ es víctima de violencia basada en su OSIEG, por parte de padres, madres, personas tutoras o adultas sin ningún parentesco, se le puede brindar atención médica, psicológica,



jurídica o social a través de los sistemas municipales DIF.

Dirección: Andrés Quintana Roo S/N, Col. Villa Hogar, Toluca, México.

Teléfono: 722 227 4705 ext. 118 y 119

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas (en DIFEM); en DIF municipales de 09:00 a 16:00 horas.

Correo electrónico: dif.proteccion@edomex.gob.mx

Secretaría de la Contraloría del Estado de México

En caso de que una persona servidora pública del gobierno mexiquense realice alguna acción u omisión que conlleve alguna falta administrativa o a sus funciones éticas, puedes presentar tu queja ante esta institución.

Dirección: Av. Primero de Mayo 1731, Zona Industrial, Toluca, México.

Teléfonos: 800 466 3786 y 800 696 9696

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Página web: <https://portal.secogem.gob.mx>

Secretaría de las Mujeres del Estado de México

Garantiza a las mexiquenses el acceso igualitario a oportunidades en todos los ámbitos; el empoderamiento de niñas, adolescentes y mujeres, así como el ejercicio pleno de sus derechos.

Dirección: Av. Miguel Hidalgo Poniente 1031, Barrio San Bernardino, Toluca, México.

Teléfonos: 722 934 2700 (Línea Sin Violencia: 800 108 4053)

Horario: 24 horas, los 365 días del año.

Correo: semujeres.contacto@edomex.gob.mx

Secretaría de Seguridad del Gobierno del Estado de México (Órgano Interno de Control)

En caso de que una persona servidora pública de la Secretaría de Seguridad del Gobierno del Estado de México realice alguna acción u omisión que conlleve alguna falta administrativa o a sus funciones éticas, puedes presentar tu denuncia o queja.

Dirección: Paseo San Isidro 803, Barrio de Santiaguito, Metepec, México.

Teléfonos: 722 235 2281, 800 8901 950 y 722 957 6868

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas.

Correo electrónico: asuntos.internos@ssedomex.gob.mx

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Fuera del Clóset A.C.

Organización orientada en la promoción y defensa de los derechos humanos de la diversidad sexual y de género. Brinda asesoría a las personas LGTBTTTI+ en materia psicológica, jurídica y médica, particularmente en prevención, atención y seguimiento del VIH, además de realizar acciones políticas, artísticas, audiovisuales y culturales para prevenir y atender la discriminación.

Dirección: Josué Mirlo 417, Col. Morelos Primera Sección, Toluca, México.

Horario: lunes a viernes de 09:00 a 17:00 horas y sábados de 11:00 a 14:00 horas.

Teléfono: 722 605 5743

Página web: www.fueradelclosetac.com

Correo electrónico: radiofueradelcloset@gmail.com



Mujeres Trans Famosas Toluca y Aliados

Colectivo conformado por mujeres trans encargado en la promoción y defensa de los derechos humanos de dicho sector de la población en el Valle de Toluca.

Red social:

<https://www.facebook.com/share/1RruBqxxBS/?mibextid=wwXlfr>

Correo electrónico: mujerestransfamosastoluca423@gmail.com

Realitrans A.C.

Organización que promueve y defiende los derechos humanos de las mujeres trans en Toluca, además de realizar actividades de ayuda social.

Teléfono: 722 360 0271

Red social:

<https://www.facebook.com/share/1BkFwxsisp/?mibextid=wwXlfr>

Página web: <https://realitrans.org/@gmail.com>

Red de Apoyo Trans Toluca

Colectivo que brinda apoyo y vinculación durante el proceso de transición/ adecuación a la población trans en Toluca.

Red social:

<https://www.facebook.com/share/16WTE6ftfG/?mibextid=wwXlfr>

REDefine Estado de México

Agente de cambio en la defensa, promoción y formación sobre derechos sexuales y reproductivos por medio de una educación integral de la sexualidad.

Teléfono: 55 8061 9199

Página web: linktr.ee/redefineestadodemexico

Correo electrónico: redefineedomex@gmail.com



ORGANIZACIONES DEL VALLE DE MÉXICO

Casa de las Muñecas Tiresias A.C. (Kenya Cuevas)

Refugio y centro comunitario para mujeres trans, personas en situación de calle, migrantes y trabajadoras sexuales.

Dirección: C. Lázaro Cárdenas Mz.19 Lt. 8F, Col. La Casilda, Gustavo A. Madero, CDMX

Teléfonos: 55 4317 4343 / 55 2227 1436

Correo: munecas.tiresias@gmail.com

Redes sociales:

Facebook (Edomex): Casa de las Muñecas Tiresias A.C. EdoMex

Facebook (Nacional): CasaDeLasMunecasTiresias

Diversxs Somos del Oriente del Estado de México

Organización comunitaria que defiende los derechos humanos de las personas LGTBTTTI+ en municipios del oriente de la entidad, así como en temas vinculados con la prevención del VIH.

Teléfono: 55 7417 3168

Red social:

<https://www.facebook.com/share/193FCJZxm4/?mibextid=wwXlfr>

Diversxs Somos del Oriente del Estado De México.

Red social: <https://www.facebook.com/ColectivoDSOEM>

Muestra tus Colores

Colectivo integrado por jóvenes que tienen como objetivo sensibilizar y visibilizar a la comunidad de la diversidad sexual, buscando romper los estereotipos, estigmas y roles de género.

Teléfono: 55 7357 0224

Red social:

<https://www.facebook.com/share/1B1ZvFYepx/?mibextid=wwXlfr>

Correo electrónico: diversidadcolores@gmail.com

Red de Defensores de la Diversidad Sexual del Estado de México.

Red de asociaciones civiles, colectivos y activistas independientes en pro de los derechos de las personas LGTBTTTI+.

Red social: <https://www.facebook.com/share/1BoF>

Asexualidad: orientación sexual en la cual las personas no sienten atracción erótica hacia otras, sin embargo, esto no se traduce a que no puedan experimentar libido o realizar prácticas coitales.



Afrodescendientes o afromexicanas: quienes descienden de personas provenientes del continente africano que llegaron a México durante el periodo colonial, tanto en condición forzada como en libertad, para trabajar en haciendas, ingenios, minas, manufacturas, talleres y en labores del hogar como cocineras, nodrizas o parteras. También, incluye a personas que llegaron a México en épocas posteriores y actualmente.

Bifobia: rechazo, discriminación y otras formas de violencia basadas en prejuicios y estigmas hacia las personas bisexuales.

Bisexualidad: capacidad de sentir atracción erótica- afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género.

Cisgénero: persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer corresponden socialmente.

Comunidad indígena: territorio determinado y el grupo humano que lo habita, el cual ha conservado históricamente su organización social y política, sus tradiciones, lengua, costumbres religiosas, entre otros aspectos.

Derechos humanos: conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Se establecen en ordenamientos jurídicos, internacionales, naciones y estatales.

Discriminación: trato desfavorable e inmerecido a otra persona o grupo, cuyo objetivo es menoscabar sus derechos a través de acciones u omisiones. Generalmente se le puede atribuir por el origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otras.

Diversidad sexual y de género: conjunto de todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asimilar expresiones, orientaciones e identidades.

Estereotipo: imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo de personas o tipo de personas, que llevan a considerar a todos sus integrantes como portadoras de sus características.



Estereotipos de género: concepciones o creencias sociales sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres. Sin embargo, estas creencias no son elecciones consientes que se aceptan o rechazan individualmente, sino que surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar y cualquier ámbito en el que participamos.

Estigma: atributo de descrédito hacia persona(s) con la finalidad de generar rechazo por considerarla(s) diferente(s).

Expresión de género: forma en que las personas manifiestan su género a través de características o elementos sociales, como la vestimenta, los manierismos y otras formas de interacción.

Gay: hombre que siente atracción erótico-afectiva por otros hombres.

Género: conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que toman como base la diferencia sexual. A partir de ellas se construyen los conceptos de “masculino” y “femenino”, los cuales determinan roles y estereotipos de hombres y mujeres.

Heterosexual: persona que siente atracción erótico-afectiva por personas de un género opuesto al suyo.

Heteronormatividad: conjunto de expectativas, creencias o estereotipos que priorizan que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, tomando esta condición como natural, aceptable o normal.

Homofobia: rechazo, prejuicio, discriminación u odio hacia las personas por su orientación sexual.

Identidad de género: forma en la que cada persona siente su género, puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Inclusión: conjunto de prácticas que se utilizan para asegurar la igualdad de trato y oportunidades, en el espacio público y privado, de los grupos en situación de vulnerabilidad. Tiene el objetivo de que todas las personas puedan acceder a los programas, bienes, servicios o productos del Estado.

Interseccionalidad: categoría de análisis que permite identificar los grados de vulnerabilidad que pueden atravesar las personas derivado de alguna de sus características, lo que puede conllevar a una multiplicidad de situaciones de discriminación.

Intersexual: persona que nace con variaciones en sus características sexuales, que parecieran no encajar en las definiciones típicas de hombres o mujeres.

Lesbiana: mujer que siente atracción erótico-afectiva hacia otras mujeres.

Lenguaje incluyente: formas de expresión oral y escrita que buscan promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, así como visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales, para prevenir la violencia y discriminación.



LGBTITI+: acrónimo que se emplea para hacer referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersexuales.

No binario: término para referirse a las personas cuya identidad se aleja de las categorías binarias tradicionales de lo masculino y lo femenino.

Orientación sexual: capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona o personas.

Pansexualidad: atracción por otras personas sin importar su género, orientación sexual o identidad.

Persona servidora pública: aquella que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado y está obligada a apegar su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Personas transgénero: aquellas personas que se sienten y conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se le asigna a su sexo de nacimiento.

Personas transexuales: aquellas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes tanto al género como al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que optan por una intervención médica, ya sea quirúrgica, hormonal o ambas.

Personas travestis: aquellas que gustan de presentar, de manera transitoria o duradera, una apariencia opuesta a la de su género.

Perspectiva de género: herramienta metodológica y de análisis que permite visualizar las implicaciones y los efectos de las relaciones sociales y de poder entre los géneros. Aporta una forma distinta de observar las situaciones de desigualdad que pasan inadvertidas.

Pertenencia cultural: se refiere a considerar las prácticas, los valores y la cosmovisión de la población que recibe algún servicio, sea indígena, de pueblos originarios o afromexicana.

Prejuicios: ideas preconcebidas sobre una persona o grupo, antes de conocerle, generalmente negativas.



Pueblos indígenas: aquellos que, de acuerdo con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), descienden de poblaciones que habitaban en el país en la época de la conquista o la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales, políticas, o parte de ellas.

Queer: término utilizado para referirse de manera general a personas no heterosexuales o que no se consideran dentro del género binario (femenino/masculino).

Roles de género: normas sociales y de conducta que son ampliamente aceptadas como apropiadas para hombres y mujeres. Los roles suelen determinar responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas.

Sexo: serie de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas, que diferencian a hombres y mujeres.

Sexismo: forma de discriminación basada en creencias en torno a considerar un género inferior al otro. Se basa principalmente en el uso de estereotipos.

Sexualidad: serie de condiciones culturales, sociales, económicas, anatómicas, fisiológicas, emocionales, afectivas y de conducta que caracterizan, de manera decisiva, a las personas en todas las fases de su desarrollo.

Terapias de conversión: prácticas de diferente índole que se pueden manifestar en sesiones psicológicas, psiquiátricas, religiosas u otras, con la intención de cambiar la orientación sexual o identidad de género a una normativa. Para suprimir la legitimación de la palabra “terapia”, se han nombrado como esfuerzos para corregir la orientación sexual e identidad de género (ECOSIGS).

Trans: término sombrilla que engloba las identidades de género y expresiones de género, fuera del espectro binario de la masculinidad y la feminidad tradicional.

Transfobia: rechazo, prejuicio, discriminación u odio hacia las personas por su identidad de género.

Anexo III. Siglas, acrónimos y abreviaturas

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CODHEM: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

DD.HH.: Derechos Humanos.

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación.

ENDISEG: Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y de Género.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

LGBTITI+: Lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual y más.

LSM: Lengua de Señas Mexicana.

NNA: Niñas, niños y adolescentes.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

OSIEG: Orientación sexual, expresión de género e identidad género.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.





COMISIÓN DE
**DERECHOS
HUMANOS**
DEL ESTADO DE MÉXICO

