



# **TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

## **SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS**

### **MANUAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+**



## ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN**
- II. GLOSARIO**
- III. OBJETIVO DEL MANUAL**
- IV. MARCO JURÍDICO**
- V. DESARROLLO**



## I. INTRODUCCIÓN

El TEEA, es un organismo público autónomo, que tiene a su cargo la impartición de justicia en el ámbito electoral, la participación social y la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía, es el máximo órgano jurisdiccional en materia electoral en el estado de Aguascalientes, el cual se encarga de garantizar los principios de constitucionalidad y legalidad en los actos y resoluciones electorales.

Las personas que forman parte de la comunidad LGBTIQ+ se encuentra en situación de discriminación, por lo que se segregan a ciertos grupos de la sociedad en atención a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, limitando el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, por lo que la sociedad y el gobierno deben ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a las diferentes actividades de carácter social, familiar, cultural, laboral, educativo y deportivo, así como al ejercicio y defensa de sus derechos, eliminando las barreras sociales que permitan su inclusión social.

El TEEA está dispuesto a desempeñar su función en la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ofreciendo un trabajo digno y un ambiente laboral donde exista libertad y respeto fomentando la inclusión, así como velar por la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas LGBTIQ+.

En virtud al efecto evolutivo en la sociedad se elabora el presente manual, el cual describirá los conceptos básicos, así como las acciones por implementar para fortalecer la difusión y sensibilización de las personas pertenecientes a algún grupo de atención prioritaria que laboran en la institución, y principalmente



dirigido para que las y los servidores públicos, tengan conocimiento y desarrollen la sensibilidad para atender con dignidad a las personas.

Atendiendo a la perspectiva de género que debe regir en todo documento normativo, se ha intentado utilizar un lenguaje incluyente, para contribuir al empoderamiento de la mujer y personas no binarias o de género fluido, a través de su visibilidad.

Así en este documento encontraremos primeramente un glosario de términos que nos permitirá socializar los diversos conceptos que agrupan las diferentes orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y que, a su vez, explica el abanico de características que definen a este sector poblacional.

## II. GLOSARIO

En cuanto al uso de lenguaje, definiciones, conceptos y connotaciones relativos a temas de la diversidad sexual, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, reconoce que no existe acuerdo entre organismos nacionales, internacionales, así como personas académicas en que se debaten esos tópicos. De igual manera las teorías de la diversidad sexual son evolutivas y muy cambiantes, por lo que están en constante movimiento.

Esto obliga a que, retomemos el glosario utilizado por la Corte, en la Opinión Consultiva OC-24/17, la cual transcribimos a continuación.

- **Sexo:** En un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las



características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer; En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre;

- **Sexo asignado al nacer:** Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino y está asociado a la determinación del sexo como una construcción social. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre;
- **Sistema binario del género/sexo:** modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas *trans* o intersex);
- **Intersexualidad:** Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace 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 cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son;



- **Género:** Se refiere a 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;
- **Identidad de Género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar o no 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. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos;
- **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 manerismos, 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 autopercibida;
- **Transgénero o persona trans:** Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas *trans* construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. El término *trans*, es un término *sombrilla* utilizado para describir



las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o *trans* puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer *trans* y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxe, waria y meti. La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual;

- **Persona transexual:** Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social;
- **Persona travesti:** En términos generales, se podría decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo.
- **Persona cisgénero:** Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer;
- **Orientación sexual:** Se refiere a la 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 a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no



exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona.

- **Homosexualidad:** Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción;
- **Persona Heterosexual:** Mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres;
- **Lesbiana:** es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres;
- **Gay:** se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres, aunque el término se puede utilizar para describir tanto a hombres gays como a mujeres lesbianas.
- **Homofobia y transfobia:** La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas *trans*. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTIQ+ en general;
- **Lesbofobia:** es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas;
- **Bisexual:** Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la



atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio;

- **Cisnormatividad:** idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres;
- **Heterormatividad:** sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes;
- **LGBTIQ+:** Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersex, Queer y más. Las siglas LGBTIQ+ se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. Sobre esta sigla en particular, la Corte recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Queer, Trasvestis, Transexuales, entre otras. Además, en diferentes culturas pueden utilizarse otros términos para describir a las personas del mismo sexo que tienen relaciones sexuales y a las que se auto identifican o exhiben identidades de género no binarias (como, entre otros, los hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, queer, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara o dos-espíritus). No obstante, lo anterior, si la Corte no se pronunciará sobre cuales siglas, términos y definiciones



representan de la forma más justa y precisa a las poblaciones analizadas, únicamente para los efectos de la presente opinión, y como lo ha hecho en casos anteriores, así como ha sido la práctica de la Asamblea General de la OEA, se utilizará esta sigla de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual;

- **DDHH.** Derechos Humanos.

### **III. OBJETIVO**

El objetivo principal de este Manual, es fomentar la sensibilización y empatía en el trato con personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ como individuos de pleno derecho y en igualdad de condiciones, para el goce y disfrute de sus derechos político-electorales, ya sea como usuarios en la prestación del servicio que otorga este tribunal y/o su inclusión laboral en ese ente autónomo.

### **IV. MARCO JURÍDICO**

El artículo 1° de la Constitución Federal obliga a todas las autoridades del Estado a eliminar toda clase de barreras que impidan u obstaculicen la inclusión de cualquier persona perteneciente a algún grupo de atención prioritaria de manera real y efectiva.

Algunos de estos instrumentos internacionales en materia de DDHH a los que el país se ha alineado o ha ratificado son:

- Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículos 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 22, 23, 25 y 26.



- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto San José Costa Rica”  
Artículos 1, 2, 4, 5.1 y 24.

- Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (Instrumento que prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género).

Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, y 22.

Todos estos instrumentos, en su conjunto se consideran referencia suficiente para fundamentar un efectivo compromiso por eliminar las diferentes formas de discriminación en contra de las personas LGBTIQ+ y garantizar la igualdad en el disfrute de sus DDHH, específicamente refiriéndose a los siguientes:

- Igualdad de todas las personas.
- No discriminación.
- Derecho a la privacidad, honra y reputación.
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión.
- Libertad de autodeterminación.
- Libertad de opinión y expresión.
- Derecho al trabajo.
- Garantías a favor de las personas trabajadoras.
- Ambiente laboral sano y digno.



- Derecho a la educación.
- Derecho a la protección de la salud.
- Derecho a la familia.

## V. DESARROLLO

El diccionario de la Real Academia Española<sup>1</sup>, define la palabra fobia como la *“aversión obsesiva a alguien o a algo”*.

Podemos decir que la “LGBTIQfobia” es el odio o aversión obsesiva hacia personas que pertenecen a la diversidad sexual o de género, manifestándose en distintos grados de violencia.

Así, cuando se habla de este término, se debe comprender que la sociedad y cada una y uno de sus integrantes no tratan de igual forma a todos, sino que algunos grupos específicos de personas son discriminadas en diferentes intensidades por compartir una característica en común que se cataloga como “socialmente inaceptable”.

Esta serie de emociones o reacciones generan pensamientos, actitudes o prácticas irracionales que atentan contra el respeto de los DDHH de estas personas, a pesar de que sean iguales, independientemente de cualquier condición.

El TEEA comprende el valor de la lucha contra la discriminación, la promoción de los DDHH y la diversidad sexual, identidad y/o expresión de género como parte de la inclusión desde una óptica más integral, así como la importancia de preocuparse por la integridad de las personas LGBTIQ+; implica un

---

<sup>1</sup> Real Academia Española. Disponible para su consulta en la URL: <https://www.rae.es/drae2001/fobia>



reconocimiento de la dignidad de todas las personas independientemente de cualquier condición; este reconocimiento debe como fin último, garantizar la igualdad en el reconocimiento de los DDHH de todas las personas.

## **i. Inclusión laboral en el TEEA.**

### **a) Concepto de inclusión laboral**

Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Como se puede ver, la inclusión laboral va de la mano con la social, en la medida que la persona integrante de algún grupo de atención prioritaria cuenta con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo.

### **b) Proceso de inclusión laboral**

Como ya se dijo, la inclusión laboral no se da por sí sola, se necesita que todas las personas servidoras públicas que integran el Tribunal coadyuven, para que la persona LGBTIQ+ se sienta incluida y valorada laboralmente.

A continuación, se hace mención de las adecuaciones con las que cuenta el TEEA en el ámbito laboral en favor a la comunidad:

- Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras libre de estereotipos;
- Respeto a la antigüedad (cambio de identidad);



- Acompañamiento personalizado en caso de transición;
- Cero tolerancia al acoso y discriminación dentro del área laboral;
- Respeto a la privacidad de la persona;
- Libre comunicación y expresión con personas empleadas y autoridades laborales dentro del TEEA para lograr un ambiente laboral cómodo y seguro;
- El personal perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ podrá vestir de manera consistente con su identidad de género y se requiere que cumpla con los mismos estándares de vestimenta y apariencia que se aplican a todo el personal en su puesto de trabajo;
- Implementación de sanitarios neutros, con la finalidad de que las, los y les empleadas, invitadas y demás personas utilicen las instalaciones que correspondan a su identidad de género<sup>2</sup>;
- Capacitación del personal en relación temas relacionados con la orientación sexual, identidad y expresión de género para lograr una mayor aceptación;
- Uso de lenguaje inclusivo;
- Uso de pronombre apropiado, solicitando a la persona perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ que ayude a educar a las personas servidoras públicas

---

<sup>2</sup> Saldivia Laura. Sin etiquetas. Revista Jurídica de la Universidad de Palermo. Pág. 136. Disponible para su consulta en la URL: [https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista\\_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica10.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica10.pdf)



según sea necesario, manifestándoles la forma correcta en la que deben referirse a su persona y comprendiendo errores honestos;

-Derecho a la privacidad y la confidencialidad, cuando una persona revele un dato privado, el TEEA y todo su personal, deberá tener la capacidad y las herramientas necesarias para tratarlo de manera confidencial;

-El Tribunal es consciente que existen fechas relevantes y conmemorativas de la comunidad LGBTIQ+, tales como el 17 de mayo (día internacional contra la LGBTIQ más Fobia) y 28 de junio (día del orgullo LGBTIQ+) de cada año, entre otros, por lo que con el objeto de hacer visible a este sector en situación de vulnerabilidad, contribuye a través de sus redes sociales e instalaciones, a publicar material al respecto como infografías, frases, etcétera, además de luces, banderas, entre otras, que puedan colocarse en el exterior del edificio.

## ¿Quiénes intervienen en el proceso de inclusión?

### 1. Las personas LGBTIQ+.

En la inclusión laboral, las personas LGBTIQ+ son las protagonistas del proceso es por ello que buscamos su participación dentro del ambiente laboral del TEEA.

### 2. El Tribunal.

El Tribunal, es un actor clave en el proceso de inclusión laboral, pues es el espacio en que ésta se materializa, se encuentra como fuente laboral y receptor de la ciudadanía en general, es aquí donde se deben eliminar los



prejuicios, que no son más que una actitud negativa hacia un grupo externo, que se justifica en una generalización errónea y rígida.

### **3. Personas trabajadoras del Tribunal.**

La función transversal y continua de las personas servidoras públicas integrantes del Tribunal, debe de ir encaminada a que las personas LGBTIQ+ puedan integrarse a un empleo regular, entregando y/o gestionando todos los apoyos que se requieran para que la incorporación laboral resulte exitosa.

#### **Fuentes Consultadas:**

1. “CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS OPINION CONSULTIVA OC-24/17”
2. “MANUAL DE INCLUSIÓN HRC EQUIDAD MX”

El presente manual se expide, previa revisión de la SGA, y aprobación por el Pleno del TEEA, con fundamento en el Artículo 28, fracción XVII, el cual servirá como herramienta de consulta para el personal del TEEA.

**El TEEA es amigable con la comunidad LGBTIQ+ para lograr que su  
funcionariado se sienta seguro, visible y valorado.**



El presente manual entrará en vigor desde la fecha de su aprobación.

Aguascalientes, Ags., primero de agosto de 2021.

---

**CLAUDIA ELOISA DÍAZ DE LEÓN GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADA PRESIDENTA**

---

**HÉCTOR SALVADOR HERNÁNDEZ GALLEGOS**  
**MAGISTRADO**

---

**LAURA HORTENSIA LLAMAS HERNÁNDEZ**  
**MAGISTRADA**