

Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.
Dirección General de Legislación.
Subdirección de Jurisprudencia.

Última Reforma: Texto Original



JURÍDICO

CONSEJERÍA JURÍDICA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL LGBTTTTQA+ DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MORELOS

OBSERVACIONES GENERALES.-

Aprobación	2026/05/08
Publicación	2026/05/20
Vigencia	2026/05/08
Expidió	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos
Periódico Oficial	6560 "Tierra y Libertad"



Al margen superior izquierdo un logotipo que dice: CDHM.- COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MORELOS.

Maestra Nadxieelii Carranco Lechuga, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDHM), de conformidad con los artículos 1º, 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 1 Bis y 23-B de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos; en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 16, fracciones I y VIII, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos y con base en las siguientes:

CONSIDERACIONES

El ordenamiento jurídico mexicano, en el artículo 102, apartado B, párrafos primero y quinto de la CPEUM, instituye el Sistema No Jurisdiccional de Protección de los Derechos Humanos. Este precepto vincula al Congreso de la Unión y a las Legislaturas Locales para establecer organismos especializados que conozcan de quejas por actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o persona servidora pública que vulneren la esfera de derechos de la población. Como garantía de su imparcialidad y eficacia, la norma fundamental ordena que las Constituciones estatales aseguren la autonomía plena de estas instituciones.

En congruencia con el bloque de constitucionalidad, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, en su artículo 23-B, consagra la creación de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDHM) como un Organismo Constitucional Autónomo. Dicha institución posee un diseño institucional que le otorga personalidad jurídica y patrimonio propios, así como autonomía de gestión y presupuestaria.

Los estándares internacionales, incluidos los 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) y las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, obligan a los Estados a adoptar medidas firmes para eliminar la discriminación y garantizar el acceso a la justicia sin prejuicios.

En el ámbito nacional, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2022) revela que el 37.3% de la población de la diversidad sexual y de género ha sido víctima de discriminación, lo que evidencia la urgencia de transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva.

Asimismo, conforme a los hallazgos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021, se estima que la población LGBTTTIQA+ en México asciende a cinco millones de personas, cifra que representa el 5.1% de los habitantes de 15 años y más. Lo anterior implica que, en términos estadísticos, una de cada 20 personas en el país se identifica con esta población.

Respecto a la autoidentificación por orientación sexual, el estudio refiere que el 95.2% de la población (92.6 millones) se reconoce como heterosexual, mientras que el 4.8% (4.6 millones) se adscribe como LGBTTTIQA+ (incluyendo orientaciones como lesbiana, gay, bisexual, pansexual, asexual y demisexual). En el desglose por género, la identificación LGBTTTIQA+ alcanzó el 5.3% en mujeres y el 4.2% en hombres. Finalmente, dentro del universo de personas con orientación LGBTTTIQA+, destaca que el 51.7% se identifica como bisexual, el 26.5% como gay u homosexual, el 10.6% como lesbiana y el 11.2% restante reporta otras orientaciones. En el ámbito local, el estado de Morelos registra a 112,675 personas que se identifican como parte de la población LGBTTTIQA+, cifra que representa el 7.2% de la población total de la entidad.

Por lo anterior, la CDHM tiene el deber ético y legal de garantizar que sus procedimientos de atención, queja y acompañamiento sean espacios seguros, libres de revictimización y respetuosos de la identidad de género autodeterminada de todas las personas usuarias.

Por otra parte, esta CDHM estima que cuando el lenguaje no es neutral, construye realidades, legitima estructuras de poder y, en el contexto del servicio público, refleja la postura del Estado frente a la población. El uso de un lenguaje sexista, excluyente o estigmatizante por parte de las autoridades constituye una forma de violencia institucional y simbólica que vulnera la dignidad humana.

El propio artículo 1º de nuestra Carta Magna prohíbe expresamente toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las

opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En este sentido, el Estado y sus agentes tienen la obligación de promover un discurso público incluyente y respetuoso.

Incluso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), al resolver el Amparo Directo en Revisión 2806/2012, determinó que el discurso de odio homofóbico no está protegido por el derecho a la libertad de expresión. En tal virtud, las expresiones que incitan a la discriminación, hostilidad o violencia hacia las personas LGBTTTIQA+ pierden su protección constitucional, siendo deber del Estado sancionarlas y, primordialmente, prevenirlas.

El artículo 13.5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que estará prohibida por la ley toda apología del odio que constituya incitaciones a la violencia o acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas.

Por tanto, resulta imperativo proveer al personal de la CDHM de instrumentos normativos, técnicos y pedagógicos de observancia obligatoria, que a su vez se erijan como un estándar garante y orientador para las demás instituciones del Estado. Estos instrumentos establecen directrices rigurosas para prevenir y erradicar los discursos de odio, la violencia simbólica, las expresiones patologizantes y la invisibilización sistemática de las identidades, cuerpos y expresiones de género no normativas en toda resolución, documento oficial, plataforma de comunicación y protocolos de atención ciudadana.

Para materializar estos compromisos, es indispensable contar con dichos instrumentos que establezcan criterios claros para el personal, armonizando el servicio público con los principios de inclusión, interseccionalidad y perspectiva de género.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se emite el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL LGBTTTIQA+ DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MORELOS.

I. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

I.1 PRESENTACIÓN.

La orientación sexual y la identidad de género son dimensiones esenciales de la identidad de toda persona. Sin embargo, a lo largo de la historia, estos aspectos han sido motivo de discriminación, exclusión y violencia en múltiples formas, generando profundas vulneraciones a los derechos humanos, especialmente hacia las personas que no se ajustan a las normas heteronormativas y cisnormativas dominantes.

Ante esta realidad, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos (CDHM) ha desarrollado el presente Protocolo para la Atención de Personas LGBTTTTIQA+, con el propósito de establecer una guía integral, ética y de aplicación obligatoria para quienes integran esta institución. Este instrumento tiene como finalidad orientar, profesionalizar y fortalecer el actuar institucional en la atención, acompañamiento y resolución de casos relacionados con población de la diversidad sexual y de género, asegurando en todo momento el respeto a su dignidad y evitando su revictimización o cualquier forma adicional de vulneración.

El Protocolo busca garantizar que la atención proporcionada sea respetuosa, incluyente, empática, libre de prejuicios y conforme a los principios de igualdad y no discriminación. Parte del reconocimiento de que las personas LGBTTTTIQA+ enfrentan barreras específicas al interactuar con las instituciones públicas y acceder a mecanismos de protección, por lo cual resulta fundamental brindar al personal de la CDHM herramientas conceptuales, técnicas y metodológicas que les permitan actuar con sensibilidad, profesionalismo y perspectiva de derechos humanos.

Desde esta visión, la CDHM reafirma su compromiso institucional con la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna. La implementación de este Protocolo constituye una medida indispensable para avanzar hacia una atención efectiva, digna y basada en el reconocimiento de la diversidad como un valor social.

El principal objetivo del documento es consolidarse como una herramienta técnica, normativa y ética que permita al personal de la CDHM cumplir cabalmente con su

mandato constitucional en materia de derechos humanos, particularmente en lo que respecta a la protección de personas históricamente marginadas por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este Protocolo tiene carácter vinculante para todas las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión, lo cual implica su cumplimiento obligatorio dentro del marco institucional. Establece criterios claros y específicos para asegurar una atención adecuada, profesional, empática y libre de estigmas, prejuicios o tratos degradantes hacia las personas LGBTTTIQA+.

Además, el Protocolo incorpora los principales estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, realiza un diagnóstico del contexto actual de discriminación que enfrentan estas poblaciones en México, y proporciona herramientas prácticas para identificar, atender y prevenir posibles violaciones a sus derechos.

Desde este enfoque, la CDHM reafirma su posición firme e inquebrantable: el prejuicio, la intolerancia y la discriminación no tienen cabida en el servicio público. Por ello, convoca a todas las personas servidoras públicas a ejercer sus funciones con empatía, responsabilidad, profesionalismo y compromiso social, contribuyendo activamente a la construcción de un entorno institucional respetuoso, justo y libre de violencia, donde se garantice el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas las personas, sin distinción ni excepción.

Cabe señalar que este Protocolo no parte de cero ni se construyó en aislamiento: se basa en el Protocolo para la Atención de Personas de la Diversidad Sexual de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, el cual ha sido reconocido como un referente a nivel nacional. Parte del contenido de dicho documento fue retomado y adaptado con respeto y reconocimiento a su origen, considerando su solidez técnica y relevancia. Este valioso antecedente sirvió de guía para contextualizar las buenas prácticas a la realidad del estado de Morelos, reafirmando así el compromiso de la CDHM con el aprendizaje institucional, la mejora continua y el trabajo colaborativo en la defensa de los derechos humanos.

En este proceso de armonización y fortalecimiento, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos expresa su más profundo reconocimiento y gratitud a los colectivos, activistas y personas defensoras de los derechos

humanos en nuestra entidad. Sus valiosas aportaciones, basadas tanto en la experiencia técnica como en el conocimiento situado de las realidades locales, resultaron determinantes para enriquecer y dotar de pertinencia este instrumento, garantizando que su construcción fuera un ejercicio de diálogo plural, incluyente y democrático.

I.2 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO.

El Protocolo se encuentra estructurado en las siguientes secciones:

- a) Presentación y Justificación: Explica el propósito del documento, su carácter vinculante dentro de la CDHM y la necesidad institucional de contar con lineamientos específicos para la atención de personas LGBTTTIQA+.
- b) Marco Conceptual y Jurídico: Define los conceptos clave relacionados con orientación sexual, identidad y expresión de género, necesarios para una comprensión integral del Protocolo. Además, presenta estereotipos comunes en torno a la diversidad sexual y de género, explicando por qué deben erradicarse del quehacer institucional.
- c) Política de Aplicación y Principios Rectores: Establece a quién aplica el Protocolo y los principios que deben guiar toda actuación institucional: dignidad, igualdad, inclusión, equidad, perspectiva de género e interseccionalidad.
- d) Procedimientos de Atención Institucional: Detalla los pasos para la atención respetuosa, profesional y empática: desde la recepción de quejas hasta la emisión de recomendaciones, seguimiento y canalización interinstitucional.
- e) Mecanismos de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua: Describe cómo se supervisará, evaluará y actualizará el Protocolo, incluyendo indicadores, participación ciudadana y formación continua del personal.

I.3 JUSTIFICACIÓN.

El artículo 1º de la CPEUM establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Asimismo, prohíbe toda forma de discriminación, incluidas aquellas basadas en la orientación sexual, identidad o expresión de género.

Esta disposición no es únicamente declarativa; implica una obligación jurídica

directa y vinculante para todas las autoridades de los tres niveles de gobierno, quienes deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En este marco, la CDHM como organismo público autónomo responsable de velar por los derechos fundamentales en el ámbito estatal, asume el deber legal, institucional y ético de implementar acciones concretas para prevenir, atender y erradicar la discriminación hacia poblaciones históricamente vulneradas, como las personas LGBTTTIQA+. La elaboración y emisión del presente Protocolo para la Atención de Personas LGBTTTIQA+ responde a este mandato constitucional, y busca dotar a la CDHM de herramientas operativas y normativas para cumplir con sus funciones de manera eficaz, empática y con enfoque de derechos humanos.

A nivel internacional, diversos instrumentos jurídicos reafirman la protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Entre ellos destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como los Principios de Yogyakarta, que interpretan la aplicación de los derechos humanos en contextos de diversidad sexual y de género.

En 2008, la Asamblea General de las Naciones Unidas exhortó a los Estados a adoptar medidas firmes para eliminar todas las formas de discriminación por motivos de diversidad sexual y de género, garantizando el acceso igualitario a la ley, la justicia y la protección efectiva de los derechos.

De forma complementaria, la Organización de los Estados Americanos (OEA) ha emitido diversas resoluciones que condenan la violencia y discriminación contra personas LGBTTTIQA+, instando a los Estados miembros a implementar acciones afirmativas, reformas legislativas y medidas administrativas que aseguren su protección integral. Estas resoluciones imponen obligaciones concretas para instituciones como la CDHM, orientadas a prevenir, sancionar y reparar violaciones de derechos motivadas por prejuicios hacia la orientación sexual o la identidad de género.

La CDHM, en el ejercicio de su mandato constitucional y conforme a su naturaleza

jurídica como organismo autónomo de derechos humanos, no puede permanecer indiferente ante esta problemática. Su responsabilidad va más allá de recibir quejas o emitir recomendaciones: implica la promoción activa de una cultura de derechos humanos y el diseño de estrategias institucionales para garantizar su ejercicio pleno y efectivo.

Por tanto, la expedición de este Protocolo materializa el compromiso institucional de la CDHM con la protección, promoción y garantía de los derechos de las personas LGBTTTIQA+. Busca también fortalecer las capacidades del personal del organismo para brindar atención sin prejuicios, estigmas ni tratos discriminatorios, desde un enfoque incluyente, interseccional, centrado en la persona y los derechos humanos.

II. MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO.

El lenguaje utilizado para referirse a las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, así como a la diversidad corporal, se encuentra en constante evolución. Estas categorías no son fijas ni universales; están profundamente influenciadas por factores culturales, sociales, políticos e históricos. Su significado está sujeto a revisión y debate en los ámbitos académico, jurídico e institucional, así como en el diálogo con los movimientos sociales.

La CDHM reconoce que el lenguaje no solo refleja la realidad, sino que también la construye. Por ello, el uso adecuado de los términos relacionados con la diversidad sexual y de género es una herramienta esencial para garantizar una atención respetuosa, informada y alineada con los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

Esta sección presenta definiciones clave que servirán como marco de referencia para la interpretación y aplicación del presente Protocolo. Estas definiciones no pretenden establecer significados únicos o definitivos, sino brindar orientaciones útiles para el personal de la CDHM, con el fin de favorecer un trato digno, libre de estigmas, prejuicios y prácticas discriminatorias.

II.1 TÉRMINOS CLAVE.

II.1.1 Heteronormatividad.

Sistema de creencias que establece a la heterosexualidad como la única orientación sexual válida o natural. Presume que todas las personas son heterosexuales por defecto, lo que invisibiliza, margina y desvaloriza otras orientaciones sexuales, reforzando estereotipos y legitimando prácticas discriminatorias.

II.1.2 Cisnormatividad.

Supuesto cultural, social e institucional que considera que todas las personas son cisgénero, es decir, que su identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Este enfoque invisibiliza y patologiza a las personas trans, no binarias y de otras identidades de género diversas.

II.1.3 Amatonormatividad

Ideología dominante que prioriza las relaciones románticas monógamas como el modelo relacional ideal. Desvaloriza otras formas de vínculo afectivo, como las amistades profundas, redes de apoyo no romántico o relaciones poliamorosas, reforzando estructuras jerárquicas en los vínculos humanos.

II.1.4 Interseccionalidad.

Concepto introducido por el feminismo negro, adoptado por organismos internacionales como la ONU y la CIDH, que reconoce cómo distintas formas de discriminación (por género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad, etc.) se entrelazan, generando múltiples y agravadas vulnerabilidades.

La atención institucional debe considerar esta complejidad para brindar respuestas diferenciadas y efectivas, especialmente a personas LGBTTTIQA+ que también pertenecen a otros grupos históricamente excluidos.

II.1.5 Sexo.

Hace referencia a las características biológicas, anatómicas, hormonales y cromosómicas que tradicionalmente se utilizan para clasificar a las personas

dentro del binario de género al momento de su nacimiento. No obstante, esta clasificación binaria no refleja la totalidad de la diversidad corporal existente.

Se reconoce la existencia de personas intersexuales, cuyas características biológicas no se ajustan a los parámetros típicos del sexo masculino o femenino. Esta condición es natural y no constituye una patología.

II.1.6 Género.

Conjunto de construcciones sociales, culturales e históricas que definen los roles, comportamientos, atributos y expectativas asignados a lo "femenino" y lo "masculino". A diferencia del sexo, el género no es una categoría biológica, sino simbólica y variable en el tiempo y en distintas culturas.

II.1.7 Identidad de Género.

Es la vivencia interna y profunda que una persona tiene sobre sí misma en relación con el género, la cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Se trata de un aspecto íntimo, personal y autónomo, protegido por el derecho a la identidad y a la vida privada.

Ejemplos de identidades de género:

- a) Cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- b) Transgénero: Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- c) No binarie: Persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer.
- d) Transexual: Persona trans que ha realizado modificaciones corporales para adecuar su cuerpo a su identidad de género (aunque esto no es un requisito para su reconocimiento).
- e) Travesti: Persona que adopta expresiones de género distintas a las del sexo asignado, generalmente mediante el vestuario o la apariencia, sin que esto implique necesariamente una transición de identidad.

II.1.8 Expresión de Género.

Es la forma en que una persona manifiesta externamente su identidad de género, a través de la ropa, lenguaje corporal, comportamiento, tono de voz, nombre, peinado, entre otros elementos. La expresión de género no siempre coincide con los estereotipos tradicionales del género masculino o femenino.

II.1.9 Características sexuales.

Se refiere a las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de una persona, que incluyen características innatas, tales como los órganos sexuales y genitales, y/o estructuras cromosómicas y hormonales, así como características secundarias, tales como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o mamas.

II.1.10 Orientación Sexual.

Se refiere a la capacidad afectiva, emocional y/o sexual de una persona de sentirse atraída hacia otras, ya sea de un género diferente, del mismo género o de múltiples géneros. Esta categoría incluye diversas formas de vivencia y no se limita al ámbito sexual.

Algunas orientaciones sexuales reconocidas son:

- a) Lésbica: Mujer (cis o trans) que se siente atraída por otras mujeres.
- b) Gay: Hombre (cis o trans) que se siente atraído por otros hombres.
- c) Bisexual: Persona que se siente atraída por más de un género.
- d) Pansexual: Persona que puede sentir atracción hacia cualquier identidad de género.
- e) Heterosexual: Persona atraída por personas del género opuesto al propio.
- f) Asexual: Persona que experimenta nula o baja atracción sexual hacia otras personas, reconociéndose como parte de un espectro donde dicha atracción no es central para su identidad;
- g) Arromántica: Persona que no experimenta atracción romántica.

II.1.11 Muxhe.

Identidad cultural originaria del pueblo zapoteca en Oaxaca, que reconoce a personas asignadas hombres al nacer pero que asumen roles femeninos en lo social y lo simbólico. Esta categoría forma parte de una cosmovisión indígena y no necesariamente se alinea con las categorías occidentales como "trans" o "gay".

II.1.12 Queer.

Término político y de resistencia que cuestiona las categorías fijas de orientación sexual e identidad de género. Utilizado por personas que no se identifican con etiquetas tradicionales y que desafían las normas binarias, esencialistas o patologizantes.

III. POLÍTICA DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES.

El presente Protocolo para la Atención de Personas LGBTTTIQA+ será de aplicación obligatoria en los siguientes casos:

- a) A personas LGBTTTIQA+ que soliciten la intervención de la CDHM ante posibles violaciones a sus derechos humanos.
- b) A familiares, amistades, personas defensoras de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil vinculadas con los casos.
- c) A personal adscrito a la CDHM que pertenezca a la población LGBTTTIQA+.
- d) A personas servidoras públicas señaladas como responsables de violaciones de derechos en razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Las acciones institucionales se registrarán por los siguientes principios rectores:

III.1 Dignidad humana.

Valor y principio fundamental del sistema de derechos humanos. Toda persona posee dignidad por el simple hecho de ser humana y ninguna circunstancia puede justificar su menoscabo.

III.2 Titularidad de derechos y autoidentificación.

Las personas LGBTTTIQA+ son sujetas plenas de derechos. Su autoidentificación debe ser respetada y reconocida en todo momento como base para la atención

institucional.

III.3 Respeto a los derechos humanos.

Las personas servidoras públicas tienen la obligación de promover, proteger y garantizar los derechos de todas las personas conforme a los principios de:

- a) Universalidad: Todas las personas son titulares de derechos humanos.
- b) Interdependencia: Los derechos humanos están interrelacionados y se afectan mutuamente.
- c) Indivisibilidad: No pueden fragmentarse ni jerarquizarse.
- d) Progresividad: El Estado y sus instituciones deben asegurar su avance continuo, sin retrocesos.

III.4 Perspectiva de género.

Enfoque analítico que busca visibilizar y eliminar las desigualdades estructurales basadas en el género. En el ámbito institucional, implica identificar y erradicar prácticas sexistas y discriminatorias, incluyendo aquellas dirigidas a identidades y expresiones de género no normativas.

III.5 Enfoque diferenciado y especializado.

Reconocimiento de que existen grupos de población con características específicas y mayores condiciones de vulnerabilidad. Se debe ofrecer una atención especializada, que considere su contexto social, histórico y cultural.

III.6 Igualdad y no discriminación.

Todas las personas deben recibir un trato igualitario ante la ley y las instituciones. Se prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otros motivos.

III.7 Equidad.

Implica reconocer que las desigualdades estructurales exigen acciones correctivas para garantizar igualdad de condiciones y oportunidades. La equidad no significa

tratar a todas las personas de la misma manera, sino considerar sus circunstancias particulares.

III.8 Inclusión.

Proceso activo y deliberado para garantizar la participación plena y efectiva de todas las personas, especialmente de aquellas que históricamente han sido excluidas o marginadas.

III.9 Principio de No Regresividad en el Reconocimiento de Identidad.

La CDHM reconoce que la identidad de género es una vivencia interna e individual, por lo que su reconocimiento se basa exclusivamente en la autoadscripción de la persona. Bajo el principio de no regresividad, no se solicitarán, bajo ninguna circunstancia, pruebas o diagnósticos psiquiátricos, médicos, psicológicos ni evidencias de intervenciones físicas o estéticas para validar la identidad de género de las personas usuarias. Una vez reconocida la identidad de la persona, este derecho no podrá ser limitado ni condicionado por criterios que supongan un retroceso en la protección de su dignidad humana.

III.10 Multiculturalidad.

Se refiere a la presencia de diferentes culturas dentro de un territorio, limitadas a coexistir pero sin interacción ni intercambio, pues se trata de un concepto estático. Este entendimiento conduce a la segregación, negación de convivencia y nula transformación social, pues parte de posturas paternalistas sobre distintos grupos culturales. Es decir, es una manera de “mostrar respeto” a las culturas, pero limitando el intercambio y el enriquecimiento cultural entre estas, de modo que están unidas en lo espacial, no en lo social.¹

III.11 Pluriculturalidad.

Designa la presencia simultánea de dos o más culturas en un espacio territorial y

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). *Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades indígenas*, México, 1ª ed., 2022, p. 88. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-11/VF%20DIGITAL%20Protocolo%20para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20Intercultural_Afros.pdf

su potencial interrelación. La pluriculturalidad es el reflejo de la necesidad de un término que califique: (i) la convivencia de siglos entre personas indígenas, negras, mestizas y europeas en la región; (ii) la mezcla cultural y la resistencia a ello, y (iii) el reciente rescate de las diferencias. En contraste con la multiculturalidad, la pluriculturalidad designa una diversidad histórica y actual, en la que sí existe convivencia entre varias culturas que, dentro de un territorio y, en su conjunto, conforman la población de un Estado.²

III.12 Interculturalidad.

Se refiere a los beneficios que propicia la efectiva convivencia y el intercambio entre culturas. El concepto de interculturalidad implica la defensa de la diversidad, del respeto y del diálogo cultural. Asimismo, puede considerarse un estado ideal de convivencia de toda sociedad pluricultural, a partir de relaciones interpersonales que se basan en el conocimiento y el reconocimiento.

III.13 Interseccionalidad.

Implica reconocer que la identidad de una persona no es fragmentada; por tanto, la atención institucional debe considerar cómo la pertenencia a pueblos originarios, comunidades indígenas o poblaciones afroamericanas interactúa con la orientación sexual y la identidad de género. Esta visión permite identificar que las barreras de exclusión se agravan cuando convergen la diversidad sexual y la pluriculturalidad, exigiendo respuestas que respeten tanto la identidad de género como el contexto cultural y étnico de la persona.

IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN INSTITUCIONAL A PERSONAS LGBTTTIQA+.

La atención a personas LGBTTTIQA+ en la CDHM debe regirse por procedimientos claros, empáticos y profesionalmente estructurados, que garanticen la protección efectiva de sus derechos y eviten la revictimización.

A continuación, se establecen los lineamientos generales para el actuar institucional en casos que involucren a personas de la diversidad sexual y de

² Ibid., p. 89.

género:

IV.1 Primer contacto y recepción de queja.

a) Lenguaje inclusivo y trato digno: Toda interacción inicial debe realizarse utilizando un lenguaje respetuoso, no sexista, incluyente y libre de prejuicios. Se debe permitir que la persona se identifique libremente según su nombre, pronombres, orientación sexual o identidad de género.

Ejemplo: Al iniciar una entrevista, el personal debe preguntar: “¿Con qué nombre y pronombres prefieres que nos dirijamos a ti durante esta atención?”

b) Registro adecuado: En los formatos de ingreso o registro institucional, se deberá incorporar un apartado opcional para registrar nombre social, pronombres y datos relevantes de identidad de género, respetando siempre el consentimiento informado y la confidencialidad de la persona.

c) Evitar estigmatización: No se realizarán preguntas innecesarias, juiciosas o invasivas respecto a la vida privada, identidad, cuerpos, orientación sexual o prácticas sexuales de la persona, salvo que dicha información sea relevante y proporcionada de forma voluntaria.

IV.2 Valoración preliminar.

a) Detección de riesgos: El personal deberá valorar si existen situaciones de riesgo o vulnerabilidad (violencia física, institucional, familiar, social o de salud) que requieran medidas de protección urgentes o canalización inmediata a otras instancias.

b) Enfoque interseccional: Se deben identificar otras condiciones que puedan agravar la situación de vulnerabilidad de la persona, tales como discapacidad, edad, pertenencia a pueblos originarios, situación migratoria, condición socioeconómica, entre otras.

c) Consentimiento informado: Toda intervención debe ser precedida por la explicación clara de los procedimientos y del uso que se dará a la información proporcionada, asegurando el consentimiento libre, previo e informado.

IV.3 Investigación y documentación del caso.

a) Recopilación cuidadosa de información: Durante la integración del expediente, se priorizará la recolección de datos objetivos, evitando repetir

preguntas que revictimicen o generar narrativas que patologicen la diversidad sexual o de género.

b) Recopilación y aseguramiento de pruebas de oficio: El personal de la CDHM deberá recabar de oficio todas las pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos violatorios denunciados, impulsando activamente los procedimientos correspondientes. Esto incluye testimonios, documentos, evidencias digitales, peritajes y cualquier otro elemento que contribuya a la búsqueda de la verdad.

c) Esta labor debe realizarse con respeto y cuidado para no revictimizar a las personas afectadas y garantizando la confidencialidad y seguridad de la información recabada.

d) Resguardo de identidad: Todos los datos sensibles (nombre legal, nombre social, identidad de género, estado serológico, antecedentes médicos, etc.) deberán protegerse bajo los principios de confidencialidad, proporcionalidad y legalidad.

e) Evitar prejuicios institucionales: La orientación sexual, identidad o expresión de género no deben ser consideradas como factores que justifiquen o disminuyan la gravedad de la violación denunciada. No debe realizarse ninguna valoración basada en estigmas o estereotipos.

IV.4 Emisión de medidas cautelares y recomendaciones.

a) Medidas inmediatas: En casos donde se detecten violaciones graves o amenazas inminentes a los derechos de personas LGBTTTIQA+, se podrán emitir medidas cautelares urgentes que garanticen su integridad física, emocional o su acceso a la justicia.

b) Recomendaciones con enfoque de derechos: Las recomendaciones derivadas de estos casos deberán incorporar una perspectiva de género, interseccionalidad y diversidad sexual. Se deberá evitar el lenguaje neutro que oculte la naturaleza específica de la discriminación.

c) En casos de discursos de odio por parte de personas servidoras públicas, la medida precautoria incluirá el retiro inmediato de las publicaciones digitales o declaraciones oficiales.

IV.5 Seguimiento institucional.

a) Monitoreo activo: La CDHM deberá dar seguimiento puntual al cumplimiento

de las recomendaciones emitidas, especialmente en los casos relacionados con violaciones a derechos de personas LGBTTTIQA+.

b) Evaluación periódica: Los procedimientos implementados deberán ser evaluados de forma periódica, con el objetivo de mejorar las estrategias de atención y fortalecer las capacidades institucionales.

IV.6 Canalización y coordinación interinstitucional.

a) Red de apoyo y protección: La CDHM deberá contar con un directorio actualizado de instituciones, colectivos, albergues y servicios especializados que brinden apoyo psicológico, legal, médico o social a personas LGBTTTIQA+.

b) Coordinación con autoridades: Cuando el caso lo amerite, se deberá establecer comunicación con otras instancias (fiscalías, servicios médicos, juzgados, etc.) para garantizar una atención integral, siempre con el consentimiento de la persona afectada.

IV.7 Reconocimiento institucional de la identidad de género autodeterminada y atención diferenciada a infancias y adolescencias LGBTTTIQA+.

IV.7.1 Uso obligatorio de nombre social y pronombres:

a) Se establece como principio obligatorio el uso del nombre social y los pronombres elegidos por la persona en todos los procedimientos, comunicaciones y documentos internos de la CDHM, independientemente de si existe una modificación legal en sus documentos oficiales.

b) En los formatos de atención (queja, entrevista, expediente) deberá incorporarse un apartado voluntario para registrar nombre social, identidad de género y pronombres, respetando siempre el consentimiento informado y la confidencialidad.

c) Queda estrictamente prohibido condicionar la recepción de la queja a la presentación de una identificación oficial que coincida con la apariencia de género de la persona.

Ejemplo: En un expediente de atención, se debe consignar: “La persona se identifica como hombre o mujer trans y utiliza los pronombres él/ella/elle.”

IV.7.2 Coordinación interinstitucional para protección integral:

- a) Se deben establecer canales de coordinación con juzgados, procuradurías, DIF y defensorías de niñas, niños y adolescentes, para garantizar el respeto pleno a la identidad de género en todos los ámbitos del Estado.
- b) La CDHM generará y mantendrá actualizado un directorio de servicios especializados para infancias y adolescencias LGBTTTIQA+, que incluya apoyo legal, psicológico y médico.

IV.7.3 Atención con enfoque de autonomía progresiva:

- a) El personal debe respetar el principio de autonomía progresiva, asegurando que niñas, niños y adolescentes participen activamente en las decisiones que les afecten, conforme a su madurez y desarrollo.
- b) En situaciones de conflicto con representantes legales, deberá priorizarse el interés superior de la niñez y adolescencia, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- c) El personal no deberá asumir la identidad de género de las personas usuarias, especialmente infancias y adolescencias, sino preguntar explícitamente el nombre y pronombres con los que se identifican (por ejemplo: él, ella, elle) y usarlos de forma consistente en todos los registros, comunicaciones y procesos.
Ejemplo: Durante la entrevista con una persona adolescente no binaria, el personal pregunta: “¿Qué pronombres prefieres que usemos para referirnos a ti?” y respeta esa elección en todos los documentos.

IV.7.4 Registro respetuoso y congruente con la identidad autodeterminada:

- a) En caso de que el nombre legal o documentos oficiales no coincidan con la identidad de género expresada, se privilegiará el uso del nombre social en todos los espacios institucionales.
- b) En aquellos casos donde sea estrictamente indispensable asentar el nombre registral por razones de validez jurídica, se incluirá una nota de confidencialidad al inicio del expediente. Esta nota precisará la identidad autopercebida de la persona y los pronombres con los que debe ser tratada, asegurando que el nombre registral permanezca bajo reserva y no sea utilizado en ninguna interacción verbal o comunicación escrita dirigida a la persona o a terceros. No se utilizarán expresiones como “alias”, “y/o” o barras (/) para referirse al nombre

social de personas trans o no binarias, ya que resultan estigmatizantes y constituyen formas de violencia simbólica.

Ejemplo: En un expediente, se anotará: "Nota marginal: La persona utiliza nombre social María, distinto al nombre legal registrado. Se solicita respetar el nombre social en todas las referencias."

IV.7.5 Lenguaje verbal y escrito con perspectiva de género y diversidad:

- a) Todo el personal deberá usar lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estigmas al referirse a personas LGBTTTIQA+, tanto en la comunicación directa como en documentos institucionales (informes, oficios, resoluciones, recomendaciones).
- b) Se garantizará que adjetivos, pronombres y sustantivos usados estén en concordancia con la identidad de género de la persona, evitando descripciones que impliquen negación, invisibilización o burla.

IV.8 Capacitación del personal.

- a) Formación continua: Todo el personal de la CDHM deberá recibir capacitación periódica sobre derechos humanos, diversidad sexual, identidad de género, lenguaje incluyente, atención libre de prejuicios, y buenas prácticas en el trato a población LGBTTTIQA+.
- b) Evaluación de competencias: Las evaluaciones de desempeño deben incluir criterios relacionados con la sensibilidad, competencia y respeto hacia las personas LGBTTTIQA+.
- c) Capacitación especializada para infancias y adolescencias: Se incluirán módulos específicos sobre infancias y adolescencias trans, no binarias e intersex en los programas de formación y actualización del personal.
- d) Buenas prácticas lingüísticas y prevención de violencia simbólica: Se instruirá sobre el uso correcto de pronombres, lenguaje inclusivo y el impacto negativo de la violencia simbólica o institucional en personas LGBTTTIQA+.
- e) Capacitación y sensibilización para el acceso y uso de instalaciones sanitarias: El personal de la CDHM recibirá capacitación obligatoria y especializada para constituirse en garante del acceso irrestricto a las instalaciones sanitarias, rigiendo su actuación bajo el principio de autodeterminación de la identidad y expresión de género. Esta instrucción técnica mandata la eliminación de toda barrera administrativa o física,

estableciendo que el uso de dichos espacios es un derecho que no podrá condicionarse a la exhibición de documentos de identidad, dictámenes médicos o juicios de valor basados en la apariencia, vestimenta o características vocales de las personas usuarias.

V. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA.

Con el fin de asegurar la efectividad y sostenibilidad del Protocolo para la Atención de Personas LGBTTTIQA+, la CDHM implementará mecanismos institucionales de seguimiento, evaluación y mejora continua que garanticen una atención pertinente, profesional y alineada con los principios de igualdad y no discriminación.

V.1 Seguimiento institucional.

- a) Supervisión interna: La CDHM establecerá un sistema de supervisión regular que permita revisar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Protocolo por parte del personal en sus diversas áreas de actuación.
- b) Registro de casos: Se llevará un registro estadístico, desagregado y confidencial, de los casos relacionados con personas LGBTTTIQA+, con el fin de identificar patrones, evaluar riesgos y generar acciones preventivas e institucionales.
- c) Informes periódicos: Se elaborarán informes internos cuatrimestrales y un informe público anual que presenten avances, desafíos y recomendaciones relacionadas con la atención a esta población.

V.2 Evaluación de impacto.

- a) Indicadores de desempeño: La CDHM desarrollará indicadores cualitativos y cuantitativos para medir la eficacia del Protocolo, incluyendo aspectos como: satisfacción de las personas usuarias, tiempos de atención, calidad del acompañamiento y cumplimiento de medidas precautorias
- b) Evaluación participativa: Las personas LGBTTTIQA+ que hayan sido atendidas por la CDHM podrán participar en procesos de retroalimentación mediante encuestas, entrevistas o grupos focales, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios prestados.
- c) Auditoría externa: Se promoverá la evaluación externa e independiente del Protocolo, por parte de organismos especializados en derechos humanos,

diversidad sexual y mejora institucional.

V.3 Actualización del Protocolo.

- a) Revisión periódica: El Protocolo será revisado al menos cada dos años, o antes si se presentan cambios normativos relevantes, avances en los marcos internacionales o se identifican nuevas necesidades por parte de las poblaciones atendidas.
- b) Incorporación de buenas prácticas: Se promoverá la integración de experiencias exitosas y aprendizajes obtenidos en la implementación del Protocolo, tanto a nivel nacional como internacional.
- c) Consulta con sociedad civil: Toda modificación sustantiva del Protocolo deberá realizarse mediante procesos de consulta con organizaciones de la sociedad civil, activistas, defensoras y defensores de derechos humanos especializados en diversidad sexual y de género.

V.4 Fortalecimiento institucional.

- a) Capacitación continua: La CDHM garantizará programas de formación y actualización permanente para su personal en temas de diversidad sexual, identidad de género, interseccionalidad, atención a víctimas y ética del servicio público.
- b) Creación de unidades especializadas: Se promoverá el fortalecimiento o creación de áreas especializadas dentro de la institución que acompañen, supervisen y asesoren la atención a personas LGBTTTIQA+, garantizando un enfoque transversal en toda la estructura organizativa. La implementación de estas unidades se llevará a cabo de manera progresiva y estará sujeta a la disponibilidad y suficiencia presupuestal de la institución.
- c) Sanción a conductas discriminatorias: Cualquier acción u omisión por parte del personal de la CDHM que vulnere este Protocolo será objeto de investigación y, en su caso, sanción administrativa, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

V.5 Vinculación interinstitucional y con sociedad civil.

- a) Red de colaboración: Se impulsará la creación de redes de trabajo interinstitucionales con dependencias estatales, municipales y federales, así

como con colectivos y organizaciones de la sociedad civil, para garantizar una atención integral a las personas LGBTTTTIQA+.

b) Participación ciudadana: La CDHM fomentará espacios de diálogo con personas usuarias, defensoras de derechos humanos y organizaciones sociales para retroalimentar el funcionamiento del Protocolo y legitimar su aplicación.

c) Con estos mecanismos, la CDHM reafirma su compromiso con el desarrollo institucional permanente y con la garantía efectiva de los derechos de las personas LGBTTTTIQA+, bajo un enfoque ético, sensible y transformador.

VI. CONCLUSIONES.

La emisión e implementación del Protocolo para la Atención de Personas LGBTTTTIQA+ por parte de la CDHM representa un avance sustancial en la consolidación de un enfoque institucional más justo, respetuoso, incluyente y alineado con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Este instrumento no solo responde a una exigencia normativa derivada del artículo 1º constitucional y de los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, sino también a una necesidad ética, social y cultural impostergable: erradicar todas las formas de discriminación, violencia y exclusión hacia las personas de la diversidad sexual y de género.

La CDHM, como organismo autónomo y garante de los derechos humanos en el estado, asume con firmeza su responsabilidad de generar condiciones institucionales que permitan a todas las personas ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, sin miedo, sin estigmas y sin barreras impuestas por prejuicios sociales o institucionales.

Este Protocolo debe entenderse como una herramienta viva, dinámica y perfectible. Su aplicación efectiva dependerá no solo de su difusión y cumplimiento obligatorio, sino del compromiso real de las personas servidoras públicas que integran esta Comisión. Por ello, se hace un llamado a ejercer sus funciones con empatía, profesionalismo y responsabilidad social, teniendo siempre como guía los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación.

Asimismo, se reconoce la importancia de mantener un diálogo permanente con la

sociedad civil, colectivos de personas LGBTTTTIQA+, defensoras de derechos humanos y organismos especializados, a fin de fortalecer los mecanismos de atención, incorporar buenas prácticas y construir de manera colaborativa una institución cada vez más sensible, accesible y transformadora.

La CDHM reitera que, en una sociedad democrática y plural, no hay lugar para la intolerancia, el prejuicio ni la violencia. La protección y garantía de los derechos humanos de las personas LGBTTTTIQA+ no es una concesión: es una obligación del Estado y una expresión mínima de justicia social.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Protocolo entrará en vigor el mismo día de su expedición.

Artículo Segundo. Se instruye a la Consejería Jurídica de la CDHM para que realice las gestiones necesarias para la publicación del presente instrumento en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos.

Artículo Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones administrativas internas de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos que se opongan al presente Protocolo.

Artículo Cuarto. Publíquese el presente en el portal de transparencia y en el sitio web institucional de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos, para su máxima difusión y consulta pública.

Artículo Quinto. El Protocolo aprobado es de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas adscritas a esta Comisión, sin excepción alguna. Su incumplimiento dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan conforme a la legislación aplicable.

Artículo Sexto. El Colegio de Visitadoras y Visitadores de la CDHM, será el órgano encargado de implementar los mecanismos institucionales de seguimiento, evaluación y mejora continua del Protocolo para garantizar una atención pertinente, profesional y alineada con los principios de igualdad y no

discriminación.

Artículo Séptimo. En un plazo no mayor a 90 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, todas las personas servidoras públicas de la Comisión deberán haber completado una primera jornada de capacitación especializada sobre el contenido y aplicación del Protocolo.

Artículo Octavo. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva, Dirección de Atención a Quejas y Orientación, Visitadurías y a la Unidad de Información Pública, Estadística e Informática de la CDHM a realizar, en un plazo de 60 días hábiles, las adecuaciones necesarias a los formatos físicos y sistemas informáticos de recepción de quejas y orientación, a fin de incluir campos para el registro voluntario del nombre social, pronombres e identidad de género, garantizando el respeto a la autodeterminación de las personas usuarias.

Dado en las oficinas que ocupa la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos, a los 08 días del mes de mayo del año 2026.

ATENTAMENTE
MTRA. NADXIEELII CARRANCO LECHUGA
PRESIDENTA
RÚBRICA.

“EN MORELOS, TODOS LOS DERECHOS PARA TODAS LAS PERSONAS”