



**INFORME SOBRE EL ANÁLISIS Y
EVALUACIÓN DE LA MEDIDA DE
NIVELACIÓN E INCLUSIÓN PARA LAS
PERSONAS LGBTTTIQ+ IMPLEMENTADA
EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO,
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE SE Y
CAE, CONSISTENTE EN OTORGAR UN
PUNTO ADICIONAL EN LA CALIFICACIÓN
DEL EXAMEN**

Proceso Electoral Local 2021-2022

**Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral
y Educación Cívica**

Dirección de Capacitación Electoral

CONTAMOS TODAS
TODOS

**INE**
Instituto Nacional Electoral

GLOSARIO:

CADH	Convención Americana de los Derechos Humanos
CAE:	Capacitadoras y Capacitadores-Asistentes Electorales
CG:	Consejo General
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CNDH:	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CONAPRED:	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Corte-IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CPEUM:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DCE:	Dirección de Capacitación Electoral
DECEyEC:	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
DH:	Derechos Humanos
DOF:	Diario Oficial de la Federación
DUDH:	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ECAE 2021-2022:	Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2021-2022
ENDISEG:	Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género
INEGI:	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
JDC:	Juicio para la Protección de los Derechos Político-Electorales del Ciudadano
JDE:	Junta/s Distrital/es Ejecutiva/s
LFPED:	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGBTTTIQ+:	Personas lesbianas, gay, bisexuales, trans, transgénero, transexuales, intersexuales y queer
LGIFE:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Manual:	Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadoras/es-Asistentes Electorales
MDC:	Mesas Directivas de Casillas
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PEL 2021-2022:	Proceso Electoral Local 2021-2022
PIDCyP:	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
SE:	Supervisoras/es Electorales
TEPJF:	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
TI:	Tratados Internacionales
VCEyEC:	Vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica
VOE:	Vocales de Organización Electoral

Contenido

CAPÍTULO 1	5
ANÁLISIS PARA EVALUAR LA MEDIDA DE NIVELACIÓN E INCLUSIÓN PARA LAS PERSONAS LGBTTTIQ+ IMPLEMENTADA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE SE Y CAE, CONSISTENTE EN OTORGAR UN PUNTO ADICIONAL EN LA CALIFICACIÓN DEL EXAMEN.	5
ANTECEDENTES	5
1.1. Antecedentes de las medidas de inclusión implementadas en el Proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE	5
1.2. Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio de voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana.	9
1.3. Acuerdo INE/CG1469/2021, del Consejo General del INE, por el que se aprobó la ECAE 2021-2022.	12
1.4. Pretensión de la parte actora que motivó la interposición del JDC contra el Acuerdo INE/CG1469/2021.	14
1.5. Sentencia emitida por la Sala Superior del TEPJF recaída al expediente con número SUP- JDC-1274/2021	16
1.5.1. Efectos de la sentencia.	18
CAPÍTULO 2	20
MARCO JURÍDICO	20
2.1. Marco Convencional	20
2.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)	20
2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCyP)	21
2.1.3. Principios de Yogyakarta	22
2.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) ...	23
2.2. Marco Constitucional	24
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	24

2.2.2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)	26
2.2.3. Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE)	27
2.3.2. Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales	29
2.4.3.1. Tesis autoadscripción de género I/2019, emitida por el TEPJF	29
CAPÍTULO 3	31
IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA DE NIVELACIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTTTIQ+ EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LAS Y LOS SE Y CAE.	31
3.1. Datos estadísticos	31
3.1.1. Etapas del proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE	31
3.1.2. Registro de personas aspirantes	32
3.1.3. Recepción y revisión de la documentación	40
3.1.4. Cápsula de Inducción	45
3.1.5. Examen de conocimientos, habilidades y actitudes	49
3.1.6. Punto adicional	57
3.1.7. Entrevistas para las figuras de SE y CAE de las personas aspirantes LGBTTTIQ+	58
3.1.8. Evaluación Integral	73
3.1.9. Contratación de SE y CAE	76
3.1.10. Sustituciones de SE y CAE	77
CAPÍTULO 4	78
ANÁLISIS Y EVALUACIÓN REALIZADA POR LA DECEyEC EN OBSERVANCIA DE LA SENTENCIA DEL SUP-JDC1274/2021 EMITIDA POR LA SALA SUPERIOR DEL TEPJF	78
4.1. Balance de la medida implementada	78
CAPÍTULO 5	85

BALANCE GENERAL SOBRE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A PERSONAS LGBTTTIQ+ QUE PARTICIPARON COMO SUPERVISOR/A ELECTORAL O CAPACITADOR/A-ASISTENTE ELECTORAL EN EL PROCESO ELECTORAL 2021-2022.	85
CAPÍTULO 6	102
RECOMENDACIONES.....	102
ANEXO ENTREVISTAS PERSONAS LGBTTTIQ+	104

CAPÍTULO 1

ANÁLISIS PARA EVALUAR LA MEDIDA DE NIVELACIÓN E INCLUSIÓN PARA LAS PERSONAS LGBTTTIQ+ IMPLEMENTADA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE SE Y CAE, CONSISTENTE EN OTORGAR UN PUNTO ADICIONAL EN LA CALIFICACIÓN DEL EXAMEN.

ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes de las medidas de inclusión implementadas en el Proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE

Para contextualizar el presente análisis, es importante referir las diversas medidas de inclusión que el INE ha implementado en atención al principio de igualdad y no discriminación establecidos constitucionalmente. De manera paulatina, dichas medidas han permitido que el proceso de reclutamiento, selección y contratación de las personas Supervisoras Electorales (SE) y Capacitadoras-Asistentes Electorales (CAE) sea cada vez más incluyente.

Entre los principales antecedentes, se puede enunciar el establecido en el otrora *Manual para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Capacitación y Evaluación del Desempeño de Capacitadores Asistentes y Supervisores Electorales y Mecanismos de Coordinación, Proceso Electoral Federal 2005-2006*, relativo al uso de las **lenguas indígenas**. Al respecto, el proceso preveía que las personas aspirantes asentaran en su solicitud de registro si utilizarían la **lengua indígena** que se hablaba en su comunidad o en alguna otra del distrito. En caso afirmativo, el Manual indicaba que serían acreedoras a un punto adicional en la calificación final; es decir, en la evaluación integral. Así, al capturar este dato en el sistema ELEC2006, se sumaría automáticamente un punto a la calificación final considerando que, si la lengua indígena no era necesaria para sus actividades, no se asignaría el punto. Esta medida actualmente sigue vigente y aplicándose en el Proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, y atiende lo establecido en la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas

(LGDLPI), la cual señala que ninguna persona podrá ser discriminada a causa o en virtud de la lengua que hable, ni por su apariencia física o por su vestimenta.

Otra medida de inclusión implementada y que continúa efectuándose todavía en el reclutamiento para desempeñarse como SE y CAE es la dispuesta en el *Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales del Proceso Electoral 2020-2021*, orientada a promover la contratación de **personas con discapacidad**. La medida consiste en otorgar de forma manual un punto adicional en la calificación del Examen a las personas que durante el reclutamiento hubieran registrado en la solicitud presentar cualquier tipo de discapacidad, siempre y cuando obtuvieran una calificación mínima aprobatoria, es decir, 6.000 (seis), con el propósito de generar condiciones que permitan la participación efectiva de las personas con discapacidad en los Procesos Electorales tal como lo establece el *Protocolo para la inclusión de Personas con Discapacidad como funcionarios y funcionarias de Mesas Directivas de Casilla*.

Para promover la correcta implementación de las medidas de inclusión impulsadas por el Instituto Nacional Electoral (INE) en el marco de la aprobación de la *Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral (ECAE) 2021-2022*, se llevó a cabo la socialización de dicho documento entre las y los vocales de capacitación electoral y educación cívica de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas del Instituto. Asimismo, a través de la modalidad a distancia, se impartieron dos módulos de capacitación los días 11 y 13 de octubre de 2021, con el objetivo de sensibilizar a las y los vocales respecto de la **aplicación de entrevistas por competencias**.

Ambos módulos fueron impartidos por el Lic. Damián Vallejo Ledesma, quien es consultor independiente, y que ha brindado asistencia técnica y capacitación sobre políticas públicas con enfoque antidiscriminatorio a diversas instituciones de la administración pública federal especialmente en materia de diversidad sexual y de género. El instructor profundizó acerca del tema *Conceptos y recomendaciones básicas para realizar entrevistas sin discriminación a personas de la diversidad sexual y de género*. Dichos aspectos se incorporaron en la *Guía para la aplicación*

del Examen en línea y Entrevista a distancia, en el apartado 2.10, titulado **Recomendaciones para evitar discriminación durante la aplicación de las entrevistas**. Ello tuvo el objetivo de garantizar los principios de igualdad, inclusión y no discriminación consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) durante la etapa de selección de SE y CAE, específicamente en la aplicación de la entrevista a personas LGBTTTIQ+. Entre las recomendaciones, destacan las siguientes:

- ◆ Llamar a las personas que sean entrevistadas por el género y nombre con el cual se identifican, sin importar que estos no correspondan a los asentados en la Credencial para Votar o identificación oficial con fotografía que presenten, en su caso, con la información registrada en la Solicitud.
- ◆ Seguir el procedimiento estandarizado para el desarrollo de la entrevista.
- ◆ Evitar realizar preguntas a las personas entrevistadas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género, considerando que dichas preguntas no tienen relevancia para el cargo por el que participan.
- ◆ Identificar si como entrevistador/a se está dudando o evaluando a la persona entrevistada con mayor severidad por su identidad de género u orientación sexual.
- ◆ En caso de identificar actitudes o comportamientos discriminatorios por parte de la pareja entrevistadora, intervenir inmediatamente, orientándola para que se conduzca con base en principios de igualdad, inclusión y no discriminación, además de ofrecer una disculpa a la persona agraviada y, en su caso, reponer el tiempo asignado para la entrevista. De ser necesario, dar por concluida la entrevista y programar una nueva fecha de aplicación. Asimismo, si la persona entrevistada manifiesta sentir actitudes o comportamientos discriminatorios por parte de la

persona que aplica la entrevista, la o el entrevistador le hará de su conocimiento que la entrevista se aplica con base en las “Recomendaciones para evitar discriminación durante la aplicación de las entrevistas” y brevemente referirá el contenido de dichas recomendaciones. De ser necesario se repondrá el tiempo de la entrevista o se programará nueva fecha de aplicación. Es importante evitar actitudes o comportamiento discriminatorios, ya que la pareja de entrevistadores/as representa al Instituto Nacional Electoral (INE).

Por otra parte, es preciso señalar que el 22 diciembre de 2017, mediante Acuerdo INE/CG626/2017, el INE aprobó el *Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio de voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana*. Dicho instrumento, en su Capítulo 5. Medidas para garantizar el derecho al voto de las personas trans, dispone la **implementación progresiva** de medidas necesarias para garantizar condiciones de igualdad en la participación de las personas LGBTTTIQ+,¹ dentro de las que se encuentran **realizar adecuaciones a la ECAE**. Concretamente en el apartado 5.2. Capacitación Electoral, en su numeral 34, se establece la promoción de la participación de personas trans como SE y CAE, así como en cualquier otra función electoral temporal: capturistas, técnicos/as electorales, entre otros cargos.

En seguimiento a dicho mandato, el INE determinó como primera medida de nivelación e inclusión otorgar un punto adicional en la calificación del Examen de conocimientos, habilidades y actitudes a las personas que señalaran ser

¹ En el texto original, el *Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana* hace referencia a “personas de la comunidad LGBTTTIQ+”.

LGBTTTIQ+ para los Procesos Electorales Locales **2021-2022**, siempre y cuando se haya obtenido la calificación mínima aprobatoria.²

Como muestran estos antecedentes, el INE ha impulsado la transversalización del principio de igualdad y no discriminación. En ese sentido, el INE ha refrendado constantemente su compromiso con el mandato constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos (DH) de toda la ciudadanía, en particular, de procurar la igualdad sustantiva en todas las actividades inherentes a los Procesos Electorales, concretamente por lo que hace al procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de las personas SE y CAE.

1.2. Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio de voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana.

En atención al principio de inclusión, igualdad y no discriminación, el Consejo General (CG) del INE emitió el Acuerdo INE/CG626/2017, por el cual aprobó el ***Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana*** (Protocolo trans). Este instrumento está orientado a generar una mayor participación de las personas trans en los procesos democráticos, sin requerir que exista concordancia respecto de su identidad de género con la fotografía, nombre y sexo de su Credencial para Votar. Ello ha permitido, desde la primera implementación en la Jornada Electoral del 4 de junio de 2017, prevenir violaciones a los derechos políticos-electorales de las personas trans.

² Es importante mencionar que se modificó la solicitud de registro de personas aspirantes para el PEL 2021-2022, eliminándose la obligatoriedad de responder la pregunta relacionada al género, además de incluirse la opción de **identificarse como personas LGBTTTIQ+**, sirviendo la respuesta a dicha pregunta como referente para conocer a qué personas, en su caso, se les otorgaría el punto adicional como parte de la implementación de la medida de inclusión y nivelación prevista en el Examen.

El *Protocolo* se construyó en colaboración con organizaciones de la sociedad civil especializadas en la defensa de los derechos de la población de la diversidad sexual y de género. Asimismo, se presentó para su evaluación ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a efecto de que dicho organismo emitiera su opinión especializada.

Así pues, el *Protocolo* establece una serie de medidas orientadas a garantizar el derecho al voto de las personas trans sin restricción alguna por cuestiones vinculadas con su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Entre las medidas ya referidas, destacan las siguientes:

1. Toda la ciudadanía trans que tengan Credencial para Votar vigente y esté inscrita en la Lista Nominal de Electores (LNE), podrán emitir su voto el día de la elección. En ningún caso la falta de concordancia entre la expresión de género del o de la votante con la fotografía de la Credencial para Votar, o bien con el nombre o el sexo (hombre o mujer) asentados en ella, podrá ser causa para impedir el voto.
2. El presidente o la presidenta de la Mesa Directiva de Casilla (MDC), debe resolver, de acuerdo con lo señalado en el numeral anterior, si fuera el caso, cualquier observación o cuestionamiento que formule alguna de las personas presentes en la casilla, ya sean personas que participan como representantes de partido político o candidatura independiente, observadores/as electorales o ciudadanos/as. En todo caso, si existió oposición para que la persona trans votara por parte de alguna persona autorizada para estar presente en la casilla, se deberá asentar esta situación en la hoja de incidentes.
3. En su caso, las y los funcionarios de casilla mostrarán el tríptico que describe las medidas de igualdad aplicables durante la Jornada Electoral con base en el artículo 1º constitucional.

Corresponde a la persona que ostente el cargo de secretaria o secretario de la MDC:

4. Recibir, en su caso, los escritos de protesta que formulen las representaciones de los partidos políticos o candidaturas independientes, a fin de registrarlos en el acta e integrarlos en el expediente de la casilla electoral.

Corresponde a cualquier persona autorizada para estar presente en la casilla:

- ◆ Abstenerse de aplicar procedimientos adicionales para confirmar la identidad de una persona. No se debe pedir ninguna otra prueba que sustente la identidad o personalidad jurídica de la persona portadora de su Credencial para Votar.
- ◆ Evitar cuestionar a la persona sobre su identidad y/o evitar realizar actos intimidatorios que invadan su privacidad y signifiquen un trato desigual (miradas detenidas e incómodas, preguntas impertinentes sobre sus características físicas o apariencia, gestos y comentarios denigrantes y estereotipados) o cualquier otra conducta que restrinja el derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- ◆ Otorgar un trato igual a todas las personas, sin distinción por razones de identidad de género, orientación sexual, expresión de género y/o apariencia no coincidente con los estándares socialmente aceptados de los cuerpos femeninos y masculinos.

Estas medidas en su conjunto conforman una estrategia de sensibilización sobre los derechos político-electorales de las personas trans, con miras a erradicar todo acto de discriminación basada en la identidad de género con el objetivo principal de salvaguardar su derecho al voto, tomando como base principal el respeto y promoviendo la igualdad e inclusión de dicho sector poblacional.

También es importante reiterar que, derivado de la observancia del *Protocolo*, se dispone la aplicación inmediata y progresiva de medidas de inclusión, así como la adopción de ajustes razonables, para erradicar las prácticas de desigualdad de trato y garantizar condiciones de igualdad para la emisión del voto y la participación política de las personas trans, dentro de las cuales se encuentran realizar adecuaciones a la ECAE. Concretamente, se mandata **promover la participación de personas trans como SE y CAE**, así como en cualquier otra función electoral temporal, como son capturistas, técnicos/as electorales, entre otros cargos. Las adecuaciones en este sentido han favorecido una mayor participación, así como una intervención directa y sin discriminación en las funciones electorales, por parte de las personas de la diversidad sexual y de género.

1.3. Acuerdo INE/CG1469/2021, del Consejo General del INE, por el que se aprobó la ECAE 2021-2022.

Como parte fundamental de las atribuciones que tiene el Instituto para la organización de los procesos electorales, dentro de las cuales se desprenden los procesos y esquemas operativos necesarios para la integración de las Mesas Directivas de Casilla (MDC), la capacitación y la asistencia electoral, resultó necesaria la aprobación de la *Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2021-2022* y sus respectivos anexos por parte del CG el 27 de agosto de 2021, a través del Acuerdo **INE/CG1469/2021**.

En la ECAE 2021-2022, se dio continuidad a las medidas de inclusión, nivelación y no discriminación existentes. Muestra de ello es el *Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistente Electoral SE y CAE* (Manual), en el que se establecieron directrices para el reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE, cuyas actividades consisten en visitar, notificar y capacitar a la ciudadanía sorteada, así como entregar los nombramientos y capacitar a las personas que fungirán como Funcionarias de casilla. Es importante destacar que, dentro del Manual para este PEL 2021-2022, se incorporaron entre otros, los siguientes nuevos elementos:

- ◆ La realización del registro de aspirantes a SE y CAE con apoyo del Sistema de Reclutamiento de SE y CAE en línea, con el objeto de que las personas aspirantes no tuvieran que desplazarse ni exponerse a concentraciones multitudinarias. Cabe señalar que, cuando por las condiciones de algún lugar no fuera posible implementar esta modalidad, se mantuvo la posibilidad de hacer el procedimiento de manera presencial.
- ◆ La previsión de contemplar a las personas que se desempeñaron como SE y CAE durante el PE 2020-2021 para ser recontratadas en el PEL 2021-2022.
- ◆ La medida de nivelación e inclusión en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes del proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE para el PEL 2021-2022, mediante la cual se otorgó un punto adicional en la calificación del instrumento a las personas que hubieran señalado ser LGBTTTIQ+, siempre y cuando hubieran obtenido la calificación mínima aprobatoria. Para lo anterior, las personas aspirantes debieron requisitar la pregunta en torno a si eran LGBTTTIQ+ en la solicitud (Anexo 2 del Manual).

Es preciso mencionar que dentro del Manual para el PEL 2021-2022, en su apartado 4.4.2. Aplicación, calificación y emisión de resultados del Examen, se abunda al respecto:

DESPUÉS DE SU APLICACIÓN

El Instituto, con el objetivo de salvaguardar el pleno ejercicio de los derechos políticos-electorales de grupos que históricamente se han desarrollado en situaciones de desventaja por presentar discapacidad, ha adoptado medidas vinculadas al principio de igualdad y de inclusión y derecho a la no discriminación con base en el Protocolo para la inclusión de Personas con Discapacidad como funcionarios y funcionarias de Mesas Directivas de Casilla, con lo cual se asegura de manera efectiva una política integral, transversal y progresiva en favor de la participación de este sector poblacional en cualquiera de las etapas del proceso electoral. En este sentido, y para el caso concreto del reclutamiento para desempeñarse como SE o CAE en el

PEL 2021-2022, como una medida para la igualdad de las personas con discapacidad, se otorgará un punto (1) adicional en la calificación mínima aprobatoria de este, es decir, 6.000(seis)

En observancia al principio de igualdad, inclusión y derecho a la no discriminación, consagrados en la CPEUM así como en lo establecido en el Protocolo para la inclusión de Personas con Discapacidad como funcionarios y funcionarias de Mesas Directivas de Casilla, Capítulo 5. Medidas para garantizar el derecho al voto de las personas trans, mismo que dispone la implementación progresiva de medidas necesarias para garantizar condiciones de igualdad en la participación política de las personas trans (travestis, transgénero y transexuales) dentro de las que se encuentran realizar adecuaciones a la ECAE. Concretamente en el apartado 5.2. Capacitación electoral, se enlistan diversas acciones, mandatando en su numeral 34. Promover la participación de personas trans como SE y CAE, así como en cualquier otra función electoral temporal: capturistas, técnicos electorales, entre otros cargos. Derivado de lo anterior y como una medida de nivelación e inclusión, en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes del proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE para el PEL 2021-2022, se otorgará un punto adicional en la calificación del Examen, siempre y cuando las personas pertenecientes a la comunidad LGBT+ hayan obtenido la calificación mínima aprobatoria.

En conclusión, el Manual contiene medidas incluyentes para los grupos de atención prioritaria, con lo cual se reitera el compromiso de este Instituto de hacer congruente la política institucional con miras a enriquecer y abonar a una democracia incluyente, y con ello ubicar en la misma circunstancia de oportunidad a todas las personas aspirantes a ser designadas y contratadas como SE y CAE, que indudablemente deberán cumplir con los perfiles requeridos y los requisitos legales establecidos en el artículo 303, numeral 3 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), así como los administrativos emanados del propio Manual.

1.4. Pretensión de la parte actora que motivó la interposición del JDC contra el Acuerdo INE/CG1469/2021.

Es importante definir que una de las herramientas principales con la que cuenta toda persona ciudadana para defender y salvaguardar sus derechos político-electorales es el Juicio para la Protección de los Derechos Político-Electorales del Ciudadano (JDC). A través de dicho medio de impugnación en materia electoral, las personas

pueden solicitar ante un Órgano Jurisdiccional la protección de los derechos antes mencionados, así como de todos aquellos derechos fundamentales estrechamente vinculados con ellos.

Por otra parte, los derechos político-electorales son aquellos que constituyen el reconocimiento de las y los ciudadanos para participar en los asuntos públicos y de interés general, tales como el derecho al voto, a desempeñar cargos de la función electoral, a ser votada/o, a la afiliación política, entre otros.

Por ello, el 8 de septiembre de 2021, la parte actora conformada por Salma Luévano Luna y Juan Carlos Soto Hernández interpuso un JDC a fin de impugnar el Acuerdo **INE/CG1469/2021** por el que se aprobó la ECAE 2021-2022. Lo anterior, al considerarse que la asignación de un punto adicional en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes a personas LGBTTTIQ+ es una medida insuficiente para garantizar la igualdad en el reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE a dicha población, en virtud de no haber implementado el INE una “cuota arcoíris”; es decir, de no haber reservado 20% de las vacantes para SE y CAE a personas LGBTTTIQ+.³

Por lo tanto, su pretensión se centró en modificar la medida implementada durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, al referir los siguientes agravios:

- a) La falta de idoneidad de la medida de nivelación aplicada en el Acuerdo impugnado, porque no reduce la brecha de asimetría de la comunidad LGBTTTIQ+ y de otros grupos en situación de desventaja, además de que no está debidamente fundada y motivada.

³ Las “cuotas arcoíris”, en tanto acción afirmativa, constituyen una medida compensatoria que requiere establecer la presencia de una cantidad mínima de personas LGBTTTIQ+ para garantizar la representación de la diversidad sexual y de género, con miras a revertir escenarios de desigualdad y con ello garantizar un plano de igualdad sustantiva en el acceso a bienes, servicios y oportunidades.

- b) La omisión del INE de implementar una acción afirmativa consistente en una cuota específica para los grupos en situación de vulnerabilidad, sin que esto implique la dispensa de algún requisito.

De lo anterior, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) determinó que no hubo elementos para decretar la ilegalidad de la medida, aunado a que las pretensiones señaladas por la parte demandante carecen de una justificación detallada sobre el porcentaje de vacantes que pretende que se otorgue a las personas LGTBTTIQ+, sin tomar en cuenta que el Acuerdo **INE/CG1469/2021** establece como principal objetivo la igualdad de oportunidades para las personas LGTBTTIQ+, otorgándoles un punto adicional en la calificación del Examen siempre y cuando hayan obtenido la calificación mínima aprobatoria.

Ahora bien, en relación con el argumento de no haberse implementado una cuota específica para los grupos en situación de vulnerabilidad sin que esto implicara la dispensa de algún requisito, se da cuenta que el proceso de reclutamiento, selección y contratación está orientado a convocar la participación de todas las personas sin distinción como SE y CAE. Cabe apuntar que el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE es un **reclutamiento por competencias**, el cual proporciona la oportunidad de tener un enfoque integral sobre los conocimientos, habilidades y actitudes de la persona candidata, considerando no solamente la formación académica de una persona, sino aquellas actividades en las que tiene experiencia, habilidades y destrezas desarrolladas.

1.5. Sentencia emitida por la Sala Superior del TEPJF recaída al expediente con número SUP- JDC-1274/2021

El 27 de octubre de 2021, la Sala Superior TEPJF, dictó sentencia dentro del SUP- JDC-1274/2021, en la que resolvió **confirmar**, en lo que fue materia de impugnación, el Acuerdo del Consejo General del INE, mediante el cual se aprobó la *ECAE 2021-2022 y sus respectivos anexos*, ya que el INE tiene las facultades y autonomía para determinar y diseñar la estrategia que adoptará a fin de garantizar

condiciones de igualdad y no discriminación a las personas LGBTTTIQ+ en el proceso de contratación a SE y CAE.

El análisis que realizó la Autoridad Jurisdiccional se desarrolló en los siguientes términos:

1. No existen elementos suficientes en el expediente para señalar que la determinación adoptada por el INE fuera insuficiente; es decir, que no fuera óptima la medida de nivelación e inclusión en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes del proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE para el PEL 2021-2022, por la cual se otorga un punto adicional en la calificación del Examen a las personas LGBTTTIQ+ siempre y cuando hayan obtenido la calificación mínima aprobatoria 6.000 (seis).
2. Dicha medida afirmativa, como la describe quien juzga, fue adoptada a fin de generar condiciones de igualdad.
3. Que las determinaciones establecidas por el INE se apegan al ejercicio de su autonomía y de sus facultades para determinar sus propias estrategias, con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE.

Un elemento para considerar es que se sostuvo que los agravios planteados por la parte actora se **basan en situaciones hipotéticas**, por medio de las cuales pretendió afirmar que la medida implementada por el INE era insuficiente, **sin que existiera evidencia al respecto**.

Bajo este contexto, se puede concluir que las medidas implementadas en la ECAE fueron aplicadas conforme a la autonomía y atribuciones del Instituto, en virtud de incorporar elementos inclusivos para todas las personas aspirantes en observancia del principio de igualdad y no discriminación, por lo cual se otorgó un punto adicional en la calificación del Examen a las personas LGBTTTIQ+, siempre y cuando

hubieran obtenido la calificación mínima aprobatoria, acatando en todo momento el principio de igualdad, inclusión y derecho a la no discriminación.

Es preciso enfatizar que la Sala Superior del TEPJF analizó las pretensiones de la parte actora, resaltando que sus agravios se basaban en situaciones que no se habían suscitado y, por ende, no había elementos existentes que sostuvieran sus argumentos, por lo que el Acuerdo **INE/CG1469/2021** contiene medidas implementadas en atención a las atribuciones del Instituto, a fin de garantizar condiciones de igualdad en los procedimientos de contratación para todas las personas aspirantes, incluyendo a las personas LGBTTTIQ+ en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE para el PEL 2021-2022.

1.5.1. Efectos de la sentencia.

La Sala Superior del TEPJF consideró que, una vez concluido el procedimiento de contratación, se realizara un análisis y por consiguiente una evaluación para determinar si la medida adoptada en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE implementada para el PEL 2021-2022 dio los resultados deseados. Para ello, se deberían contemplar como mínimo los puntos siguientes:

- ◆ **El número de personas que se autoadscribieron como pertenecientes al colectivo LGBTTTIQ+ en el actual proceso de selección y, de todas ellas, cuántas aprobaron la evaluación técnica;**
- ◆ **El número de personas que se vieron favorecidas con la asignación del punto adicional en el resultado de la evaluación;**
- ◆ **El número de personas pertenecientes al colectivo LGBTTTIQ+ que fueron seleccionadas para desempeñar el cargo de SE o CAE, así como el número de personas pertenecientes a este colectivo que, a pesar de haber sido favorecidas por el punto adicional, no resultaron electas para desempeñar el cargo;**
- ◆ **Finalmente, deberá analizar cuáles fueron los resultados generales de la implementación de la medida adoptada.**

De este análisis, el INE, contará con mayores elementos para valorar cómo deberá seguir diseñando e implementando sus estrategias a fin de garantizar condiciones de igualdad a este colectivo. Lo que también implica ponderar la pertinencia e idoneidad de la medida que adoptó, así como valorar si se justifica o no continuar con esta u otra medida.

El INE es una institución comprometida en generar un trato igualitario para todas las personas involucradas en los procesos electorales que, en el ámbito de sus competencias, cumple con su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos político-electorales de la ciudadanía.

El INE valora y reconoce en demasía el capital humano que representan las personas que se desempeñan como SE y CAE, que proceso a proceso contribuyen al fortalecimiento de la democracia mexicana. Es gracias a ellas que este Instituto puede dar cuenta a la ciudadanía de la movilización social cíclica más grande de la vida pública de nuestro país, dejando muy en claro que la democracia la hacemos toda la ciudadanía.

La elaboración y diseño del presente análisis tiene como fin brindar un estudio integral y estadístico referente al número de personas LGBTTTIQ+ a las que se les implementó esta medida, que invariablemente es perfectible de conformidad con el acopio de las experiencias institucionales, así como cumplir con lo mandado por la Sala Superior del TEPJF.

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO

2.1. Marco Convencional

Es el concerniente al conjunto sistematizado de normas para la ejecución y regulación de los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por los Estados Soberanos. Para el caso en particular, se abordará lo relacionado con la promoción y protección de los DH de las personas de la diversidad sexual y de género.

Es importante enfatizar que la CPEUM es el marco normativo primordial para la ejecución o aprobación de los Tratados y Convenios Internacionales en nuestro país.

2.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La DUDH es un documento histórico proclamado y aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, inspirado en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano promulgada en Francia en 1789. Actualmente, la DUDH sigue siendo la base del derecho internacional de los DH, por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en sus Constituciones y leyes fundamentales. Contiene 30 derechos y libertades de todas las personas, y se rige bajo los principios de **universalidad, progresividad, interdependencia e indivisibilidad**.

En este análisis se revisará especialmente lo referente a los derechos civiles y políticos, así como a la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos. Conforme a lo dispuesto por el artículo 21, numeral 2 de la DUDH, toda persona tiene derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. Lo anterior enmarca la importancia de la participación de todas las personas en la vida pública en condiciones de igualdad, donde la discriminación no tenga lugar, ya sea para elegir a sus representantes, participar para ocupar un cargo de elección popular, entre otros derechos inherentes a la ciudadanía.

Por tal motivo, la inclusión de todas las personas sin distinción alguna en los asuntos de la vida pública de sus países adquiere en la actualidad una importante relevancia, ya que es un derecho universal y un deber para todos los Estados acatar dichas disposiciones.

Ahora bien, por lo que hace a las personas LGBTTTIQ+, la evolución y demandas sociales han logrado generar espacios importantes para que puedan gozar en plenitud e igualdad de oportunidades de sus derechos político-electorales.

2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCyP)

La primera generación de los DH se integra por los derechos civiles y políticos, siendo los más antiguos en su desarrollo normativo, los cuales integran una serie de acciones inherentes al individuo frente al Estado o frente a cualquier autoridad.

El PIDCyP⁴ fue adoptado el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estableciéndose el reconocimiento del ser humano y de su derecho a la ciudadanía, su libertad de expresión y su **derecho a votar**, entre otros.

El Pacto destaca en su artículo 2, numeral 1, lo siguiente:

Cada uno de los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el PIDCyP, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Ello concuerda con el espíritu de su artículo 25, el cual señala:

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

⁴ Entrada en vigor para México: 23 junio de 1981; Publicación DOF Promulgación: 20 mayo 1981 y la fe de erratas: 22 junio 1981.

- a) *Participar en las direcciones de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos.*
- b) *Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores.*
- c) *Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.*

2.1.3. Principios de Yogyakarta

Esta serie de principios busca guiar la aplicación del marco normativo internacional de DH en relación con la diversidad en materia de orientación sexual e identidad de género. Los Principios fueron desarrollados y adoptados por un grupo de especialistas en materia de DH, procedentes de 25 países, en el seminario internacional celebrado en la Universidad de Gadjah Mada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006. Para efectos del presente análisis, se retomará especialmente lo concerniente al Principio 25, sobre el derecho a participar en la vida pública, el cual establece:

Todas las personas que sean ciudadanas gozarán del derecho a participar en la conducta de los asuntos públicos, incluido el derecho a postularse en cargos electivos, a participar en la formulación de políticas que afecten a su bienestar y a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a todos los niveles de funcionarias y funcionarios públicos y al empleo en funciones públicas, incluso en la policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual y orientación de género.

Bajo ese contexto, el principio anterior establece el derecho a la participación de todas las y los ciudadanos en el ámbito político-electoral, sin discriminación alguna y de forma incluyente.

Es importante enfatizar que los principios de Yogyakarta **son recomendaciones**. Si bien es cierto que estos principios **no son vinculantes** para los Estados, el Sistema Interamericano de DH ha sugerido que estos deben ser tomados en cuenta como estándares de protección a favor de las personas LGTBTTIQ+ en el cumplimiento de las obligaciones existentes en materia de DH.

2.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)

La CADH, también conocida como Pacto de San José, es un Tratado Internacional (TI) que prevé derechos y libertades que tienen que ser respetados por los Estados parte. Asimismo, constituye el eje principal de los DH y del Sistema Interamericano, estableciendo la obligación del desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos. Como medios de protección de los derechos y libertades, la Convención establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con su cumplimiento: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁵ y la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁶.

La CADH se llevó a cabo en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigor el 18 de julio de 1978. En torno a los derechos políticos, este instrumento internacional, y en específico su artículo 23, establece que:

1. *Todos los ciudadanos deben de gozar de los siguientes derechos y oportunidades:*
 - a) *Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;*
 - b) *Votar y ser elegidos en las elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por*

⁵ CIDH- Creada por la OEA en 1959, encargada de promoción y protección de los DH en el Continente Americano.

⁶ Corte IDH- Creada en 1979, Institución del Sistema Interamericano de protección de los DH (SIDH).

voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y

- c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.**

De lo anterior, se configuran los derechos político-electorales otorgados a la ciudadanía, entre los que destacan el derecho de participar en igualdad de circunstancias y sin ningún tipo de discriminación en todos los asuntos públicos de su país, favoreciendo con ello la participación y el desarrollo de procesos democráticos **incluyentes**.

Lo anterior, sirve de antecedente para que los Estados firmantes implementen acciones que contribuyan a un nuevo paradigma respecto de los derechos político-electorales de las personas de grupos históricamente discriminados, concretamente las personas de la diversidad sexual y de género.

2.2. Marco Constitucional

Una vez referenciado el marco convencional que sirve de andamiaje y referente global, se retomarán ahora las principales disposiciones del marco normativo nacional. Se referirá la manera en que, a partir de casos emblemáticos, la CPEUM ha sido reformada para reconocer la centralidad de los DH, un cambio histórico que ha tenido numerosas implicaciones jurídicas y procedimentales. En ese sentido, es fundamental destacar los efectos normativos que han dado cabida a la participación de la ciudadanía en el sistema democrático de nuestro país.

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La reforma del año 2011 representa la transformación del sistema normativo en nuestro país en materia de DH, ya que a través de ésta se incorporaron en la CPEUM múltiples adecuaciones, así como mecanismos jurídicos para optimizar el goce y el ejercicio de las libertades ciudadanas.

Los principales cambios que introdujo la reforma mencionada fueron los siguientes:

- ◆ El reconocimiento de que todas las personas gozan de los DH señalados en la CPEUM y en los TI de los que el Estado mexicano sea parte.

- ◆ La obligación de interpretar todas las normas concernientes a los DH de conformidad con la CPEUM y con los TI de la materia, siempre a favor de que se conceda la mayor protección a las personas.
- ◆ El mandato de todas las autoridades, acorde a sus competencias, de guiarse bajo el principio *pro-persona*, así como de respetar, proteger, promover y garantizar los DH a la luz de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y también de prevenir, investigar, sancionar y reparar sus violaciones.

Esta trilogía es el pilar para la aplicación de la norma que más favorezca a las personas. Como resultado de lo anterior, entre algunos otros de los cambios importantes en materia de DH, se encuentra la prohibición expresa de toda forma de discriminación por motivos como la orientación sexual (enunciado todavía como “**preferencias sexuales**”), visibilizando con ello a las personas de la diversidad sexual y de género, y evitando menoscabar la dignidad humana por medio de un trato diferenciado injustificado, así como de cualquier otra desventaja.

Así pues, tras la modificación al artículo primero de la CPEUM como resultado de la reforma de DH, el párrafo tercero establece lo siguiente:

Todas las autoridades tienen el deber para que, en el ámbito de su competencia, promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, el párrafo quinto del mismo artículo 1° de la CPEUM señala que:

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o racial, 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.*

Es por ello que, de conformidad con el artículo 35 de la CPEUM, se establece que cualquier persona ciudadana que haya cumplido la mayoría de edad y tenga un modo honesto de vivir puede:

- I. Votar en las elecciones populares;
- II. Ser votada en condiciones de paridad para todos los cargos de elección popular y
- III. Asociarse individual y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país.

Por tal motivo, nuestra CPEUM dispone que las y los ciudadanos, sin distinción alguna, gozarán de los DH, en un marco de igualdad, inclusión y no discriminación.

Otra de las instituciones que protege los DH en México, con particular énfasis en los grupos históricamente excluidos, es el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), órgano creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación aprobada el 29 de abril de 2003 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (*DOF*) el 11 de junio del mismo año. Dicho Consejo es la institución rectora de la política federal para erradicar toda forma de discriminación; además, recibe quejas ciudadanas por actos de discriminación atribuibles a las autoridades federales o a particulares, en función de las cuales puede emitir resoluciones de cumplimiento obligatorio. Así, el CONAPRED contribuye al desarrollo cultural y social y con ello procura el derecho a la igualdad y no discriminación, que es el primero de los derechos fundamentales reconocidos en la CPEUM. Cabe señalar que algunas entidades federativas e incluso municipios cuentan con instituciones similares a nivel local.

2.2.2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)

Esta Ley reglamenta el tercer párrafo del artículo primero constitucional, que surgió a partir de la reforma publicada el 11 de junio del 2003, y el cual prohíbe expresamente todo tipo de discriminación en el país. Esta norma fue resultado del movimiento antidiscriminatorio y a favor de la igualdad en México, que enfatizó las

brechas excluyentes que impiden todavía el ejercicio pleno de los derechos por parte de toda la población, incluso en el ámbito político-electoral.

Además de crear el CONAPRED, la LFPED subraya que todas las autoridades en su ámbito de competencia están obligadas a prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a los DH, así como a implementar acciones para revertir los procesos discriminatorios. En ese sentido, diversas instituciones del Estado mexicano han instrumentado medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas orientadas a corregir las desigualdades de trato que inhiben el ejercicio de los derechos y libertades, y a erradicar cualquier tipo de desventaja, produciendo así un cambio estructural y cultural para evitar la discriminación en diferentes esferas, incluida la de los derechos político-electorales.

2.2.3. Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE)

Es la ley reglamentaria del artículo 41 de la CPEUM, la cual fue promulgada por el Presidente de la República como resultado de la Reforma Constitucional en Materia político-electoral, cuyo Decreto fue publicado en el DOF el 10 de febrero de 2014. Así pues, el 23 de mayo de 2014, se publicaron en el *DOF* los Decretos por los que se expidieron diversas leyes, incluida la LGIPE. Esta norma resulta de orden público y de observancia general en el territorio nacional para toda la ciudadanía, y tiene por objeto establecer las disposiciones aplicables en materia de instituciones y procedimientos electorales, en atención a lo cual define las competencias del INE.

Las disposiciones de la LGIPE son de orden público y aplicables a las elecciones en el ámbito federal y en el ámbito local para toda la ciudadanía mexicana que ejerzan su derecho al sufragio en el territorio extranjero, así como en la elección para la Presidencia de los Estados Unidos Mexicanos. Esta Ley faculta al INE como autoridad en materia electoral y lo dota de atribuciones para los procesos electorales, los cuales se integran por las etapas siguientes: Preparación de la elección, Jornada Electoral, Resultados y declaraciones de validez de las elecciones, y Dictamen y declaraciones de validez de la elección.

2.3. Documentos normativos del Instituto Nacional Electoral

De conformidad con todo lo anterior y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo, de la CPEUM, la organización de las elecciones es una función estatal que se realiza a través del INE, un organismo público autónomo independiente en sus decisiones, cuyas funciones se rigen por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad.

Corresponde al INE, en los términos que establece la propia CPEUM y las leyes, para los Procesos Electorales Federales y locales, la capacitación electoral, la ubicación de las casillas y la designación de las personas funcionarias de las MDC. Para su desarrollo e implementación, en cada proceso electoral, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC), en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral (DEOE), debe elaborar la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral (ECAE) del proceso electoral que corresponda, documento técnico-normativo que sirve de base, agrupa los procedimientos y guía la operatividad para el desarrollo de las actividades de integración de las MDC y la Capacitación Electoral. La ECAE debe ser aprobada por el Consejo General a más tardar un mes antes de que inicie el proceso electoral respectivo.

2.3.1. ECAE 2021-2022

La ECAE 2021-2022 es el conjunto de lineamientos generales, procedimientos y directrices encaminados al cumplimiento de los objetivos establecidos por el Instituto en materia de integración de MDC, capacitación y asistencia electoral que se implementó para el Proceso Electoral Local (PEL) 2021-2022, cuya Jornada Electoral se realizó el 5 de junio de 2022.

2.3.2. Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales

Dentro de los documentos normativos que integran la ECAE 2021-2021, se encuentra el *Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los SE y CAE* (Manual), documento que tiene como finalidad proporcionar las directrices necesarias para el proceso de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación de las y los SE y CAE, así como establecer los objetivos, procedimientos y actividades específicas, con la finalidad de garantizar la imparcialidad en el desarrollo de la selección de las personas aspirantes a desempeñarse como SE y CAE.

2.4.3. Autoadscripción

Para el presente análisis es de especial relevancia el concepto de **autoadscripción**, que fue un componente importante del medio de impugnación por el cual se controvirtió el Acuerdo INE/CG1469/2021 del CG del INE por el que se aprobó la ECAE 2021-2022 y sus anexos entre los que se encuentra el Manual, documento en el que se implementó una medida de inclusión y nivelación a favor de las personas que se autoadscribieran como LGBTTTIQ+ en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE.

2.4.3.1. Tesis autoadscripción de género I/2019, emitida por el TEPJF

La Sala Superior del TEPJF ha emitido diversos criterios que resultan de observancia en los que ha fijado un precedente relevante respecto de la autoadscripción. Entre ellos, destaca la Tesis I/2019, que se titula ***AUTOADSCRIPCIÓN DE GÉNERO. LA MANIFESTACIÓN DE IDENTIDAD DE LA PERSONA ES SUFICIENTE PARA ACREDITARLA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE OAXACA Y SIMILARES)***, pertenece a la Sexta Época y emanó del Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano con número de expediente SUP-JDC-304/2018 y acumulados, resuelto el 18 de junio de 2018. Esta Tesis fue aprobada por unanimidad de votos de quienes conforman la Sala Superior del TEPJF en sesión pública celebrada el 30 de enero de 2019.

En esta Tesis, se realizó una ponderación de los derechos subjetivos, como es la igualdad y la no discriminación, frente a los derechos colectivos. La tesis reconoce que la autoadscripción es un DH, el cual consiste en la **manifestación y reconocimiento** que realiza una persona en el sentido de pertenecer a un grupo o comunidad.

De acuerdo con la Tesis, la autoadscripción debe entenderse como parte intrínseca del derecho humano al libre desarrollo de la personalidad, el cual implica el reconocimiento de los derechos a la identidad personal, sexual y de género, entre otros, **bajo el principio de buena fe**. Así pues, por ejemplo, las autoridades electorales tienen la obligación de respetar la autoadscripción de género que cualquier persona manifieste **sin exigir mayores requisitos probatorios**. Solamente en caso de que existan indicios o evidencias que generen duda sobre la autenticidad de la autoadscripción, y con la finalidad de evitar el abuso de derechos o salvaguardar derechos de terceros, las autoridades deberán verificar que ésta se encuentre libre de vicios. Para tal fin, la Tesis refiere que se deberá analizar la situación concreta a partir de los elementos con los que se cuenten, sin imponer cargas adicionales a las personas, generar actos de molestia en su contra o realizar diligencias que resulten discriminatorias.

CAPÍTULO 3

IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA DE NIVELACIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTTTIQ+ EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LAS Y LOS SE Y CAE.

3.1. Datos estadísticos

3.1.1. Etapas del proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE

Con el objetivo de contar con las personas idóneas para desempeñarse como SE y CAE, que se conduzcan con certeza, legalidad, transparencia y eficacia en la aplicación del procedimiento para la Integración de MDC y las actividades de Asistencia Electoral para la adecuada instalación de las casillas durante el PEL 2021-2022, el INE —a través de sus órganos desconcentrados— realizó un proceso de reclutamiento, selección y contratación estandarizado. Sin embargo, en concordancia con el contexto actual, el Instituto ha adaptado sus procesos con diversas acciones, como es la medida inclusiva y de nivelación para incentivar la participación de la ciudadanía LGBTTTIQ+.

Para el PEL 2021-2022, se implementó un proceso de recontractación a través del cual las JDE realizaron un diagnóstico (del 1 al 16 de octubre de 2021) para conocer la disponibilidad de la ciudadanía que participó como SE y CAE en el Proceso Electoral 2020-2021 (que en adelante se les denominará personas recontractadas) y que mantuviera el interés en desempeñarse de nueva cuenta como SE y CAE. Al finalizar la etapa de recontractación, se contó con el número exacto de vacantes y el número de personas para integrar la lista de reserva, la cual se complementó con la implementación del proceso de reclutamiento y selección.

Respecto al registro de personas aspirantes, la siguiente tabla muestra la información correspondiente a las personas recontractadas.

Tabla 3.1. Personas recontratadas

Entidad	Personas requeridas		Personas recontratadas				Posiciones por cubrir en la convocatoria 2021-2022			
	SE	CAE	SE	% SE	CAE	% CAE	SE	% SE	CAE	% CAE
AGUASCALIENTES	58	345	49	84.48%	211	61.16%	9	15.52%	134	38.84%
DURANGO	89	525	79	88.76%	341	64.95%	10	11.24%	184	35.05%
HIDALGO	134	799	131	97.76%	694	86.86%	3	2.24%	105	13.14%
OAXACA	194	1,159	193	99.48%	837	72.22%	1	0.52%	322	27.78%
QUINTANA ROO	77	458	71	92.21%	238	51.97%	6	7.79%	220	48.03%
TAMAULIPAS	161	965	158	98.14%	650	67.36%	3	1.86%	315	32.64%
TOTAL	713	4,251	681	95.51%	2971	69.89%	32	4.49%	1280	30.11%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Como se puede observar, de la tabla, hubo un total de 3,652 personas recontratadas, lo que representó 73.56% respecto a las 4,964 requeridas. De esta manera, se contó con 1,312 vacantes disponibles para la convocatoria del PEL 2021-2022, desglosadas de la siguiente manera: 32 SE y 1,280 CAE. Partiendo de dicha información, se referirá a estas 1,312 vacantes (que fueron las figuras contratadas de SE y CAE) como el universo a abordar en este análisis.

3.1.2. Registro de personas aspirantes

Para las 1,312 figuras de SE y CAE a cubrir, las JDE emitieron la convocatoria del proceso de reclutamiento (del 1 de noviembre de 2021 al 3 de enero de 2022) con el propósito de contar con los mejores perfiles ciudadanos y contar con lista de reserva. Cabe resaltar que dicha convocatoria estableció explícitamente lo siguiente:

El proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE se realiza considerando la igualdad de oportunidades para todas las personas y **sin discriminación alguna por género, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias, identidad sexual o expresión de género**, 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.

Las y los ciudadanos trans tiene[n] derecho a participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones. Ningún integrante de las Juntas Distritales se podrá negar a recibir la documentación cuando no coincida la expresión de género, es decir, la apariencia de mujer u hombre, con la fotografía, el nombre o el sexo que aparecen su Credencial para Votar [énfasis propio].

De tal modo, respecto a las personas aspirantes registradas durante la convocatoria para el PEL 2021-2022, los datos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3.2. Personas aspirantes registradas en la convocatoria del PEL 2021-2022

Entidad	SE requeridas/os	CAE requeridas/os	Personas registradas	Personas registradas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+	Porcentaje de personas registradas que se autoadscribió como LGBTTTIQ+
AGUASCALIENTES	9	134	1,898	75	3.95%
DURANGO	10	184	2,275	66	2.90%
HIDALGO	3	105	3,335	103	3.09%
OAXACA	1	322	5,481	158	2.88%
QUINTANA ROO	6	220	1,883	73	3.88%
TAMAULIPAS	3	315	4,615	109	2.36%
TOTAL	32	1,280	19,487	584	3.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De la tabla se desprende que, para la convocatoria del PEL 2021-2022, se registraron 19,487 personas aspirantes, en tanto que 584 se identificaron como personas LGBTTTIQ+. Ello representa 3.00% respecto del total de personas registradas. Tomando en consideración el total de 1,312 posiciones requeridas de SE y CAE, el porcentaje de las personas registradas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ representa 44.51%.

Debido a lo anterior, se considera importante destacar los medios de difusión de la convocatoria a través de los cuales las personas que se identificaron como LGBTTTIQ+, se enteraron de la convocatoria para desempeñarse como SE y CAE.

Tabla 3.3 Personas aspirantes registradas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en la convocatoria del PEL 2021-2022 por Medio de difusión

MEDIO	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total general	%
RED SOCIAL	17	19	54	56	31	56	233	29.91
CARTEL	34	22	27	51	11	15	160	20.54
PÁGINA DEL INE	19	22	23	49	19	19	151	19.38
CONTACTO PERSONAL	14	9	10	17	17	13	80	10.27
VOLANTE	4	6	5	22	4	5	46	5.91
OTRO	4	4	0	8	6	7	29	3.72
BOLSA DE TRABAJO	3	0	6	4	4	10	27	3.47
TELEVISIÓN	1	1	4	7	4	4	21	2.70
PLÁTICAS INFORMATIVAS	1	1	2	3	1	2	10	1.28
RADIO	2	0	2	2	2	0	8	1.03
PRENSA	1	2	1	1	1	2	8	1.03
PERIFONEO	0	1	1	4	0	0	6	0.77
TOTAL	100	87	135	224	100	133	779	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

Con base en la tabla anterior, podemos dar cuenta que las personas LGBTTTIQ+ se enteraron de la convocatoria principalmente por medio de las Redes Sociales con 233 registros (29.91%), seguido por el Cartel con 160 registros (20.54%) y la Página del INE con 151 registros (19.38%).

La siguiente tabla muestra los datos de las personas que no se reconocen como LGBTTTIQ+ y los medios por los que se enteraron de la nueva convocatoria.

3.4. Personas aspirantes registradas en la convocatoria del PEL 2021-2022 que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ por Medio de difusión

MEDIO	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total general	%
RED SOCIAL	396	705	1,520	2,093	829	1,921	7,464	31.06
PÁGINA DEL INE	354	524	1,160	1,907	535	1,036	5,516	22.96
CARTEL	825	573	653	1,296	264	517	4,128	17.18
CONTACTO PERSONAL	318	435	278	531	325	719	2,606	10.85
TELEVISIÓN	94	185	73	289	73	310	1,024	4.26
VOLANTE	97	123	107	350	78	196	951	3.96
OTRO	55	82	100	122	86	346	791	3.29
BOLSA DE TRABAJO	34	33	124	105	78	252	626	2.61
RADIO	51	38	47	130	26	76	368	1.53
PRENSA	27	37	24	39	8	117	252	1.05
PERIFONEO	10	47	3	71	5	18	154	0.64
PLÁTICAS INFORMATIVAS	11	29	18	46	19	25	148	0.62
TOTAL	2,272	2,811	4,107	6,979	2,326	5,533	24,028	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

Con base en la tabla anterior, las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ se enteraron de la convocatoria por los siguientes medios: Redes sociales con 7,464 registros (31.06%), seguido de la Página del INE con 5,516 registros (22.96%) y el Cartel con 4,128 registros (17.18%).

Se puede dar cuenta que tanto las personas LGBTTTIQ+ y quienes no se identifican de tal forma, se enteraron de la convocatoria en su mayoría a través de los carteles o especialmente por medios digitales, ya sea Redes Sociales o la página oficial del INE. Esto muestra la importancia de difundir por éstas y otras vías el llamado a que más personas LGBTTTIQ+ participen, de manera que en el futuro puedan representar más de 3.00% de quienes se registran como aspirantes.

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que llegaron por medio de la convocatoria.

3.5. Personas aspirantes registradas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en la convocatoria del PEL 2021-2022 por rango de edad

RANGO DE EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
26-30	13	18	34	51	18	28	162	27.74
21-25	19	14	29	39	19	32	152	26.03
31-35	11	8	16	29	14	18	96	16.44
36-40	12	7	7	19	9	7	61	10.45
18-20	8	9	7	14	9	7	54	9.25
41-45	5	7	7	4	3	6	32	5.48
46-50	3	1	1	1	1	6	13	2.23
51-55	4	1	1	0	0	2	8	1.37
56-60	0	0	0	0	0	2	2	0.34
61-65	0	1	0	1	0	0	2	0.34
66 y más	0	0	1	0	0	1	2	0.34
Total	75	66	103	158	73	109	584	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior muestra que en las personas registradas como LGBTTTIQ+ el rango de edad con mayor interés para acudir a la convocatoria para desempeñarse como SE y CAE en el Proceso Electoral **2021-2022** fue el de 26-30 años con 162 registros (27.74%), seguido por el de 21-25 años con 152 registros (26.03%) y el de 31-35 años con 96 registros (16.44%).

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+.

3.6. Personas aspirantes registradas en la convocatoria del PEL 2021-2022 que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ por rango de edad

RANGO DE EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
26-30	316	454	696	1,458	357	770	4,051	21.43%
21-25	331	415	647	1,203	401	811	3,808	20.14%
31-35	267	369	575	956	294	726	3,187	16.86%
36-40	200	304	447	626	235	598	2,410	12.75%
41-45	178	212	277	349	137	458	1,611	8.52%
46-50	164	146	225	208	116	392	1,251	6.62%
18-20	98	118	169	324	106	220	1,035	5.48%
51-56	96	92	97	108	67	206	666	3.52%
56-60	105	69	74	65	60	210	583	3.08%
61-65	43	19	20	20	25	91	218	1.15%
66 y más	25	11	5	6	12	24	83	0.44%
Total	1,823	2,209	3,232	5,323	1,810	4,506	18,903	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

Como lo mostró la tabla anterior, de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ el rango de edad con mayor interés para acudir a la convocatoria para ocupar un cargo de SE y CAE en el Proceso Electoral 2021-2022 fue el de 26 a 30 años con 4,051 registros (21.43%), seguido por el de 21-25 años con 3,808 registros (20.14%) y el rango de 31-35 años con 3,187 registros (16.86%).

Es posible apreciar que en ambos casos (personas que se autoadscriben LGBTTTIQ+ y las que no) se trata principalmente de población joven. No obstante, cabe apuntar que en el caso de las personas de la diversidad sexual y de género dicho sector representa una proporción sustancialmente mayor del total de aspirantes. Comparativamente, seis de cada diez personas aspirantes registradas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ (58.20%) tenían menos de 30 años, mientras que entre la población que dijo no ser LGBTTTIQ+ la proporción se reduce a cuatro de cada diez (47.05%). Esta disparidad podría explicarse por diversas razones. Una de ellas es que, en general, las juventudes LGBTTTIQ+ son más propensas (en comparación con sus contrapartes de mayor edad) a declarar abiertamente su

orientación sexual e identidad de género.⁷ Otra hipótesis a valorar adicionalmente es una posible disparidad en el acceso a las vías de difusión digital; en ese sentido, se muestra la importancia de que el Instituto fortalezca su llamado y difusión a la participación como SE y CAE de personas LGBTTTIQ+ de todas las edades a través de diversas vías de comunicación.

A continuación, se muestra la escolaridad de las personas LGBTTTIQ+:

3.7. Personas aspirantes registradas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en la convocatoria del PEL 2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	12	10	19	42	18	19	120	20.55%
LICENCIATURA CONCLUIDA	9	15	22	22	13	20	101	17.29%
LICENCIATURA TITULADO	21	5	19	27	7	16	95	16.27%
TERCERO SECUNDARIA	14	8	11	24	10	16	83	14.21%
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	5	13	14	22	5	14	73	12.50%
4° O 5° LICENCIATURA	5	4	6	4	7	9	35	5.99%
PRIMERO LICENCIATURA	1	3	3	5	3	3	18	3.08%
TERCERO LICENCIATURA	4	1	3	3	3	4	18	3.08%
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	1	2	2	5	1	5	16	2.74%
MAESTRÍA	3	3	1	1	3	1	12	2.05%
SEGUNDO LICENCIATURA		1	1	3	2	0	7	1.20%
SEGUNDO SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.34%
SEXTO PRIMARIA	0	0	1		1	0	2	0.34%
ESPECIALIDAD	0	0	1	0	0	0	1	0.17%
TERCERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	1	1	0.17%
TOTAL	75	66	103	158	73	109	584	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

Según se muestra en la página anterior, el mayor número de personas LGBTTTIQ+ contaba con la siguiente escolaridad: Bachillerato o carrera técnica con 120 registros (20.55%), seguido por Licenciatura concluida con 101 registros (17.29%) y Licenciatura titulado con 95 registros (16.27%).

⁷ Por ejemplo, según la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021 del INEGI, sobre la cual se abundará en el capítulo 4, 67.5% de quienes manifiestan ser LGBTTTIQ+ a nivel nacional son menores de 30 años.

Se muestra a continuación la escolaridad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+.

3.8. Personas aspirantes registradas en la convocatoria del PEL 2021-2022 que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	351	437	652	1,298	425	977	4,140	21.90%
LICENCIATURA TITULADO	437	525	841	1,008	344	859	4,014	21.23%
LICENCIATURA CONCLUIDA	276	463	621	1,299	288	876	3,823	20.22%
TERCERO SECUNDARIA	243	226	243	545	252	645	2,154	11.40%
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	185	165	328	528	183	380	1,769	9.36%
4° O 5° LICENCIATURA	119	158	182	231	112	274	1,076	5.69%
PRIMERO LICENCIATURA	50	57	75	96	59	105	442	2.34%
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	46	31	62	81	41	115	376	1.99%
MAESTRÍA	34	61	67	81	20	88	351	1.86%
TERCERO LICENCIATURA	40	34	61	73	31	64	303	1.60%
SEGUNDO LICENCIATURA	20	25	42	46	31	65	229	1.21%
ESPECIALIDAD	10	13	53	18	14	28	136	0.72%
SEXTO PRIMARIA	2	6	1	6	6	5	26	0.14%
SEGUNDO SECUNDARIA	2	2	1	7	2	6	20	0.11%
SEGUNDO PRIMARIA	2	2	1	1	1	7	14	0.07%
DOCTORADO	4	1	0	1	0	3	9	0.05%
DESCONOCIDA	0	2	1	2	0	2	7	0.04%
TERCERO PRIMARIA	2	0	1	1	0	1	5	0.03%
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	1	3	4	0.02%
PRIMERO SECUNDARIA	0	1	0	1	0	2	4	0.02%
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	1	1	0.01%
TOTAL	1,823	2,209	3,232	5,323	1,810	4,506	18,903	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022.

En ese sentido, el nivel de escolaridad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ fue también Tercero de Bachillerato o Carrera técnica con 4,140 registros (21.90%), seguido de Licenciatura Titulado con registros de 4,014 personas (21.23%) y Licenciatura Concluida con 3,823 registros (20.22%).

Lo anterior muestra una ligera disparidad entre los niveles de escolaridad de las personas aspirantes LGBTTTIQ+ y el resto, pues si bien en ambos grupos de población la mayoría de quienes se registraron contaba con bachillerato, carrera técnica o licenciatura (concluida o con título), la proporción que representan dichos niveles de escolaridad es de casi dos tercios de quienes manifestaron no ser LGBTTTIQ+ (63.35%) y de poco más de la mitad entre quienes sí manifestaron ser LGBTTTIQ+ (54.11%). Ello posiblemente sea reflejo de disparidades poblacionales generales en el país.

3.1.3. Recepción y revisión de la documentación

La ejecución de la etapa de revisión documental (del 1 de noviembre de 2021 al 3 de enero de 2022) fue responsabilidad de las y los VCEyEC y VOE, así como del personal que éstos designaron para apoyar en las funciones de dicha actividad. La revisión se realizó de manera paralela a la recepción de la documentación, la cual tuvo como fin validar los documentos que presentaron las personas aspirantes a SE y CAE. Respecto al registro de personas aspirantes con documentación durante la convocatoria para el PEL 2021-2022, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.9. Personas aspirantes registradas con documentación en la convocatoria del PEL 2021-2022

ENTIDAD	Personas con documentación	Personas con documentación que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+	Porcentaje de personas con documentación que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+
AGUASCALIENTES	1,285	56	13.69%
DURANGO	1,828	52	12.71%
HIDALGO	2,335	62	15.16%
OAXACA	4,221	120	29.34%
QUINTANA ROO	1,298	44	10.76%
TAMAULIPAS	3,446	75	18.34%
TOTAL	14,413	409	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Los datos de la tabla muestran que para la convocatoria del PEL 2021-2022 se registraron 14,413 personas aspirantes que subieron su documentación al sistema de registro en línea, de las cuales, 409 personas se identificaron como LGBTTTIQ+; es decir, 2.83% del total de personas con documentación registrada manifestó ser LGBTTTIQ+. La cantidad de personas LGBTTTIQ+ con documentación representó, así, 31.17% del total de las 1,312 posiciones requeridas. En este aspecto, se observa una reducción de 175 personas LGBTTTIQ+ respecto al número original de personas aspirantes registradas, pues no concluyeron esta etapa.

En ese sentido, es posible observar que existe una tasa de reducción mayor de las personas LGBTTTIQ+ originalmente registradas (29.96%) en comparación con las personas que manifestaron no ser LGBTTTIQ+ (cuya reducción fue de 18,903 registradas a 14,413 con documentos, o 25.91%).

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que llegaron por medio de la convocatoria y registraron su documentación.

3.10. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con documentación registrada en la Convocatoria del PEL 2021-2022 por rango de edad

RANGO DE EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
26-30	10	15	21	36	11	19	112	27.38
21-25	16	13	16	32	13	20	110	26.89
31-35	9	6	12	20	6	12	65	15.89
36-40	8	5	4	16	6	5	44	10.76
18-20	4	5	3	10	5	4	31	7.58
41-45	4	5	3	4	2	6	24	5.87
46-50	2	1	1	1	1	6	12	2.93
51-55	3	1	1	0	0	0	5	1.22
56-60	0	0	0	0	0	2	2	0.49
61-65	0	1	0	1	0	0	2	0.49
66 y más	0	0	1	0	0	1	2	0.49
Total	56	52	62	120	44	75	409	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

La tabla anterior muestra que en las personas registradas como LGBTTTIQ+ y con su documentación registrada, el rango de edad con mayor interés por aspirar a uno de los cargos a SE y/o CAE previstos en la convocatoria fue el de 26-30 años con

112 registros (27.38%), seguido por el de 21-25 años con 110 registros (26.89%) y el de 31-35 años con 65 registros (15.89%).

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ que registraron su documentación.

3.11. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con documentación registrada en la Convocatoria del PEL 2021-2022 por rango de edad

RANGO DE EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
26-30	216	375	506	1,170	262	555	3,084	21.40%
21-25	223	331	431	924	262	569	2,740	19.01%
31-35	179	308	406	750	205	537	2,385	16.55%
36-40	140	245	336	512	180	465	1,878	13.03%
41-45	130	180	208	286	105	376	1,285	8.92%
46-50	121	126	174	166	80	329	996	6.91%
18-20	66	98	112	248	77	157	758	5.26%
51-56	77	80	81	91	50	174	553	3.84%
56-60	77	57	61	56	47	180	478	3.32%
61-65	36	18	15	15	20	82	186	1.29%
66 y más	20	10	5	3	10	22	70	0.49%
Total	1,285	1,828	2,335	4,221	1,298	3,446	14,413	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

La tabla anterior muestra que las personas que no se reconocen como LGBTTTIQ+ y con su documentación registrada, el rango de edad con mayor interés por aspirar a uno de los cargos a SE y/o CAE previstos en convocatoria fue el de 26-30 años con 3,084 registros (21.40%), seguido por el de 21-25 años con 2,740 registros (19.01%) y el de 26-30 años con 3,084 registros (21.40%)

Cabe apuntar que, si bien existe una ligera variación con respecto a las personas registradas como aspirantes, se mantiene en el registro de documentación la proporción elevada —y, en el caso de las personas LGBTTTIQ+, mayoritaria— de población menor de 30 años.

A continuación, se muestra la escolaridad de las personas LGBTTTIQ+ que se enteraron de la convocatoria y registraron su documentación:

3.12. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con documentación registrada en la Convocatoria del PEL 2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	7	8	13	38	14	17	97	21.23
LICENCIATURA CONCLUIDA	9	14	19	20	10	15	87	19.04
LICENCIATURA TITULADO	19	5	15	24	6	15	84	18.38
TERCERO SECUNDARIA	10	7	5	15	6	10	53	11.60
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	3	9	8	17	3	7	47	10.28
LICENCIATURA	5	4	6	3	4	5	27	5.91
PRIMERO LICENCIATURA	1	3	2	4	2	2	14	3.06
TERCERO LICENCIATURA	3	1	2	2	2	3	13	2.84
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	1	1	0	5	0	5	12	2.63
MAESTRÍA	3	3	1	1	3	1	12	2.63
SEGUNDO LICENCIATURA	0	1	1	3	1	0	6	1.31
SEXTO PRIMARIA	0	0	1	0	1	0	2	0.44
SEGUNDO SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.44
ESPECIALIDAD	0	0	1	0	0	0	1	0.22
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	0	0	0	0	0	0	0
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
SEGUNDO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
TERCERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
CUARTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
QUINTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
PRIMERO SECUNDARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
DOCTORADO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	61	57	74	132	52	81	457	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Como se mostró en la tabla anterior, el mayor número de personas LGBTTTIQ+ que se enteraron de la convocatoria y registraron su documentación contaban con la siguiente escolaridad: Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 97 registros (21.23%), seguido por Licenciatura concluida con 87 registros (19.04%) y Licenciatura titulado con 84 registros (18.38%).

Se muestra a continuación la escolaridad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+, se enteró de la convocatoria y registró su documentación.

3.13. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con documentación registrada en la Convocatoria del PEL 2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
LICENCIATURA TITULADO	357	476	712	909	297	743	3,494	22.84
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	264	360	512	1,132	341	809	3,418	22.34
LICENCIATURA CONCLUIDA	215	400	519	1,130	231	716	3,211	20.99
TERCERO SECUNDARIA	164	186	163	429	180	483	1,605	10.49
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	130	125	223	392	140	257	1,267	8.28
LICENCIATURA	84	136	131	193	84	185	813	5.31
PRIMERO LICENCIATURA	41	44	45	74	47	77	328	2.14
MAESTRÍA	25	56	62	72	17	77	309	2.02
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	27	24	45	66	30	85	277	1.81
TERCERO LICENCIATURA	29	31	48	57	24	50	239	1.56
SEGUNDO LICENCIATURA	17	22	30	36	22	46	173	1.13
ESPECIALIDAD	7	9	44	14	7	23	104	0.68
SEGUNDO SECUNDARIA	2	2	1	6	1	4	16	0.10
SEXTO PRIMARIA	1	4	0	6	3	1	15	0.10
SEGUNDO PRIMARIA	1	1	1	1	1	4	9	0.06
DOCTORADO	4	1	0	1	0	3	9	0.06
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	1	1	2	0	2	6	0.04
TERCERO PRIMARIA	0	0	1	1	0	1	3	0.02
PRIMERO SECUNDARIA	0	1	0	1	0	1	3	0.02
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	1	1	0.01
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	1	0	1	0.01
CUARTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	1,368	1,879	2,538	4,522	1,426	3,568	15,301	100.00

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Según lo que se mostró en la tabla anterior, este es el nivel de escolaridad de las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+, se enteraron de la convocatoria y registraron su documentación: Licenciatura titulado con 3,494 registros (22.84%), seguido por Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 3,418 registros (22.34%) y Licenciatura concluida con 3,211 registros (20.99%).

Nuevamente, si bien en el caso de quienes proporcionaron su documentación completa se presentan ligeras variaciones en los porcentajes respecto al general de

las personas registradas como aspirantes, tanto en la población que manifestó ser LGBTTTIQ+ como en la que no, se mantiene el predominio de quienes estudiaron bachillerato, carrera técnica o licenciatura.

3.1.4. Cápsula de Inducción

La finalidad de la Cápsula de Inducción (del 1 al 30 de noviembre de 2021) fue dar a conocer de manera general las actividades que desempeñarían las y los SE y CAE durante el PEL 2021-2022, además de generar consciencia entre las personas aspirantes acerca de las situaciones a las que podrían enfrentarse en caso de ser contratadas. A lo largo del PEL 2021-2022, la Cápsula de Inducción pudo ser cursada de manera presencial y/o de manera virtual a través del sistema de registro en línea.

A continuación, se presenta la información correspondiente al número de personas que cursaron la Cápsula de Inducción y que por consecuencia obtuvieron su derecho a presentar el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes:

Tabla 3.14. Personas aspirantes con Cápsula de inducción en el PEL 2021-2022

ENTIDAD	Personas con Cápsula de Inducción	Personas con Cápsula de Inducción que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+	Porcentaje de personas con Cápsula de Inducción que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+
AGUASCALIENTES	1,258	55	13.75%
DURANGO	1,807	50	12.50%
HIDALGO	2,290	60	15.00%
OAXACA	4,136	119	29.75%
QUINTANA ROO	1,270	42	10.50%
TAMAULIPAS	3,330	74	18.50%
TOTAL	14,091	400	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior muestra que se tuvo un registro de 14,091 personas que visualizaron la Cápsula de Inducción durante el PEL 2021-2022; de esa cifra, 400 personas habían señalado ser LGBTTTIQ+, lo cual representa 2.83% del total de personas registradas con Cápsula de Inducción. El porcentaje de personas LGBTTTIQ+ con Cápsula de Inducción representa 30.48 % del total de las 1,312

posiciones requeridas de SE y CAE. Es importante señalar que, de 409 personas que presentaron su documentación, solamente 400 visualizaron la Cápsula de Inducción, la cual es requisito para continuar con el procedimiento de selección, ello significa que hubo una reducción de 9 personas LGBTTTIQ+ aspirantes. Cabe señalar también que la reducción entre personas que dijeron ser LGBTTTIQ+ y personas que dijeron no ser LGBTTTIQ+ fue similar (2.23% en el caso de las primeras, 2.20% en el de las segundas).

Asimismo, a continuación, se presentarán los rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+, que acreditaron la Cápsula/plática de inducción.

3.15. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con Cápsula de inducción en el PEL 2021-2022 por rango edad

EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
21-25	16	13	15	32	13	20	109	27.25
26-30	10	13	20	36	9	18	106	26.50
31-35	9	6	12	19	6	12	64	16.00
36-40	8	5	4	16	6	5	44	11.00
18-20	3	5	3	10	5	4	30	7.50
41-45	4	5	3	4	2	6	24	6.00
46-50	2	1	1	1	1	6	12	3.00
51-55	3	1	1	0	0	0	5	1.25
56-60	0	0	0	0	0	2	2	0.50
61-65	0	1	0	1	0	0	2	0.50
66 y más	0	0	1	0	0	1	2	0.50
Total	55	50	60	119	42	74	400	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Según la tabla anterior, los principales rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que visualizaron la cápsula de inducción, son los siguientes: 21-25 años con 100 registros (27.25%), seguido por el de 26-30 años con 106 registros (26.50%) y el de 31-35 años con 564 registros (16.00%).

A continuación, se muestran los principales rangos de edad de personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que acreditaron la cápsula de inducción.

3.16. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con Cápsula de inducción en el PEL 2021-2022 por edad

EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
------	----------------	---------	---------	--------	--------------	------------	-------	---

26-30	209	371	492	1,145	257	527	3,001	21.30%
21-25	219	328	423	913	257	548	2,688	19.08%
31-35	175	306	398	734	200	524	2,337	16.59%
36-40	137	240	330	498	176	448	1,829	12.98%
41-45	126	177	204	278	102	364	1,251	8.88%
46-50	120	125	170	165	80	318	978	6.94%
18-20	64	97	112	243	74	153	743	5.27%
51-56	76	79	80	87	49	171	542	3.85%
56-60	77	56	61	56	45	175	470	3.34%
61-65	35	18	15	14	20	81	183	1.30%
66 y más	20	10	5	3	10	21	69	0.49%
Total	1,258	1,807	2,290	4,136	1,270	3,330	14,091	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Según datos de la tabla anterior, los rangos de edad de las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que acreditaron la cápsula de inducción, son los siguientes: 26-30 años con 3,001 registros (21.30%), seguido por el de 21-25 años con 2,688 registros (19.08%) y el de 31-35 años con 2,337 registros (16.59%).

Como en los casos anteriores, se mantiene la tendencia tanto entre las personas que se autoadscriben como LGBTTTIQ+ y las que no a que los principales grupos de edad correspondan a jóvenes. Asimismo, continúa la tendencia de que en el caso de las personas LGBTTTIQ+ aquellas menores de 30 años representen más de la mitad de quienes aprobaron la cápsula de inducción (57.64%), mientras que su proporción es también considerablemente alta (si bien menor) entre las personas que señalaron no ser LGBTTTIQ+ (41.49%).

De manera adicional, se muestran datos de escolaridad de las personas LGBTTTIQ+ y que acreditaron la cápsula de inducción.

3.17. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con Cápsula de inducción en el PEL 2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	5	6	10	36	12	16	85	21.30
LICENCIATURA TITULADO	19	5	13	24	5	13	79	19.80
LICENCIATURA CONCLUIDA	7	14	16	18	8	13	76	19.05
TERCERO SECUNDARIA	7	5	4	13	5	10	44	11.03
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	3	8	5	12	1	6	35	8.77
LICENCIATURA	5	3	6	2	4	5	25	6.27
PRIMERO LICENCIATURA	1	2	2	3	2	2	12	3.01

TERCERO LICENCIATURA	3	1	2	2	1	3	12	3.01
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA MAESTRÍA	1	1	0	4	0	5	11	2.76
SEGUNDO LICENCIATURA	0	1	0	3	1	0	5	1.25
SEXTO PRIMARIA	0	0	1	0	1	0	2	0.50
SEGUNDO SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.50
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SEGUNDO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TERCERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO SECUNDARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
ESPECIALIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0.00
DOCTORADO	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	54	49	60	118	43	75	399	100.00

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Como lo muestra la tabla anterior, las personas LGBTTTIQ+ que acreditaron la cápsula de inducción, principalmente cuentan con la siguiente escolaridad: Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 85 registros (21.95%), seguido por el de Licenciatura Titulado con 79 registros (19.80%) y Licenciatura Concluida con 76 registros (19.05%). Esto es consistente con lo observado en términos de las personas LGBTTTIQ+ registradas como aspirantes y aquellas con documentación.

A continuación, se muestran datos de escolaridad de las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que acreditaron la cápsula de inducción.

3.18. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ con Cápsula de inducción en el PEL 2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
LICENCIATURA TITULADO	329	445	632	823	270	686	3,185	23.29
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA LICENCIATURA CONCLUIDA	241	333	460	1038	300	745	3,117	22.80
TERCERO SECUNDARIA	196	369	452	1019	191	663	2,890	21.14
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA LICENCIATURA	140	168	133	361	155	429	1,386	10.14
PRIMERO LICENCIATURA	106	110	185	329	112	234	1,076	7.87
MAESTRÍA	73	122	117	168	72	168	720	5.27
	34	39	41	57	40	70	281	2.06
	23	50	57	65	13	67	275	2.01

1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	23	23	40	58	22	78	244	1.78
TERCERO LICENCIATURA	26	28	44	47	21	43	209	1.53
SEGUNDO LICENCIATURA	15	20	26	31	18	38	148	1.08
ESPECIALIDAD	7	9	36	12	6	23	93	0.68
SEGUNDO SECUNDARIA	2	2	0	6	1	4	15	0.11
SEXTO PRIMARIA	1	4	0	4	1	0	10	0.07
DOCTORADO	4	1	0	1	0	2	8	0.06
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	1	1	2	0	2	6	0.04
SEGUNDO PRIMARIA	0	1	1	1	0	2	5	0.04
TERCERO PRIMARIA	0	0	1	0	0	1	2	0.01
PRIMERO SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.01
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	1	1	0.01
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	1,220	1,726	2226	4,022	1,222	3,257	13,673	100.00

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Como lo muestra la tabla anterior, las personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ que acreditaron la cápsula de inducción, principalmente cuentan con la siguiente escolaridad: Licenciatura Titulado con 3,185 registros (23.29%), seguido por Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 3,117 registros (22.80%) y Licenciatura Concluida con 2,890 registros (21.14%). De nuevo, esto es consistente con lo observado en fases anteriores.

3.1.5. Examen de conocimientos, habilidades y actitudes

La elaboración del contenido del *Examen* estuvo a cargo de la Dirección de Capacitación Electoral (DCE), adscrita a la DECEyEC, y se integró por 60 reactivos distribuidos de la siguiente manera: 20 referentes a conocimientos acerca del PEL, 20 correspondientes al perfil de SE y 20 relacionados al perfil de CAE, mismo que fue aplicado durante los días 8 y 9 de enero de 2022. Se contó con cinco versiones para conservar la confidencialidad de los reactivos. A continuación, se presentan los horarios establecidos en el *Manual de reclutamiento, selección y contratación de Supervisoras/es Electorales y Capacitadoras/es-Asistentes Electorales* (Manual) para la aplicación del *Examen*.

8 de enero de 2022	9 de enero de 2022
--------------------	--------------------

10:00 a 12:00 hrs.	10:00 a 12:00 hrs.
13:00 a 15:00 hrs.	13:00 a 15:00 hrs.
16:00 a 18:00 hrs.	

El *Examen de conocimientos, habilidades y actitudes* tuvo como finalidad identificar a las personas aspirantes que demostraran tener conocimientos generales sobre los procesos electorales, además de las competencias requeridas para desempeñarse como SE y/o CAE. Es así como se presenta la información respecto al número de personas que presentaron el *Examen* en la siguiente tabla:

Tabla 3.19. Personas aspirantes que realizaron examen en el PEL-2021-2022

ENTIDAD	Personas que realizaron examen	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y realizaron el examen	Porcentaje de personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ que realizó el examen
AGUASCALIENTES	878	35	3.99%
DURANGO	1,215	39	3.21%
HIDALGO	1,395	32	2.29%
OAXACA	2,744	72	2.62%
QUINTANA ROO	871	26	2.99%
TAMAULIPAS	1,996	41	2.05%
TOTAL	9,099	245	2.69%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior muestra que para la convocatoria del PEL 2021-2022, presentaron *Examen* un total de 9,099 personas aspirantes, de las cuales 245 personas habían manifestado ser LGBTTTIQ+, lo que representa un 2.69% respecto del total de personas con *Examen* presentado. Tomando en consideración el total de 1,312 posiciones requeridas de SE y CAE, el porcentaje de las personas LGBTTTIQ+ que presentaron el *Examen* representó 18.67%. En este punto se observa que de las 400 personas que visualizaron la *Cápsula de Inducción*, únicamente 245 presentaron el *Examen*, por lo que hubo una reducción de 153 personas que no se presentaron al *Examen*. En esta etapa se puede apreciar una importante disminución de la participación de personas LGBTTTIQ+, a pesar de ser en esta fase en la que se implementó la medida de nivelación e inclusión. No obstante, la disminución de personas que dijeron ser LGBTTTIQ+ fue similar en términos porcentuales a la que se presentó entre personas que dijeron no ser LGBTTTIQ+. Al examen se presentó 61.75% de las personas que dijeron ser LGBTTTIQ+, y

61.31% de quienes dijeron no ser LGBTTTIQ+. En ese sentido, la participación LGBTTTIQ+ en el examen no fue distinta a la del resto de aspirantes.

A continuación, se muestra en la siguiente tabla, los medios de difusión por los que se enteraron de la convocatoria las personas LGBTTTIQ+ que presentaron examen.

3.20. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por medio de difusión

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
RED SOCIAL	10	13	15	31	11	19	99	29.64
CONTACTO PERSONAL	8	4	5	7	6	6	36	10.78
PÁGINA DEL INE	9	11	11	23	8	8	70	20.96
CARTEL	15	14	9	21	3	10	72	21.56
PLÁTICAS INFORMATIVAS	1	1	0	2	0	0	4	1.20
VOLANTE	2	3	3	7	1	1	17	5.09
OTRO	1	3	0	3	4	1	12	3.59
RADIO	0	0	2	2	1	0	5	1.50
BOLSA DE TRABAJO	1	0	3	0	2	1	7	2.10
PRENSA	1	2	0	0	0	1	4	1.20
TELEVISIÓN	0	0	0	3	3	1	7	2.10
PERIFONEO	0	1	0	0	0	0	1	0.30
TOTAL	48	52	48	99	39	48	334	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 30 de abril de 2022

Con base en la tabla anterior, podemos dar cuenta que las personas LGBTTTIQ+ que presentaron examen, se informaron principalmente por medio de las Redes Sociales con 99 registros (29.64%), seguido por el Contacto personal con 36 registros (10.78%) y la Página del INE con 70 registros (20.96%).

Por su parte, las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que presentaron el examen, registraron principalmente estos medios de difusión por los que se enteraron de la convocatoria.

3.21. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por medio de difusión

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
RED SOCIAL	181	349	635	1,035	355	732	3,287	29.27
PÁGINA DEL INE	180	287	566	1,009	279	463	2,784	24.79

CARTEL	368	307	288	637	126	241	1,967	17.52
CONTACTO PERSONAL	156	241	114	249	166	369	1,295	11.53
TELEVISIÓN	51	99	27	148	44	144	513	4.57
VOLANTE	39	56	28	155	35	91	404	3.60
OTRO	29	41	43	60	30	146	349	3.11
BOLSA DE TRABAJO	9	12	37	40	37	71	206	1.83
RADIO	31	19	20	58	12	40	180	1.60
PRENSA	9	19	10	18	4	46	106	0.94
PERIFONEO	4	26	0	34	3	7	74	0.66
PLÁTICAS INFORMATIVAS	4	11	6	20	12	11	64	0.57
TOTAL	1,061	1,467	1,774	3,463	1,103	2,361	11,229	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022
corte al 20 de junio de 2022

En la tabla anterior, podemos dar cuenta que las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que presentaron examen, se informaron por medio de las Redes Sociales con 3,287 registros (29.27%), seguido por la Página del INE con 2,784 registros (24.79%) y el Cartel con 1,967 registros (17.52%).

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que presentaron examen.

3.22. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por rango de edad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
26-30	7	9	12	23	7	11	69	28.16
21-25	8	11	7	20	6	10	62	25.31
31-35	6	5	5	12	3	7	38	15.51
36-40	6	4	4	8	4	3	29	11.84
41-45	2	5	2	4	2	2	17	6.94
18-20	2	2	1	5	3	2	15	6.12
46-50	2	1	1	0	1	4	9	3.67
51-55	2	1	0	0	0	0	3	1.22
56-60	0	0	0	0	0	1	1	0.41
61-65	0	1	0	0	0	0	1	0.41
66 y más	0	0	0	0	0	1	1	0.41
TOTAL	35	39	32	72	26	41	245	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022
corte al 30 de junio de 2022

Como lo muestran los datos, los principales rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que presentaron examen son los siguientes: 26-30 años con 69

registros (28.16%), seguido por el de 21-25 años con 62 registros (25.31%) y el de 31-35 años con 38 registros (15.51%).

A continuación, se muestran los rangos de edad de las personas que no se consideran LGBTTTIQ+ y que presentaron examen.

3.23. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por rango de edad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
24 – 26	87	134	186	455	111	186	1,159	13.44
27 – 29	88	132	160	406	89	162	1,037	12.02
30 – 32	76	130	178	327	79	180	970	11.25
33 – 35	65	99	117	261	73	163	778	9.02
36 – 38	53	108	130	226	89	165	771	8.94
21 – 23	70	96	95	246	95	157	759	8.8
39 – 41	45	76	103	156	46	166	592	6.86
42 – 44	49	71	90	120	37	123	490	5.68
45 – 47	54	59	54	91	51	116	425	4.93
18 – 20	28	56	51	135	35	74	379	4.39
48 – 50	49	50	63	67	23	118	370	4.29
51 – 53	51	48	37	45	25	85	291	3.37
54 – 56	30	24	36	27	24	71	212	2.46
57 – 59	31	24	15	26	14	59	169	1.96
60 – 62	18	12	10	8	16	47	111	1.29
63 – 65	12	6	6	6	5	27	62	0.72
66 y más	14	8	3	3	10	13	51	0.59
TOTAL	820	1,133	1,334	2,605	822	1,912	8,626	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Basados en la tabla anterior, los principales rangos de edad de las personas que no se consideran LGBTTTIQ+ y que presentaron examen son los siguientes: 24-26 años con 1,159 registros (13.44%), seguido por el de 27-29 años con 1,037 registros (12.02%) y el de 30-32 con 970 registros (11.25%).

Como en los casos anteriores, se mantiene la tendencia a que los principales grupos de edad sean jóvenes y a que, en el caso de las personas que refirieron ser LGBTTTIQ+, las menores de 30 años sean más de la mitad de quienes presentaron el examen (55.86%). En el caso de las personas no LGBTTTIQ+, dicha proporción es menor (38.65%) en comparación con las personas que refirieron ser LGBTTTIQ+.

A continuación, se muestra la escolaridad de las personas LGBTTTIQ+ que presentaron examen.

3.24. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total general	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	3	5	4	28	5	9	54	22.04%
LICENCIATURA TITULADO	13	3	8	13	5	7	49	20.00%
LICENCIATURA CONCLUIDA	5	10	10	9	7	7	48	19.59%
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	2	7	3	7	1	3	23	9.39%
TERCERO SECUNDARIA	5	4	1	6	2	5	23	9.39%
4° O 5° LICENCIATURA	2	2	4	1	3	3	15	6.12%
MAESTRÍA	2	3	0	0	2	1	8	3.27%
TERCERO LICENCIATURA	2	1	1	1	0	3	8	3.27%
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	0	1	0	4	0	2	7	2.86%
PRIMERO LICENCIATURA	1	2	1	2	1	0	7	2.86%
SEGUNDO SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.82%
SEGUNDO LICENCIATURA	0	0	0	1	0	0	1	0.41%
TOTAL GENERAL	35	39	32	72	26	41	245	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Los niveles de escolaridad de las personas LGBTTTIQ+ y que presentaron examen son las siguientes: Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 54 registros (22.04%), seguido por el de Licenciatura Titulado con 49 registros (20.00%) y Licenciatura Concluida con 48 registros (19.59 %). Esto es consistente con la escolaridad que se observa en fases anteriores, desde el registro como aspirantes.

A continuación, se muestran datos de escolaridad de las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que presentaron examen.

3.25. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
LICENCIATURA TITULADO	222	279	405	546	177	391	2,020	23.42
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	167	228	270	659	196	445	1,965	22.78
LICENCIATURA CONCLUIDA	134	245	276	667	143	397	1,862	21.59
TERCERO SECUNDARIA	86	102	73	244	109	272	886	10.27
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	70	69	107	203	72	137	658	7.63
4° O 5° LICENCIATURA	53	81	67	98	51	86	436	5.05
MAESTRÍA	17	35	30	46	7	38	173	2.01
PRIMERO LICENCIATURA	19	30	19	39	20	42	169	1.96
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	17	17	23	43	15	37	152	1.76
TERCERO LICENCIATURA	17	21	26	31	9	22	126	1.46
SEGUNDO LICENCIATURA ESPECIALIDAD	10	12	15	17	15	22	91	1.05
SEGUNDO SECUNDARIA	4	9	21	7	6	16	63	0.73
SEXTO PRIMARIA	1	0	0	1	1	4	7	0.08
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	1	3	0	1	1	0	6	0.07
DOCTORADO	0	1	1	2	0	1	5	0.06
PRIMERO SECUNDARIA	2	0	0	1	0	0	3	0.03
SEGUNDO PRIMARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.02
TERCERO PRIMARIA	0	0	1	0	0	0	1	0.01
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	1	1	0.01
PRIMERO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
Total	820	1,133	1,334	2,605	822	1,912	8,626	100.00

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 corte al 20 de junio de 2022

Los niveles de escolaridad de las personas que no se identifican como LGBTTTIQ+ y que presentaron examen son las siguientes: Licenciatura Titulada con 2020 registros (23.42%), seguido por Tercero de Bachillerato o carrera técnica con 1,965 registros (22.78%), y Licenciatura Concluida con 1,862 registros (21.59%). De nuevo, esto también es consistente con lo observado desde el registro de aspirantes, y no es una diferencia sustancial entre personas LGBTTTIQ+ y el resto.

En la siguiente tabla se muestra la información desglosada por rangos de calificación (con la finalidad de reducir el número de casos donde se apliquen los criterios de desempate, el MULTISISTEMA ELEC 2022 utilizó tres decimales para el cálculo de la calificación) de las personas que reportaron ser LGBTTTIQ+ y presentaron el *Examen*:

Tabla 3.26. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL
7 a 7.999	12	9	11	25	13	15	85
6 a 6.999	8	13	6	22	6	7	62
8 a 8.999	12	6	10	17	5	10	60
5 a 5.999	2	10	3	7	2	6	30
4 a 4.999	0	1	0	0	0	2	3
9 a 9.999	1	0	1	0	0	1	3
2 A 2.999	0	0	0	1	0	0	1
10⁸	0	0	1	0	0	0	1
Total	35	39	32	72	26	41	245

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Como muestran los datos, de las 245 personas que dijeron ser LGBTTTIQ+ y presentaron *Examen*, 211 (86.11%) obtuvieron una calificación aprobatoria (mínimo de 6.000), lo que significa que 34 personas aspirantes (13.89%) que manifestaron ser LGBTTTIQ+ no obtuvieron la calificación mínima aprobatoria.

⁸ La calificación obtenida en el examen podía superar el puntaje de 10 debido a la implementación de los puntos adicionales provenientes de las medidas de nivelación e inclusión (personas con discapacidad y personas LGBTTTIQ+).

Ahora bien, respecto a las personas que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, se muestra la siguiente información:

Tabla 3.27. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron examen en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL
7 a 7.999	365	457	554	1,068	331	779	3,554
8 a 8.999	213	211	379	741	181	436	2161
6 a 6.999	192	335	269	584	210	514	2,104
5 a 5.999	46	119	91	148	75	155	634
9 a 9.999	18	27	43	95	21	34	238
4 a 4.999	9	21	10	28	23	26	117
3 a 3.999	0	3	3	7	4	7	24
10	0	0	14	0	0	1	15
2 a 2.999	0	3	0	1	0	2	6
0 a 0.999	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	843	1,176	1,363	2,672	845	1,955	8,854

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La información de la tabla anterior da cuenta que de 8,854 personas que presentaron examen, 8,072 personas (91.16%) tuvieron una calificación aprobatoria, en tanto que 782 personas (8.83%) no obtuvieron una calificación mayor a 6.000, que es la mínima aprobatoria.

Las cifras mostradas para las personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y las que no lo hicieron dan cuenta de que, si bien existe una ligera variación, la tendencia es sumamente similar en cuanto a la aprobación del *Examen*: se trata de una tasa de 86.11% y 91.16%, respectivamente. Esto permite sostener que no existe una brecha en la participación de las personas LGBTTTIQ+ en las funciones de SE y CAE cuya raíz sea la evaluación realizada a las personas aspirantes.

3.1.6. Punto adicional

Como ya se ha mencionado, el INE estableció una medida de nivelación e inclusión en el *Manual* consistente en otorgar un punto extra en la calificación final del *Examen* a las personas que manifestaran ser LGBTTTIQ+ y obtuvieran una calificación aprobatoria (mínima de 6.000).

A continuación, se muestra información respecto a las personas aspirantes acreedoras al punto adicional derivado de la implementación de esta medida de nivelación e inclusión:

Tabla 3.28. Personas aspirantes del PEL 2021-2022 que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y tuvieron un punto adicional en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes

ENTIDAD	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022 y fueron acreedoras a un punto adicional en el examen
AGUASCALIENTES	32
DURANGO	26
HIDALGO	29
OAXACA	62
QUINTANA ROO	24
TAMAULIPAS	32
TOTAL	205

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior da cuenta del registro de 205 personas LGBTTTIQ+ que fueron acreedoras al punto adicional durante el PEL 2021-2022. Tomando en consideración el total de 1,312 posiciones requeridas de SE y CAE, el porcentaje de las personas LGBTTTIQ+ con punto adicional representa el 15.62%.

Como puede observarse, del universo de las 584 personas LGBTTTIQ+ que inicialmente se registraron, únicamente avanzaron hasta esta etapa 205, siendo quienes se hicieron acreedoras al punto extra en el examen.

3.1.7. Entrevistas para las figuras de SE y CAE de las personas aspirantes LGBTTTIQ+

La entrevista para SE y CAE tuvo como propósito confirmar la información proporcionada por la persona aspirante en el registro, además de analizar comparativamente las competencias de dichas personas.

Los criterios para acceder a la entrevista fueron los siguientes:

Criterios para entrevista de SE:

1) Las y los aspirantes que tengan una calificación igual o mayor a 9.000 (nueve).

En caso de no contar con tres personas aspirantes a contratar para esta figura, se entrevistarán hasta completar la cifra en estricto orden de calificación.

2) En caso de existir empate en la calificación de varias personas aspirantes, por principio de equidad, todas las que se encuentren en dicho supuesto deberán ser entrevistadas para el cargo.

Criterios para entrevista de CAE:

3) Entrevistar a tres personas aspirantes a contratar por cada plaza de CAE o el número que considere necesario la JDE para contar con la lista de reserva para el caso del PEL 2021-2022 y, previsiblemente, la correspondiente contratación de personas aspirantes para el ejercicio de Revocación de Mandato. En el caso de existir más personas aspirantes que tengan la misma calificación (empate), todas las personas que se encuentren en este supuesto deberán ser entrevistadas para cumplir con el criterio de equidad.⁹

Para el PEL 2021-2022, la aplicación de la entrevista se realizó de manera presencial y continuó con la implementación paralela en su modalidad virtual para quienes así lo requirieron. Los periodos establecidos para llevar a cabo esta actividad fueron del 10 al 14 de enero de 2022 para la figura de SE y del 15 al 21 de enero de 2022 para la figura de CAE. Cabe señalar que la entrevista para la figura de SE evaluó las competencias propias del perfil, además de las que comprenden a la figura de CAE¹⁰.

Cabe mencionar que, para la realización de la entrevista en cualquier proceso electoral, no es estrictamente indispensable aprobar el examen de conocimientos, habilidades y actitudes; sin embargo, la flexibilidad en esta materia depende de las

⁹ Es menester aclarar que el obtener una calificación aprobatoria en el examen no garantiza el derecho a entrevista, con fundamento en los criterios previamente señalados.

¹⁰ Es importante mencionar que una persona aspirante que sea entrevistada para SE, al mismo tiempo es entrevistada para CAE, por lo cual no deberán sumarse las entrevistas, ya que se trata de una sola persona doblemente entrevistada.

facultades y de las necesidades/particularidades de cada distrito en el que, por medio del Consejo Distrital, se determina a las personas aspirantes a entrevistar con base en el Artículo 31 del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, el cual señala entre las atribuciones del Consejo Distrital, que éste debe designar a un número suficiente de SE y CAE, de entre la ciudadanía que hubieren atendido la convocatoria pública expedida al efecto y cumplan los requisitos que establece la Ley de la materia.

A continuación, la tabla siguiente muestra a las personas que participaron en el proceso de reclutamiento del PEL 2021-2022, manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas:

Tabla 3.29. Personas LGBTTTIQ+ entrevistadas en el PEL 2021-2022

ENTIDAD	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE
AGUASCALIENTES	29	34
DURANGO	28	28
HIDALGO	28	30
OAXACA	27	67
QUINTANA ROO	12	24
TAMAULIPAS	34	39
TOTAL	158	222

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

En la tabla anterior se puede apreciar que, de las personas LGBTTTIQ+ con participación en el proceso de reclutamiento del PEL 2021-2022, 158 fueron entrevistadas para la figura de SE, en tanto que 222 para la figura de CAE.

En contraparte, la tabla siguiente da cuenta de las personas que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que fueron entrevistadas:

Tabla 3.30. Personas que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ entrevistadas en el PEL 2021-2022

Entidad	SE	CAE
AGUASCALIENTES	571	761
DURANGO	1,006	1,020

HIDALGO	1,148	1,246
OAXACA	551	2,458
QUINTANA ROO	250	770
TAMAULIPAS	1,193	1,843
TOTAL	4,719	8,098

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Se puede identificar de la tabla anterior que 4,719 personas fueron entrevistadas para ocupar el cargo de SE, mientras que 8,098 para ocupar la figura de CAE.

A continuación, se desglosan las calificaciones obtenidas por las personas aspirantes que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE en el PEL 2021-2022:

Tabla 3.31. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron la entrevista para SE en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
9 a 9.999	10	2	4	14	5	12	47	29.75%
0 a 0.999	10	11	11	0	1	9	42	26.58%
8 a 8.999	5	9	10	6	4	6	40	25.32%
7 a 7.999	2	4	2	4	1	4	17	10.76%
6 a 6.999	1	2	1	2	0	2	8	5.06%
4 a 4.999	1	0	0	1	1	1	4	2.53%
TOTAL	29	28	28	27	12	34	158	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identifica que para la figura de SE, 158 personas LGBTTTIQ+ fueron entrevistadas, de las cuales 42 obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 116 obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Asimismo, se muestran a continuación las calificaciones obtenidas por las personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE en el PEL 2021-2022:

Tabla 3.32. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron la entrevista para SE en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
0 a 0.999	458	729	754	0	91	729	2761	58.51%
9 a 9.999	54	79	198	255	75	233	894	18.94%
8 a 8.999	34	107	148	173	48	151	661	14.01%
7 a 7.999	18	70	37	70	21	53	269	5.70%
6 a 6.999	3	16	3	29	2	22	75	1.59%
10	1	0	5	7	9	1	23	0.49%
5 a 5.999	1	5	1	8	2	4	21	0.45%
4 a 4.999	2	0	2	4	2	0	10	0.21%
3 a 3.999	0	0	0	5	0	0	5	0.11%
TOTAL	571	1006	1148	551	250	1193	4719	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identifica que para la figura de SE; 4,719 personas que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ fueron entrevistadas, de las cuales 2,761 obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 1,958 obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Si se compara la información entre quienes se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+ y las que no, se identifica que el nivel de **no** aprobación es de hecho mayor entre quienes no se autoadscriben como personas LGBTTTIQ+ (58.51%) que entre las personas que sí manifestaron ser LGBTTTIQ+ (29.75%).

En la siguiente tabla se muestran las calificaciones para CAE con participación en el PEL 2021-2022:

Tabla 3.33. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron la entrevista para CAE en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
9 a 9.999	16	7	10	30	7	15	85	38.29%
8 a 8.999	7	11	16	22	11	12	79	35.59%
7 a 7.999	4	8	4	10	2	6	34	15.32%
6 a 6.999	3	2	0	2	1	2	10	4.50%
10	2	0	0	1	1	2	6	2.70%
4 a 4.999	0	0	0	1	1	1	3	1.35%
5 a 5.999	2	0	0	0	0	1	3	1.35%
0 a 0.999	0	0	0	1	1	0	2	0.90%

Total	34	28	30	67	24	39	222	100.00%
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	----------------

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al PEL 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identifica que para la figura de CAE, 222 personas LGBTTTIQ+ fueron llamadas a entrevista, de las cuales ocho obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 214 obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Respecto a las calificaciones de entrevista de CAE para quienes no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022, se presentan los siguientes datos:

Tabla 3.34. Personas aspirantes que se no autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que realizaron la entrevista para CAE en el PEL-2021-2022 por calificación

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	Total	%
9 a 9.999	324	286	623	1,049	348	890	3,520	43.47%
8 a 8.999	256	419	447	933	217	527	2,799	34.56%
7 a 7.999	109	232	103	246	83	213	986	12.18%
10	20	1	30	44	62	129	286	3.53%
6 a 6.999	28	57	18	69	19	52	243	3.00%
0 a 0.999	8	9	7	70	19	18	131	1.62%
5 a 5.999	10	14	13	24	12	14	87	1.07%
4 a 4.999	6	2	5	17	5	0	35	0.43%
3 a 3.999	0	0	0	6	2	0	8	0.10%
2 a 2.999	0	0	0	0	2	0	2	0.02%
1 a 1.999	0	0	0	0	1	0	1	0.01%
Total	761	1,020	1,246	2,458	770	1,843	8,098	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identifica que para la figura de CAE, 8,098 personas que no se autoascribieron como LGBTTTIQ+ fueron llamadas a entrevista, de las cuales 264 obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 7,834 obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Los datos anteriores respecto a las personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y las que no, dan cuenta de que hay una similitud en cuanto al porcentaje de las personas **no** aprobadas en la entrevista para ocupar el cargo de CAE, pues para las primeras se tiene un registro de 3.6%, en tanto que para quienes no se autoadscriben como LGBTTTIQ+ tienen un registro de 3.25%.

De manera particular, se identificó que, de las 213 personas LGBTTTIQ+ con calificación aprobatoria en el *Examen*, 11 de ellas no lograron pasar a la etapa de entrevista. Ello se debe a que el haber obtenido una calificación aprobatoria no garantizaba el derecho a la entrevista, dados los criterios que se explicaron previamente y que se establecen en el *Manual*.

Sin embargo, los Consejos Distritales tenían la facultad, de conformidad con el *Manual*, para poder considerar a las personas aspirantes con una calificación menor a 6.000 para acceder a la etapa de entrevista. Éste fue el caso particular de 20 personas LGBTTTIQ+ que no aprobaron el *Examen* y que, en aras de generar canales de participación para ellas y en concordancia con la política institucional de no discriminación, fueron entrevistadas. La tabla siguiente muestra los distritos que implementaron la entrevista:

Tabla 3.35. Personas LGBTTTIQ+ entrevistadas que no aprobaron el examen

ENTIDAD	Núm. del Distrito	Entrevistas CAE
AGUASCALIENTES	2	2
DURANGO	2	1
DURANGO	3	2
HIDALGO	2	1
OAXACA	1	1
OAXACA	2	2
OAXACA	4	1
OAXACA	5	1
OAXACA	9	1
QUINTANA ROO	2	1
TAMAULIPAS	3	1
TAMAULIPAS	4	1
TAMAULIPAS	6	1
TAMAULIPAS	7	2
TAMAULIPAS	9	2
TOTAL		20

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio 2022.

Respecto a los rangos de edad de las personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE, se tiene la siguiente información:

Tabla 3.36. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE por edad.

EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
26-30	6	8	11	6	2	8	41	25.95
21-25	5	6	5	12	3	8	39	24.68
31-35	4	3	5	3	1	6	22	13.92
36-40	6	3	4	3	2	3	21	13.29
41-45	2	4	2	1	2	2	13	8.23
18-20	2	1	1	2	1	2	9	5.70
46-50	2	1	0	0	1	3	7	4.43
51-55	2	1	0	0	0	0	3	1.90
56-60	0	0	0	0	0	1	1	0.63
61-65	0	1	0	0	0	0	1	0.63
66 y más	0	0	0	0	0	1	1	0.63
Total	29	28	28	27	12	34	158	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior permite identificar que el rango de edad que predomina en las entrevistas para SE por parte de quienes se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ es el de 26 a 30 años con un total de 41 personas registradas (25.95%), seguida por el rango de 21 a 25 años (24.68%) y en tercer lugar en el de 31 a 35 años (13.92%). De nuevo, en consistencia con todas las fases anteriores, la mayoría (56.33%) de las personas entrevistadas se encuentran en el rango menor a 30 años de edad.

Respecto a las personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE, se tiene la siguiente información:

Tabla 3.37. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE por rango de edad

EDAD	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
26-30	78	195	238	147	26	159	843	17.86%
31-35	87	167	193	102	36	185	770	16.32%
21-25	88	168	206	100	33	161	756	16.02%
36-40	53	141	179	79	47	178	677	14.35%
41-45	60	109	122	49	20	138	498	10.55%
46-50	70	71	84	30	27	126	408	8.65%
51-56	42	52	41	13	20	71	239	5.06%
56-60	45	37	36	6	13	91	228	4.83%
18-20	13	48	38	20	9	39	167	3.54%
61-65	23	11	9	4	12	35	94	1.99%
66 y más	12	7	2	1	7	10	39	0.83%
Total	571	1,006	1,148	551	250	1,193	4,719	

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior permite identificar que el rango de edad que predomina en las entrevistas para SE de quienes no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ es el de 26 a 30 años con un total de 843 personas registradas (17.86%), seguida por el rango de 31 a 35 años con 770 registros (16.32%) y en tercer lugar en el de 21 a 25 años con 756 registros (16.02%). Como en las fases anteriores, las personas de 18 a 29 años representan una proporción considerable de las personas no LGBTTTIQ+ entrevistadas (37.44%).

Si se compara la información entre los rangos de edad de quienes se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+ y de las que no, se puede identificar que hay una tendencia en común respecto a que los rangos de edad de 26 a 30 años ocupan el primer lugar en ambos casos.

Respecto a los rangos de edad de las personas LGBTTTIQ+ que fueron entrevistadas para CAE, a continuación, se muestra lo siguiente:

Tabla 3.38. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE por rango de edad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
24 - 26	6	6	3	22	6	7	50	22.32
27 - 29	3	5	8	11	2	6	35	15.63
21 - 23	5	3	4	6	2	5	25	11.16
30 - 32	3	1	4	7	3	5	23	10.27
33 - 35	3	2	3	6	3	3	20	8.93
36 - 38	2	2	4	6	3	2	19	8.48
39 - 41	4	2	0	3	2	2	13	5.8
18 - 20	2	1	1	3	2	2	11	4.91
42 - 44	1	3	2	3	1	1	11	4.91
45 - 47	2	0	1	0	1	3	7	3.13
54 - 56	2	0	0	0	0	2	4	1.79
48 - 50	1	1	0	0	0	1	3	1.34
51 - 53	0	1	0	0	0	0	1	0.45
63 - 65	0	1	0	0	0	0	1	0.45
66 y más	0	0	0	0	0	1	1	0.45
57 - 59	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 62	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	34	28	30	67	25	40	224	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022

con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior da cuenta de que el rango de edad que predomina entre las personas LGBTTTTIQ+ que fueron entrevistadas para ocupar un cargo de CAE fue el de 24 a 26 años (22.32%), seguido del de 27 a 29 años (15.63%), mientras que el tercer lugar lo ocupa el rango de 21 a 23 años (11.16%). Igual que en otras fases, las personas menores de 30 años representan la mayoría de quienes fueron entrevistadas (54.02%).

Respecto a las personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE, se tiene la siguiente información sobre rangos de edad:

Tabla 3.39. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE por rango de edad

Rango de edad	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
26-30	117	198	262	660	135	250	1,622	20.03%
21-25	125	170	217	503	161	269	1,445	17.84%
31-35	116	169	214	433	115	288	1,335	16.49%
36-40	78	142	191	322	116	265	1,114	13.76%
41-45	77	112	132	187	64	210	782	9.66%
46-50	79	73	89	120	58	199	618	7.63%
18-20	23	48	45	130	29	70	345	4.26%
51-56	54	52	46	53	35	99	339	4.19%
56-60	53	38	38	37	28	121	315	3.89%
61-65	26	11	10	11	20	60	138	1.70%
66 y más	13	7	2	2	9	12	45	0.56%
TOTAL	761	1,020	1,246	2,458	770	1,843	8,098	100.00%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior da cuenta de que el rango de edad que predomina entre las personas que no se autoadscribieron como LGBTTTTIQ+ que fueron entrevistadas para CAE fue el de 26 a 30 años (20.03%), seguido del de 21 a 25 años (17.84%), mientras que el tercer lugar lo ocupa el rango de 31 a 35 años (16.49%). En sintonía con fases anteriores, las personas menores de 30 años representan una menor

proporción de quienes accedieron a la entrevista para ocupar el cargo de CAE (42.4%).

A continuación, se desglosa la información respecto a la escolaridad de las personas que fueron entrevistadas como SE y reportaron ser LGTBTTIQ+:

Tabla 3.40. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGTBTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
LICENCIATURA CONCLUIDA	5	9	9	5	2	6	36	22.64
LICENCIATURA TITULADO	11	2	8	6	1	7	35	22.01
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	1	3	4	8	3	8	27	16.98
TERCERO DE SECUNDARIA	4	3	0	1	0	4	12	7.55
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	1	4	2	2	0	2	11	6.92
4° O 5° LICENCIATURA	2	1	3	0	3	2	11	6.92
TERCERO LICENCIATURA	2	1	1	1	0	3	8	5.03
MAESTRÍA	2	2	0	0	2	1	7	4.40
PRIMERO LICENCIATURA	1	2	1	1	1	0	6	3.77
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	0	0	0	2	0	1	3	1.89
SEGUNDO DE SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	1.26
SEGUNDO LICENCIATURA	0	0	0	1	0	0	1	0.63
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SEGUNDO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TERCERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SEXTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE SECUNDARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
ESPECIALIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0.00

DOCTORADO	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	29	28	28	27	12	35	159	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior da cuenta de que 22.64% de personas aspirantes LGBTTTIQ+ cuentan con Licenciatura concluida, seguida de quienes tienen la Licenciatura Titulada con un 22.01%. Mientras que el tercer lugar lo ocupa el tercer año de bachillerato o carrera técnica con el 16.98%. Esto es consistente con lo observado en el resto de las etapas del proceso.

Por su parte, respecto a la escolaridad de las personas que fueron entrevistadas como SE y que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, se muestra lo siguiente:

Tabla 3.41. Personas aspirantes que se no autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para SE por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
LICENCIATURA TITULADO	173	248	335	143	48	262	1,209	26.21
LICENCIATURA CONCLUIDA	98	213	246	168	36	232	993	21.53
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	94	195	232	112	61	283	977	21.18
TERCERO DE SECUNDARIA	48	81	57	25	37	136	384	8.32
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	46	57	92	29	17	94	335	7.26
4° O 5° LICENCIATURA	35	71	57	19	22	53	257	5.57
MAESTRÍA	11	31	24	13	1	27	107	2.32
PRIMERO LICENCIATURA	12	27	12	9	9	21	90	1.95
TERCERO LICENCIATURA	16	18	23	9	3	15	84	1.82
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	10	15	19	8	4	16	72	1.56
SEGUNDO LICENCIATURA	5	9	12	4	6	12	48	1.04
ESPECIALIDAD	4	5	17	1	4	12	43	0.93
SEGUNDO DE SECUNDARIA	1	0	0	1	1	2	5	0.11
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	1	1	0	0	1	3	0.07
SEXTO DE PRIMARIA	0	2	0	0	0	0	2	0.04
DOCTORADO	2	0	0	0	0	0	2	0.04

SEGUNDO DE PRIMARIA	0	0	1	0	0	0	1	0.02
PRIMERO DE SECUNDARIA	0	1	0	0	0	0	1	0.02
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TERCERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	555	974	1,128	541	249	1,166	4,613	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior da cuenta de que, en primer lugar, 26.21% de personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ cuentan con Licenciatura Titulada, seguida de quienes tienen la Licenciatura Concluida con un 21.53%. Mientras que el tercer lugar lo ocupa el tercer año de bachillerato o carrera técnica con el 21.18%. Ello es también consistente con el resto de las fases.

Si se comparan las tendencias de escolaridad entre quienes se autoadscriben como personas LGBTTTIQ+ y las que no, se identifica de nuevo que la escolaridad de licenciatura (ya sea concluida o con título), así como el tercero de bachillerato y las carreras técnicas ocupan las primeras tres posiciones.

En tanto que para las personas LGBTTTIQ+ que fueron entrevistadas para ocupar el cargo de CAE, se proporciona la siguiente información por nivel de escolaridad:

Tabla 3.42. Personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	2	3	4	26	6	8	49	21.88
LICENCIATURA TITULADO	13	2	8	13	4	8	48	21.43
LICENCIATURA CONCLUIDA	5	9	10	9	7	6	46	20.54

TERCERO DE SECUNDARIA	5	3	0	5	2	5	20	8.93
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	2	4	2	5	0	3	16	7.14
4° O 5° LICENCIATURA	2	1	4	1	3	3	14	6.25
TERCERO LICENCIATURA	2	1	1	1	0	3	8	3.57
PRIMERO LICENCIATURA	1	2	1	2	1	0	7	3.13
MAESTRÍAS	2	2	0	0	2	1	7	3.13
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	0	0	0	4	0	2	6	2.68
SEGUNDO DE SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.89
SEGUNDO LICENCIATURA	0	0	0	1	0	0	1	0.45
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SEGUNDO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TERCERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
SEXTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE SECUNDARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
ESPECIALIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0.00
DOCTORADO	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	34	28	30	67	25	40	224	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior arroja como datos que para las personas entrevistadas para ocupar el cargo de CAE que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, en primer lugar, lo ocupa la escolaridad del tercer año del bachillerato o carrera técnica con el 21.88%, en segundo lugar, la Licenciatura Titulada con el 21,43%, en tanto que el tercer lugar lo ocupa la Licenciatura Concluida con el 20.54%.

Respecto a las personas entrevistadas para ocupar el cargo de CAE que se no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, se obtiene la siguiente información:

Tabla 3.43. Personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron entrevistadas para CAE por escolaridad

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
LICENCIATURA TITULADO	203	253	371	512	159	368	1,866	23.62

3- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	144	198	247	602	177	426	1,794	22.71
LICENCIATURA CONCLUIDA	127	216	262	623	135	377	1,740	22.03
TERCERO DE SECUNDARIA	77	82	60	219	99	258	795	10.06
1- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	66	57	97	181	64	129	594	7.52
4° O 5° LICENCIATURA	46	72	61	92	47	77	395	5.00
MAESTRIA	16	31	26	43	6	36	158	2.00
PRIMERO LICENCIATURA	16	27	14	31	20	36	144	1.82
2- BACHILLERATO O CARRERA TÉCNICA	15	15	19	40	14	34	137	1.73
TERCERO LICENCIATURA	17	18	25	28	7	21	116	1.47
SEGUNDO LICENCIATURA	8	10	14	16	14	20	82	1.04
ESPECIALIDAD	4	5	20	5	6	15	55	0.70
SEGUNDO DE SECUNDARIA	1	0	0	1	1	3	6	0.08
ESCOLARIDAD DESCONOCIDA	0	1	1	2	0	1	5	0.06
SEXTO DE PRIMARIA	1	2	0	1	1	0	5	0.06
DOCTORADO	2	0	0	1	0	0	3	0.04
PRIMERO DE SECUNDARIA	0	1	0	0	0	1	2	0.03
SEGUNDO DE PRIMARIA	0	0	1	0	0	0	1	0.01
TERCERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	1	1	0.01
SIN ESCOLARIDAD (SABE LEER Y ESCRIBIR)	0	0	0	0	0	0	0	0.00
PRIMERO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
CUARTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
QUINTO DE PRIMARIA	0	0	0	0	0	0	0	0.00
TOTAL	743	988	1,218	2,397	750	1,803	7,899	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

La tabla anterior arroja como datos que para las personas entrevistadas para ocupar un cargo de CAE que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, en primer lugar, lo ocupa la escolaridad de quienes tienen la Licenciatura Titulada con el 23.62%; seguida en segundo lugar por el tercer año de bachillerato o carrera técnica con el 22.71%; en tanto que el tercer lugar cuenta con Licenciatura Concluida con el 22.03%.

Si se compara la tendencia entre quienes se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+ y las que no, en ésta como en el resto de las etapas del proceso de reclutamiento hay una similitud respecto al nivel de escolaridad, siendo que el tercer año de bachillerato o carrera técnica, así como las licenciaturas, concluidas o titulada se mantienen en los primeros tres lugares con porcentajes similares.

3.1.8. Evaluación Integral

Una vez que la persona aspirante acreditó cada una de las etapas de selección, se llevó a cabo la evaluación integral, la cual se conforma del *Examen* (que representa 60% de la calificación final) y la *Entrevista* (que equivale al 40% restante). El objetivo fue identificar a aquellas personas aspirantes que se apegaron mayormente a los perfiles requeridos por el Instituto para las figuras de SE y CAE.

A continuación, se presentan las calificaciones finales obtenidas por las personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ en el marco de este proceso:

Tabla 3.44. Calificación Integral para la figura de SE de personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
8 a 8.99	8	9	8	12	6	14	57	35.84
0 a 5.99	10	11	11	0	1	9	42	26.41
9 a 10	9	3	6	12	4	8	42	26.41
7 a 7.99	2	5	1	2	0	2	12	7.54
Más de 10	0	0	2	1	0	1	4	2.51
6 a 6.99	0	0	0	0	1	1	2	1.25
TOTAL	29	28	28	27	12	35	159	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identificó que para la figura de SE, 159 personas LGBTTTIQ+ contaron con calificación integral, de las cuales 42 obtuvieron una calificación no aprobatoria (26.41%), en tanto que 117 (73.58%) obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Por su parte, respecto a las personas aspirantes a ocupar un cargo de SE que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+, se identifican los siguientes datos:

Tabla 3.45. Calificación Integral para la figura de SE de personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
0 a 5.99	443	710	727	0	91	707	2678	58.05
8 a 8.99	80	158	293	367	91	333	1322	28.66
9 a 10	13	21	60	110	31	54	289	6.26
7 a 7.99	16	75	30	52	27	72	272	5.9
6 a 6.99	3	10	15	10	9	0	47	1.02
Más de 10	0	0	3	2	0	0	5	0.11
TOTAL	555	974	1128	541	249	1166	4613	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De acuerdo con la información que arroja la tabla anterior, se identificó que para la figura de SE que no se autoadscribió como LGBTTTIQ+, 4,613 personas que no se identificaron como LGBTTTIQ+ contaron con calificación integral, de las cuales 2,678 (58.05%) obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 1,935 (41.94%) obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Si se compara a las personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y a las que no y que participaron para ocupar un cargo de SE, se observa que el porcentaje de las personas **no** aprobadas es mayor para quienes se autoadscribieron como **no** LGBTTTIQ+.

La siguiente tabla muestra las calificaciones entre las personas aspirantes que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron consideradas para ser CAE en el PEL 2021-2022:

Tabla 3.46. Calificación Integral para la figura de CAE de personas aspirantes que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
8 a 8.99	15	11	15	31	13	19	104	46.42
9 a 10	12	5	8	19	6	10	60	26.78
7 a 7.99	4	9	4	10	3	5	35	15.62
6 a 6.99	2	3	1	5	2	4	17	7.58

0 a 5.99	1	0	0	1	1	2	5	2.23
Más de 10	0	0	2	1	0	0	3	1.33
TOTAL	34	28	30	67	25	40	222	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Con base en la información que arroja la tabla anterior, se identifica que de las personas aspirantes a ocupar un cargo de CAE, 222 personas LGBTTTIQ+ contaron con calificación integral, de las cuales 5 (2.23%) obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 219 (97.76%) obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Respecto a la Evaluación *Integral* para ocupar un cargo de CAE entre aspirantes que manifestaron no autoadscribirse como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022, se muestra la siguiente información:

Tabla 3.47. Calificación Integral para la figura de CAE de personas aspirantes que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022

	AGUASCALIENTES	DURANGO	HIDALGO	OAXACA	QUINTANA ROO	TAMAULIPAS	TOTAL	%
8 a 8.99	339	313	625	1,080	322	825	3,504	44.36
7 a 7.99	320	514	426	915	272	721	3,168	40.11
6 a 6.99	51	121	74	149	80	151	626	7.93
9 a 10	22	24	84	173	47	69	419	5.3
0 a 5.99	11	16	5	76	28	37	173	2.19
Más de 10	0	0	4	4	1	0	9	0.11
TOTAL	743	988	1,218	2,397	750	1,803	7,899	100

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Con base en la información que arroja la tabla anterior, se identifica que de las y los aspirantes a ocupar un cargo de CAE, 7,899 personas que no se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ contaron con calificación integral, de las cuales 173 (2.19%) obtuvieron una calificación no aprobatoria, en tanto que 7,726 (97.80%) obtuvieron una calificación mayor a 6.000.

Si se comparan los datos de las calificaciones integrales entre quienes se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+ y quienes no, se observa una tendencia similar en ambos casos, ya que el porcentaje de quienes obtuvieron una

calificación no aprobatoria es similar, siendo para el primer caso de 2.23%, en tanto que para el segundo fue de 2.19%.

3.1.9. Contratación de SE y CAE

A continuación, se muestra la información sobre las personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron contratadas a través del proceso de reclutamiento y selección del PEL 2021-2022. Cabe mencionar que la duración del contrato de prestación de servicios temporales para SE abarcó del 25 de enero al 19 de junio de 2022, en tanto que para CAE el período fue del 1 de febrero al 19 de junio de 2022.

Tabla 3.48. Personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ y fueron contratadas en el marco de la Convocatoria PEL 2021-2022, por cargo

Entidad	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron contratadas como SE	Personas que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron contratadas como CAE	Total
AGUASCALIENTES	2	9	11
DURANGO	2	10	12
HIDALGO	2	5	7
OAXACA	0	17	17
QUINTANA ROO	0	3	3
TAMAULIPAS	0	7	7
TOTAL	6	51	57

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

El total de personas aspirantes a SE que manifestaron ser LGBTTTIQ+ y fueron contratadas por convocatoria a través del proceso de reclutamiento y selección del PEL 2021-2022, fue de 6 (10.52% de las vacantes disponibles), en tanto que para la figura de CAE el total fue de 51 personas (3.88% de las vacantes disponibles); es decir, a través de la convocatoria, se contrató a un total de 57 personas que señalaron ser LGBTTTIQ+. Estas contrataciones equivalen en total a 4.34% de los puestos vacantes para el proceso electoral. Esto significa que la proporción de personas contratadas que manifestó ser LGBTTTIQ+ fue incluso superior a la proporción de las personas LGBTTTIQ+ representaron del total de personas aspirantes registradas al inicio del proceso.

3.1.10. Sustituciones de SE y CAE

Para ocupar las vacantes que se presentaron a la fecha de corte (20 de junio de 2022), se aplicó lo establecido en el *Manual*. En este sentido, se hizo uso de la Lista de Reserva o, en su caso, se emitieron nuevas convocatorias. De tal forma que durante el PEL 2021-2022 se sustituyó a 23 personas que se autoadscriben LGBTTTIQ+ del proceso de contratación: siete en Tamaulipas, en donde una persona dejó de prestar el servicio por el cual fue contratada, en tanto que seis dejaron el cargo por motivos personales; en Aguascalientes cinco personas fueron sustituidas, cuatro por motivos personales y una persona CAE fue promovida a SE; en Durango se sustituyeron a cuatro personas, dos por motivos personales y dos porque fueron ascendidas a SE; en Quintana Roo una persona dejó de prestar sus servicios por enfermedad y tres por motivos personales. Mientras que en Oaxaca se sustituyeron a tres personas, una porque declinó a su contrato, otra por enfermedad y una por motivos personales.

Asimismo, la siguiente tabla muestra que 138 personas autoadscritas como LGBTTTIQ+ conformaron la Lista de Reserva de SE y CAE en el PEL 2021-2022:

Tabla 3.49. Personas que se autoidentifican como LGBTTTIQ+ en lista de reserva por entidad.

Entidad	Personas que se autoidentificaron como LGBTTTIQ+ en lista de reserva.
AGUASCALIENTES	19
DURANGO	14
HIDALGO	22
OAXACA	41
QUINTANA ROO	18
TAMAULIPAS	24
TOTAL	138

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Electoral Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN REALIZADA POR LA DECEyEC EN OBSERVANCIA DE LA SENTENCIA DEL SUP-JDC1274/2021 EMITIDA POR LA SALA SUPERIOR DEL TEPJF

4.1. Balance de la medida implementada

La encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) llamada *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*¹¹ toma especial relevancia, ya que es la primera vez que, a través de dicho Instituto, se genera información poblacional en torno a las personas LGBTTTIQ+, lo cual permite visibilizarlas y conocer las condiciones y características de esta población en México.

En el año 2021, el total de la población de 15 años y más de edad en México se estima en 97.2 millones de personas. De estas, 5.1 millones de personas se autoidentifican LGBTTTIQ+. De este universo, 81.8% se asume parte de esta población por su orientación sexual, 7.6%, por su identidad de género y 10.6%, por ambas.

Ahora bien, del total de la población con orientación sexual LGBTTTIQ+, 51.7% se autoidentificó como bisexual; 26.5%, como gay u homosexual; 10.6 %, como lesbiana y 11.2% reportó tener otra orientación.

Actualmente en México, cinco millones (5.1% de la población de 15 años y más) de personas se autoidentifican con una orientación sexual e identidad de género LGBTTTIQ+, lo que significa que una de cada 20 personas se identifica como población LGBTTTIQ+¹², primera cifra representativa a nivel nacional de dicho

¹¹ De conformidad con la Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) programa estadístico que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) desarrolló con el fin de conocer las características sexuales, orientación sexual e identidad de género de la población de 15 años y más. Cuyos resultados pueden ser consultados en la siguiente liga: 2021 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseg/Resul_Endiseg21.pdf

¹² De conformidad con la ENDISEG, consultable en la siguiente liga: 2021 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseg/Resul_Endiseg21.pdf

sector social. Esta información resulta fundamental para la implementación, desarrollo y evaluación de medidas inclusivas y de nivelación, en todos los ámbitos y desde luego en el político-electoral.

Una vez presentados los datos previos sobre las personas LGBTTTIQ+, podemos observar que en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del PEL 2021-2022, a pesar de que ha sido el primero en el que se implementa este tipo de medida dirigida hacia quienes se autoadscibieron como personas LGBTTTIQ+ por parte del INE, se obtuvo respuesta por parte de la población en mención. A continuación, se presentan las cifras.

Tabla 4.1. Comparativo del total de figuras requeridas como SE y CAE y Personas LGBTTTIQ+ por etapa de reclutamiento y selección PEL 2021-2022.

Entidad	Total de SE y CAE requeridos/as	Personas LGBTTTIQ+						
		Registradas	Con documentación	Con Cápsula de Inducción	Que realizaron Examen	Con calificación aprobatoria en el examen	Entrevistas realizadas	Contratadas
AGUASCALIENTES	143	75	56	55	35	33	34	11
DURANGO	194	66	52	50	39	28	28	12
HIDALGO	108	103	62	60	32	29	30	7
OAXACA	323	158	120	119	72	64	67	17
QUINTANA ROO	226	73	44	42	26	24	24	3
TAMAULIPAS	318	109	75	74	41	33	39	7
TOTAL	1,312	584	409	400	245	211	222	57
%Sobre los requeridos/as		44.51%	31.17%	30.48%	18.67%	16.08%	16.92%	4.34%
%Sobre los registrados/as			70.03%	68.49%	41.95%	36.13%	38.01%	9.76%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

De las 1,312 figuras requeridas para desempeñarse como SE y CAE durante el PEL 2021-2022, 584 personas autoadscritas como LGBTTTIQ+ se registraron para participar en proceso, lo que representó el 44.51% con respecto a los SE y CAE requeridos. A su vez, 409 remitieron la documentación a través del sistema de registro en línea, lo cual representó el 31.17% respecto a las personas requeridas. De las mismas, 400 visualizaron la *Cápsula de Inducción*, es decir, el 30.48% de las personas requeridas. Respecto a la etapa del *Examen*, 245 personas lo presentaron, es decir, el 18.57% con relación al total requerido; mientras que 222 personas (16.92% con respecto a los requeridos) se presentaron a la etapa de

Entrevista. Finalmente, se contrataron a 57 personas LGBTTTIQ+, que representan el 4.34% respecto al total requerido.

De las 584 personas LGBTTTIQ+ registradas en un inicio, el 70.03% (409) remitieron la documentación a través del sistema de registro en línea, de ellas, el 68.49% (400) visualizaron la *Cápsula de Inducción*. Respecto a la etapa del *Examen*, el 41.95% (245) lo presentó; mientras que el 38.01% (222) presentaron la *Entrevista*, es decir. Finalmente, se contrataron al 9.76% (57) de personas LGBTTTIQ+ con respecto a las registradas. De lo anterior se puede concluir que conforme transcurrieron las etapas que integran el reclutamiento, el número de las personas aspirantes LGBTTTIQ+ disminuyó.

Respecto a las personas contratadas LGBTTTIQ+, cabe especificar que 21 personas fueron sustituidas, la tabla siguiente muestra información al respecto:

Tabla 4.2. Personas que se autoidentifican como LGBTTTIQ+ provenientes de la lista de reserva y que fueron contratadas.

Entidad	CAE	SE	Total
AGUASCALIENTES	4	1	5
DURANGO	4	2	6
HIDALGO	3		3
OAXACA	2		2
QUINTANA ROO	2		2
TAMAULIPAS	3		3
TOTAL	18	3	21

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

Ahora bien, en virtud de la información presentada a lo largo del documento, es de destacar que por lo que hace al proceso de contratación, en general, no se identifican brechas considerables entre quienes declararon ser LGBTTTIQ+ y quienes dijeron no ser LGBTTTIQ+. En ese sentido, se trata de perfiles poblacionales similares (excepto en términos de edad, aunque —como ya se ha señalado— esto muy probablemente se debe a que, a nivel nacional, son las personas jóvenes quienes más abiertamente declaran ser LGBTTTIQ+, algo que el mismo INEGI atribuye a una probable mayor apertura y autorreconocimiento por la población de menor edad. Por ejemplo, se puede observar que en ambos casos,

para el proceso de reclutamiento de SE y CAE, existió una tendencia de participación de aquellas personas con estudios de universidad y bachillerato.

Asimismo, la disminución que se observa en cada fase del reclutamiento es similar entre las personas que sí declararon ser LGBTTTIQ+ y las que declararon no ser LGBTTTIQ+. La única fase en la que existe cierta disparidad se relaciona con la presentación de documentación, lo cual posiblemente se vincula con las barreras discriminatorias que subsisten para que las personas LGBTTTIQ+ (y en particular las personas trans) accedan a documentación oficial. De ser el caso, se trataría de situaciones externas que no son inherentes al Instituto.

Ahora bien, cabe apuntar que el reclutamiento de personas que se autoadscriben como LGBTTTIQ+ en el PEL 2021-2022 tendió a aproximarse a la presencia de esta población a nivel nacional. Como se ha indicado en los datos de la Tabla 4.1, en total 4.34% de las personas reclutadas señalaron ser LGBTTTIQ+, en comparación con el 5.1% que esta población representa a nivel nacional. Aun así, la información referida en el capítulo anterior muestra que la participación de las personas LGBTTTIQ+ como SE y CAE puede robustecerse sobre todo con un fortalecimiento de la difusión de la convocatoria, especialmente entre la población adulta (no joven), en complemento a la medida de nivelación e inclusión que se ha aplicado por vez primera.

Cabe tener en consideración que la ENDISEG 2021 revela que la población LGBTTTIQ+ no se distribuye de manera equitativa entre todas las entidades federativas—lo cual es un factor importante, dado que el PEL 2021-2022 no involucró a todas las entidades, sino solamente a Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Tamaulipas. Por ejemplo, en Aguascalientes 7.3% de la población de 15 años y más reporta ser LGBTTTIQ+, mientras que en Durango la cifra es 7.1%, en Oaxaca es 6.9% y en Quintana Roo es 6.7%. De manera más contrastante, en Hidalgo se trata de 4.7%, y en Tamaulipas de apenas 3.3%. Esta información cuantitativa permite identificar tendencias y relaciones respecto de la participación de las personas LGBTTTIQ+ en el proceso de reclutamiento de SE y CAE en función de la entidad a la que pertenezcan o vivan.

En ese sentido, es posible apuntar que la ligera subrepresentación de las personas LGBTTTIQ+ en el proceso de reclutamiento para el PEL 2021-2022 se concentró principalmente en tres entidades, donde hubo sub-representación mayor a un punto porcentual: Quintana Roo (donde solo 1.3% de las personas reclutadas dijo ser LGBTTTIQ+), Tamaulipas (donde la cifra fue 2.2%) y Oaxaca (donde la cifra fue 5.3%). En Durango, 6.2% de las personas reclutadas dijo ser LGBTTTIQ+, mientras que en Aguascalientes las personas LGBTTTIQ+ reclutadas representaron 7.7% y en Hidalgo 6.5% (lo cual sugiere incluso una sobrerrepresentación en este último estado). Sin duda, esto permitirá mejorar la toma de decisiones exactas e informadas a futuro que ayuden a generar, difundir e implementar de mejor manera las medidas y acciones inclusivas para esta población en los procesos electorales por venir.

Este Instituto reitera la importancia de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, pues permiten revertir la situación estructural e histórica de desigualdad y discriminación contra poblaciones como son las personas LGBTTTIQ+. En ese sentido, si bien se tiene un largo trayecto por recorrer, este Instituto refuerza su compromiso por la inclusión y el progreso de estas medidas, así como por la implementación de estrategias complementarias que faciliten la garantía de los derechos políticos y electorales de todas las personas en el país.

Ahora bien, con el objetivo de identificar **de manera precisa** lo solicitado por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la Sentencia SUP-JDC-1274/2021, a continuación, se desglosa la información correspondiente en torno a la aplicación de la medida inclusiva implementada por este Instituto, la cual ya ha sido descrita a lo largo del presente documento:

- **El número de personas que se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+ en el actual proceso de selección y, de todas ellas, cuántas aprobaron la evaluación técnica;**
 - **En el presente** proceso de reclutamiento, selección y contratación del **PEL 2021-2022** se tuvo un registro de 584 personas que se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+. Del total de personas

registradas, 245 presentaron el Examen de conocimientos¹³, de las cuales 211 (86.12%) aprobaron el mismo (con una calificación mínima aprobatoria de 6.000). Como se ha señalado en lo anterior, la tasa de aprobación fue similar entre quienes declararon ser LGBTTTIQ+ y quienes declararon no serlo.

- **El número de personas que se vieron favorecidas con la asignación del punto adicional en el resultado de la evaluación;**
 - 205 personas LGBTTTIQ+ fueron favorecidas con la asignación del punto adicional.
- **El número de personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que fueron seleccionadas para desempeñarse como SE y CAE, así como el número de personas pertenecientes al colectivo que, a pesar de haber sido favorecidas por el punto adicional, no resultaron electas para desempeñar el cargo;**
 - 57 personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ fueron seleccionadas para desempeñarse como SE y CAE: 6 SE y 51 CAE. En tanto que se tiene un registro de 150 personas que se autoadscribieron como LGBTTTIQ+ que, a pesar de haber sido favorecidas por el punto adicional, no resultaron electas para desempeñar el cargo.

De todo lo anterior, la medida instaurada durante el reclutamiento de SE y CAE por parte de este Instituto para el PEL 2021-2022 es **suficiente para impulsar la participación de las personas LGBTTTIQ+** a postularse para SE y CAE.

Teniendo como base los datos cualitativos y cuantitativos recabados durante el reclutamiento, selección y contratación de las figuras capacitadoras, aunado a los testimonios de las personas LGBTTTIQ+ que fueron contratadas y se desempeñaron como SE y CAE.

¹³ Como ya se ha mencionado, por la naturaleza del proceso de reclutamiento, durante la etapa de presentación de documentos y la acreditación de la Cápsula de Inducción, el número de personas aspirantes tiende a disminuir.

La información recabada en el Análisis abona a destacar que NO existen brechas considerables entre las personas LGBTTTIQ+ y las demás personas que coloquen en desventaja a las personas LGBTTTIQ+ aspirantes a desempeñarse como SE y CAE.

La medida es suficiente, ya que la reducción en el número de personas aspirantes LGBTTTIQ+ durante el reclutamiento obedece a **situaciones externas que no son inherentes al Instituto**, tales como la discriminación estructural, la cual afecta el acceso a la educación, de las personas LGBTTTIQ+, situación que no necesariamente es una constante entre las personas LGBTTTIQ+, ya que de acuerdo con la ENDISEG 2021, las personas jóvenes son quienes más abiertamente declaran ser LGBTTTIQ+, algo que probablemente se puede atribuir a una mayor apertura y autorreconocimiento por la población de edades más jóvenes, la cual ha alcanzado una mayor escolarización haciéndolos laboralmente competitivos.

Por otra parte, el proceso de reclutamiento se compone por una serie de filtros, basado en competencias, que buscan poder contar con las personas que cumplan con los conocimientos y competencias para desempeñarse como SE y CAE.

Entre esos filtros, se encuentra la fase de presentación de documentación, en la cual se observó que existe una disminución en la participación de las personas LGBTTTIQ+, posiblemente vinculada con las barreras para que puedan acceder a su documentación oficial concordante con el género que hayan elegido, aunado a que en esta etapa la responsabilidad de proporcionar y alimentar al sistema de registro con la documentación requerida es por parte de la persona aspirante. Por lo anterior, esta situación tampoco tiene relación con el ámbito de competencias del INE.

CAPÍTULO 5

BALANCE GENERAL SOBRE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A PERSONAS LGBTTTIQ+ QUE PARTICIPARON COMO SUPERVISOR/A ELECTORAL O CAPACITADOR/A-ASISTENTE ELECTORAL EN EL PROCESO ELECTORAL 2021-2022.

Con la finalidad de recabar información cualitativa de primera mano, que permitiera enriquecer la evaluación de la medida de nivelación e inclusión objeto del presente apartado, se solicitó a las Juntas Locales Ejecutivas (JLE) y Juntas Distritales Ejecutivas (JDE) de Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Tamaulipas y Quintana Roo¹, efectuar ¹⁴una entrevista estructurada a las personas que participaron en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE para el PEL 2021-2022, en el cual se aplicó por primera vez la medida consistente en otorgar un punto adicional en la calificación del examen a las personas que se autoadscribieron LGBTTTIQ+ y que fueron contratadas como SE o CAE. En total, 14 JDE, realizaron y remitieron los insumos generados de las entrevistas inherentes al presente Análisis, en atención a que no en todos los Distritos Electorales Federales se contrataron personas LGBTTTIQ+.

Para lo anterior, se solicitó mediante una carta de consentimiento a las personas participantes, su autorización para poder obtener sus experiencias y opiniones respecto de la implementación de dicha medida.

Se efectuó un total de 16 entrevistas a las personas LGBTTTIQ+ que participaron como SE o CAE, lo que representa 28.07% del total de las 57 personas LGBTTTIQ+ contratadas en respuesta a la convocatoria emitida durante el PEL 2021-2022. En la siguiente tabla se presenta el número de entrevistas por entidad y cargo.

¹⁴ Cabe recalcar, que no todos los distritos electorales federales tuvieron SE o CAE contratados que se autoadscribieron como personas LGBTTTIQ+, de igual modo las entidades reportaron problemas para contactar a las personas LGBTTTIQ+ dado que el periodo de contratación de dichas figuras ya había concluido.

Tabla 5.1. Entrevistas a personas LGBTTTIQ+ que participaron como SE y CAE.

	Número de entrevistas aplicadas a SE	Número de entrevistas aplicadas a CAE
Aguascalientes	2	3
Durango	0	3
Hidalgo	1	0
Oaxaca	0	1
Tamaulipas	4	1
Quintana Roo	1	0
Total	8	8
% de entrevistas con total de personas LGBTTTIQ+ contratadas	14.03%	14.03%

Fuente: Bases de datos del Multisistema ELEC correspondiente al Proceso Local 2021-2022 con corte al 20 de junio de 2022.

A partir de la aplicación de la entrevista se analizaron específicamente las preguntas sobre la utilidad de la medida del punto adicional; la referente a la difusión de la convocatoria y sus materiales; la del examen de conocimientos, habilidades y actitudes junto a la entrevista para personas aspirantes, así como si las personas reportaron haber experimentado algún tipo de discriminación durante el desempeño de sus actividades. De todo lo anterior, se recabó información para poder tener de primera mano el impacto y percepción de quienes estuvieron inmersos en la aplicación de la medida.

De tal modo que de los testimonios de cada persona entrevistada se pudieron hacer hallazgos importantes, entre los que destacan que la escolaridad de las personas LGBTTTIQ+ respecto del universo entrevistado en su mayoría fue de Licenciatura, seguido de nivel preparatoria y sólo un caso de una persona con la secundaria concluida. Lo anterior confirma y coincide con los datos cuantitativos que se presentaron en los anteriores capítulos, así como con los datos de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021, lo cual corrobora que la escolaridad de las personas aspirantes LGBTTTIQ+ que participan el proceso de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, no es un factor determinante o una limitante para que las personas LGBTTTIQ+ puedan participar.

En la ENDISEG 2021, se establece la estrecha relación que existe entre la escolaridad y el hecho de que población LGBTTTIQ+ está en edades más jóvenes y ha alcanzado una mayor escolarización. Información que se confirma al corroborar las edades de las personas participantes en las entrevistas, las cuales van desde el rango de los 20 hasta los 41 años de edad.

Una coincidencia entre las personas entrevistadas fue el que se brinde mayor difusión y promoción de la convocatoria, sobre todo en redes sociales y medios electrónicos, ya que en su mayoría fue el medio a través del cual pudieron tener conocimiento de la Convocatoria.

En este sentido, saltaron a la luz las sugerencias sobre la convocatoria, para que ésta sea explícita en hacer el llamado para que participen las personas que se autoadscriben LGBTTTIQ+. Adicionalmente, los testimonios sugieren incorporar elementos distintivos como los colores de la bandera arcoíris, con el fin de atraer aún más a dichas personas. Se planteó además difundir la convocatoria con organizaciones civiles que tienen contacto con personas LGBTTTIQ+ y puedan reforzar su difusión, al tener un contacto más cercano con las mismas.

No se omite mencionar que la convocatoria explícitamente contiene la siguiente precisión:

El proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE se realiza considerando la igualdad de oportunidades para todas las personas y sin discriminación alguna por género, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias, identidad sexual o expresión de género, 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. Las y los ciudadanos trans tiene derecho a participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones. Ningún integrante de las juntas distritales se podrá negar a recibir la documentación cuando no coincida la expresión de género, es decir, la apariencia de mujer u hombre, con la fotografía, el nombre o el sexo que aparecen su Credencial para Votar.

Lo anterior muestra que el proceso de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE se realiza considerando la igualdad de oportunidades para todas las personas y sin discriminación por parte de este Instituto en cumplimiento del

mandato constitucional que resulta de observancia como autoridad electoral. Las opiniones vertidas en la entrevista muestran una clara percepción respecto de que la convocatoria no es excluyente.

“... es información que está al acceso de todos no es información para cierto público, sino es una información a la que cualquier persona podamos acceder...”

Por otra parte, las entrevistas dan cuenta de la percepción ciudadana sobre la implementación del punto adicional sobre la calificación del examen. Se reconoce que genera condiciones de igualdad para que las personas LGBTTTIQ+ puedan ser reclutadas como SE y/o CAE. Sin embargo, cabe mencionar algunos casos en los cuales las personas entrevistadas consideraron que podría tomarse como una ventaja respecto de los demás participantes, al mencionar que las personas LGBTTTIQ+ quieren un trato igualitario y no diferenciado.

*“Pues no, no creo que, lo que pasa es que precisamente esa es una de las razones que la sociedad fuera de la comunidad LGBTTTIQ+ este, no comprenden aún todavía que es esta razón de **hacernos sentir como especiales**. Entonces este punto es como ¿Por qué?, o sea, puedo aplicar perfectamente como cualquier persona, sin necesidad de que me regalen ningún punto. Simplemente si no estoy participando es porque tal vez no me interesa...”*

“Yo creo que está bien la medida, porque esto al fin y al cabo al hacer las entrevistas y los exámenes, pues es una competencia y todos tenemos que dar la talla sin importar si pertenecemos o no a la comunidad, claramente pues tener un punto a nuestro favor al momento de la inclusión, nos favorece más.”

“En lo personal yo no creo que esté bien que se nos dé ciertos favoritismos dando a entender que necesitamos cierta ayuda para poder entrar a un trabajo, más bien con un trato de igualdad y respeto con eso está bien.”

Las personas entrevistadas coincidieron en que, para ellas, el respeto a su identidad y la no discriminación son elementos más que suficientes para considerar que son incluidas. Lo que atañe a propuestas de medidas adicionales que sean incluyentes, la

mayoría de las personas entrevistadas consideraron que no son necesarias, puesto que el punto adicional cumple con esa función.

Otro elemento por destacar es que las personas entrevistadas no reportaron haber tenido complicaciones al momento de presentar los documentos que forman parte de los requisitos administrativos como la CURP o el RFC.

“En comparación con otros es mucho mejor. En el INEGI, nos hacen... nos piden más requisitos que aquí. Aquí los requisitos ahora son muy básicos, así es que yo diría que son mejores.”

“A decir verdad, ninguno se me dificultó, todos son papeles que ocupamos, tenemos que tener en regla y en forma y actualizados claramente, pero no tuve ninguna complicación.”

Sin embargo, dado que estas entrevistas se realizaron a través de las Juntas a personas que por definición sí estuvieron en posibilidades de aportar su documentación, no es posible descartar el supuesto de que la presentación de documentos pudiera representar una limitante para las personas LGBTTTIQ+ que no lograron participar en el proceso de reclutamiento —especialmente las personas trans.

En lo que atañe a los instrumentos de selección, como lo son el examen de conocimientos, habilidades y actitudes, así como la entrevista para personas aspirantes, de igual forma hay una valoración positiva. La percepción del examen es que éste no es considerado como una barrera que limite el reclutamiento de las personas LGBTTTIQ+ para el proceso electoral. La valoración que se tiene es que se trata de un instrumento que únicamente evalúa los conocimientos adquiridos por medio de la Guía de estudios para las personas aspirantes a SE y CAE. Esto es importante porque permite descartar la idea de que el examen tuviese elementos discriminatorios en su contenido. Sin embargo, con base en los testimonios, se sugirió la necesidad de incorporar situaciones de la vida cotidiana en las cuales se haga alusión a las personas LGBTTTIQ+, ello con el objetivo de sensibilizar a las personas aspirantes y hacerles entender que las personas LGBTTTIQ+ son y forman parte de la diversidad ciudadana.

*“Considero que también deberían colocarse ejemplos de habilidades y actitudes con temas relacionados a la Comunidad [LGBTTTIQ+] para enviar un mensaje a los demás sustentantes de que el INE es una institución inclusiva y que van a encontrarse compañeros como ellos, por ejemplo, recuerdo una pregunta que decía: Vas al supermercado **con tu esposo y dejas a tus hijos**, etc. Considero que la narrativa es correcta para medir las habilidades, pero podría complementarse en contexto con la comunidad [LGBTTTIQ+] para que todos los participantes nos pudiéramos dar cuenta que estamos incluidos en este tipo de actividades.”*

Por otro lado, la percepción general en torno a la entrevista fue positiva, al considerar que el personal del Instituto genera el ambiente adecuado, así como un trato respetuoso para que las personas se desenvuelvan y puedan demostrar sus competencias ante quienes les entrevistan.

“No hay ningún como juicio, prejuicio que se pueda notar, este, o que se pueda llegar a ver durante las entrevistas. De hecho, casi siempre son, muy, muy, este, profesionales. No, no, nunca lo llevan como a lo, a lo personal...”

Finalmente, destaca que las personas que fungieron como SE y CAE no reportaron haber presenciado ni vivido actos de discriminación o menosprecio durante el desempeño de sus actividades, salvo un testimonio que relató que entre personas compañeras CAE se debía hacer énfasis y sensibilizar en la capacitación para la implementación del Protocolo Trans. Los restantes testimonios señalaron no haber presenciado discriminación alguna. Esto es destacable porque incide en la percepción que las personas entrevistadas tienen sobre si participarían nuevamente como SE y CAE en futuros Procesos Electorales, así como ejercicios de participación ciudadana, al considerar y percibir que se desarrollaron en un ambiente de respeto mutuo y en donde se sintieron incluidas en todo momento, logrando desarrollarse en condiciones de igualdad y obteniendo un desempeño destacable, pero sobre todo logrando sentirse en total libertad de compartir cuál era su orientación sexual o identidad de género.

“Estoy, pues, feliz de trabajar en el INE de esta manera, siento que es uno de los únicos lugares en los que la orientación o pues tu asignación de sexo no importa mientras estés trabajando.”

“Y yo sentía, pues, que al final de cuentas, no me iban a discriminar o me iban a rechazar, sino todo lo contrario. Y al final de cuentas, pues con todos mis compañeros y supervisores saben mi preferencia, saben quién soy y eso es muy padre, cuando puedes estar en un trabajo donde puedes ser tú.”

“Sí volvería a participar...en segunda porque es una institución que camina hacia el perfeccionamiento de sus procedimientos, por ejemplo, el protocolo trans. Además de que es una institución seria y que ha hecho el mayor esfuerzo para la inclusión de este tipo de temas.”

Lo anterior, da cuenta que se percibe al Instituto como una institución a la vanguardia de la implementación de medidas de inclusión y nivelación, así como de la observancia del principio de igualdad y no discriminación en la práctica de las actividades institucionales. Se trata de una medida que fue puesta en marcha y de la cual se espera su progresiva interiorización y perfeccionamiento para los subsecuentes procesos electorales y ejercicios de participación ciudadana. Se debe resaltar que, aunque hubo personas entrevistadas que consideraron que esta medida está de más, su objetivo es el reconocer que históricamente existen grupos que se han visto marginados de la sociedad en su conjunto, por lo cual, esta medida está orientada a reconocer lo que había sido invisibilizado pero que está presente en toda sociedad democrática: la diversidad.

ENTREVISTAS A LAS PERSONAS LGBTTTIQ+ SOBRE SU EXPERIENCIA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR ENTIDAD

A continuación, se muestra el análisis de cada una de las entrevistas a las personas LGBTTTIQ+ aplicadas por las JDE de las entidades que tuvieron proceso electoral locales 2021-2022, para poder identificar qué similitudes y diferencias había entre la percepción de las personas SE y CAE que se autoadscribieron LGBTTTIQ+ respecto de la implementación de la medida del punto adicional sobre el examen de conocimientos, habilidades y actitudes.

AGUASCALIENTES

Entrevista correspondiente al Distrito 01 Jesús María, Aguascalientes -SE-

La persona entrevistada señaló que le consternaba no haber estado enterada de la implementación de dicha medida, pero consideró que sí era útil y que no habría otra medida por implementar al ser la primera más que suficiente. Consideró que la difusión de la convocatoria debe recurrir a las redes sociales, principalmente en Facebook e Instagram, lo cual ayudaría a acercar la información a las comunidades más pequeñas. Explicó que el examen de conocimientos no limita la participación de personas LGBTTTIQ+, sobre todo porque este instrumento se acota a preguntas generales sobre los conocimientos. En lo referente a la entrevista para personas aspirantes, indicó que las preguntas que la componen permiten reflejar las competencias de las personas aspirantes a sus entrevistadores/as. En torno a si presenció algún acto discriminatorio, respondió con una negativa.

Entrevista correspondiente al Distrito 01 Jesús María, Aguascalientes -CAE-

Sobre la medida del punto adicional, la persona entrevistada señaló que no estaba enterada de su implementación, pero sí se encontraba de acuerdo con que se hubiera aplicado puesto que eso le permitió compartir espacio con otras personas LGBTTTIQ+. Al respecto de la difusión de la convocatoria, la valora positivamente, ya que tiene el alcance adecuado; sin embargo, sugiere que se agreguen a personas con vestimenta de los colores representativos de las personas LGTBIQ+ con la finalidad de que sea más atractiva para dicho sector. En torno a los

instrumentos de selección, mencionó que el examen de conocimientos no limita las posibilidades de contratación, más bien podrían ser las habilidades tecnológicas las que habría que tomar en consideración no sólo para las personas LGBTTTIQ+ sino en general. La entrevista para personas aspirantes por su parte la valoró adecuada, aunque agregaría tiempo para responder a las mismas.

Entrevista correspondiente al Distrito 02 Aguascalientes, Aguascalientes - CAE-

En torno a la medida del punto adicional, la persona entrevistada valoró que ésta no fue suficiente, pues considera que debe haber una campaña de capacitación hacia el personal del Instituto para tratar a las personas LGBTTTIQ+ así como de difusión de la medida, puesto que es mínimo el conocimiento que se tiene de dicho punto adicional por parte de las personas LGBTTTIQ+. Al preguntar a la persona entrevistada sobre si la difusión de la convocatoria permitió llegar a las personas LGBTTTIQ+, mencionó que no lo consideraba así puesto que es un reto para las instituciones públicas el poder incluirles en sus convocatorias, por lo que sugiere una difusión diferenciada. Asimismo, consideró que las figuras de SE y CAE que realizan actividades en campo no está lo suficientemente capacitado ni sensibilizado para un trato adecuado hacia las personas LGBTTTIQ+. Consideró que el examen de conocimientos no es un obstáculo para que las personas aspirantes LGBTTTIQ+ sean contratadas, puesto que está enfocado a evaluar conocimientos generales. Respecto a la entrevista para personas aspirantes, señaló que ésta le permitió reflejar de manera adecuada sus competencias a las personas entrevistadoras. Finalmente, sobre si presencié algún acto discriminatorio, narró que por un lado tuvo que limitar a vestirse de cierta forma al momento de desempeñar sus funciones, es decir que dadas las circunstancias, prefería ocultar su orientación sexual; sin embargo, en una situación ante otros capacitadores/as y en la discusión sobre la aplicación del protocolo trans, notó que hay una falta de sensibilización por parte de otros/as CAE al momento de sensibilizar a la ciudadanía, por lo que reiteró la importancia de estas medidas afirmativas para capacitar adecuadamente a dichas figuras.

Entrevista correspondiente al Distrito 02 Aguascalientes, Aguascalientes - CAE-

La persona entrevistada señaló respecto a la medida del punto adicional que su importancia radica en que permite hacer más diverso el universo de personas LGBTTTIQ+. Enfatizó que deberían implementarse algunos tipos de cursos en cuanto a aceptación y conocimiento de la diversidad para que el público esté al tanto de su presencia y porque considera que el protocolo trans no es suficiente. Dicha medida del punto adicional representa un gran avance hasta el momento. Sobre los instrumentos de selección, consideró que el examen de conocimientos en absoluto limita el reclutamiento de personas LGBTTTIQ+ puesto que se acota a la evaluación de conocimientos generales y no sobre orientación sexual. En tanto que la entrevista para personas aspirantes le permitió desenvolverse y mostrar adecuadamente sus competencias a las personas entrevistadoras. Finalmente, describió que no presencié acto discriminatorio alguno, y que incluso volvería a trabajar en el INE.

Entrevista correspondiente al Distrito 03 Aguascalientes, Aguascalientes - CAE-

La apreciación de la persona entrevistada respecto a la puesta en marcha de la medida del punto adicional es que consideraría viable que del 100% del personal que se contrata o recluta, un porcentaje entre el 15% o el 20% sea población LGBTTTIQ+. Expresó asimismo lo siguiente respecto al examen de conocimientos:

“Y pues este... a lo mejor en las temáticas del examen poner ciertos temas LGBT, para que desde el momento en que los aspirantes hagan su examen, ya vayan (digamos) enterándose de que hay población LGBT y que existimos y nos conozcan, se familiaricen con nosotros. Porque nos encontramos población LGBT ya sea tanto como nosotros como supervisores, como capacitadores o también como ciudadanos que próximamente se van a preparar para ser funcionarios de casilla”

Sugirió que para la difusión de la convocatoria se utilicen distintivos de las personas LGBTIQ+ para ser más visibles, ya sea en algún volante o publicación en donde se incluya la bandera arcoíris. Sobre los instrumentos de selección, en específico al examen de conocimientos, señaló que éste no limita las posibilidades de contratación de personas LGBTTTIQ+ y ejemplificó que ella es una clara muestra de ello al haber participado previamente en otros procesos. Mientras que, para el

caso de la entrevista de personas aspirantes, consideró que las preguntas fueron adecuadas. Finalmente, señaló que durante el desempeño de sus actividades todas las personas alrededor fueron respetuosas con ella, no tuvo problema alguno con sus colegas.

DURANGO

Entrevista correspondiente al Distrito 02 Gómez Palacio, Durango -CAE-

Respecto a la entrevista realizada a la persona de este distrito, se aprecia que considera que la medida del punto adicional fue útil para incluir a las personas LGTBTTIQ+; sin embargo, mencionó que no deberían existir “demasiadas cosas” para incluirles, puesto que lo que se debe considerar es el desempeño del trabajo efectuado. Asimismo, señaló que el objetivo principal de las personas LGTBTTIQ+ es que no se les discrimine en sus espacios de trabajo, lo cual, para ella, sería más que suficiente como medida de inclusión. En tanto que lo referente a la difusión de la convocatoria, sugirió incorporar leyendas por parte del Instituto para hacer visible que es una institución inclusiva, así como hacer uso de los colores representativos de las personas LGTBTTIQ+. Por cuanto a los instrumentos de selección, consideró que el examen de conocimientos, habilidades y actitudes en todo momento se limita a evaluar los conocimientos que se adquieren por medio de la Guía de estudios, mostrando así que éste no es una barrera para las personas LGTBTTIQ+. En cuanto a la entrevista para personas aspirantes, señaló que hicieron falta más preguntas de habilidades enfocadas al uso de herramientas tecnológicas. Finalmente, respecto a si presenció o vivió un acto discriminatorio durante el ejercicio de sus funciones, mencionó que se desempeñó en un ambiente de mutuo respeto, y que, en comparación con otros empleos, aquí se sintió en confianza:

“En mi experiencia personal, he trabajado en algunas empresas, donde yo por lo general no hablo de mi vida privada por esta cuestión [su orientación sexual], porque realmente no sé cómo lo vayan a tomar mis jefes, o las personas o mis compañeros y yo soy muy reservada o me preguntan y no digo nada. **Pero aquí me sentí bien con la confianza de poder ser yo** o de que me preguntaban: ¿oye, estás casada? Ah, sí. Tengo novia o tengo esposa, ese tipo de cosas que no en todos los trabajos he podido realizar, pero yo aquí me sentí en confianza, me sentí a gusto.

Entrevista correspondiente al Distrito 03 Guadalupe Victoria, Durango -CAE-

La persona entrevistada consideró que fue útil dicho punto adicional; sin embargo, desconocía que se le había proporcionado el mismo. Valoró que la medida fue más que suficiente al tratarse de una ventaja. Respecto a los materiales de difusión, señaló que no veía la necesidad de cambiarlos, dado que están enfocados a personas, y ella es una persona. Por la parte de los instrumentos de selección, señaló que el examen no limitaría de ninguna manera la participación de las personas LGTBTTIQ+. En tanto que su valoración respecto a la entrevista para personas aspirantes fue que ésta tenía preguntas muy completas al ser muy precisas. Sobre si vivió o presencié un acto discriminatorio, su respuesta fue negativa.

Entrevista correspondiente al Distrito 04 Victoria de Durango, Durango -SE-

Sobre la medida del punto adicional, la persona entrevistada consideró que no es útil y además genera un ambiente en el que se transmite un mensaje a la sociedad de que son personas especiales. La persona cuestionó por qué se les ha proporcionado un punto adicional considerando que es como cualquier otra persona. “No hay necesidad de que me regalen un punto”, enfatizó. En su opinión sobre si es necesario adoptar otras medidas de inclusión, mencionó que no, puesto que se busca la igualdad de oportunidades mas no tratos especiales hacia ellos/as. Sobre si el examen de conocimientos es un impedimento para continuar con el proceso de reclutamiento, señaló que no, puesto que el instrumento se acota a evaluar el aspecto del conocimiento que se adquiere en la Guía de estudios. En torno a la entrevista para personas aspirantes, expresó que dicho instrumento genera mucha presión a la persona aspirante, impidiendo el adecuado desarrollo de las ideas. Finalmente, relató que no vivió ni presencié acto discriminatorio alguno durante el desarrollo de sus actividades; por el contrario, las personas a su alrededor fueron amables.

HIDALGO

Entrevista correspondiente al Distrito 04 Tulancingo de Bravo, Hidalgo -SE-

La persona aspirante valoró que fue de mucha utilidad la implementación de la medida del punto adicional puesto que le abonó para ingresar a laborar. Consideró además que de momento es una medida suficiente, tomando en cuenta además que hay un esfuerzo previo de preparación para el examen y la entrevista para estar en las mismas condiciones de participación. Respecto a si implementaría una medida adicional, señaló que sí, pero en términos de fuentes de reclutamiento, como el poder difundir la convocatoria en centros de reuniones, ello considerando que existen asociaciones que se encargan de la inclusión de personas LGBTTTIQ+ en ambientes laborales, se trata de asociaciones que buscan la prevención de ITS, observatorios LGBTTTIQ+, etc. Las cuales podrían ser un vínculo con las personas LGBTTTIQ+ al tener mayor contacto, principalmente mediante redes sociales.

La persona aspirante se enteró de la convocatoria por medio de un Módulo de atención Ciudadana del INE. Señaló que aunado a las medidas afirmativas que ha implementado el INE, sería recomendable el que se creara un incentivo visual con el mensaje de que las personas LGBTTTIQ+ puedan acercarse a participar.

Sobre la limitante que pudiera generar el examen de conocimiento, señaló que no observó ninguna, al grado de encontrar a personas conocidas LGBTTTIQ+ que también acudieron a presentar el examen.

Al respecto, mencionó que conoció una situación que describe a continuación:

“De acuerdo, pongo un ejemplo: Eres cartero y tienes que ir a entregar un paquete a un domicilio y la personas se llama Juan Pérez, pero te encuentras con una persona de apariencia género femenino. ¿Qué harías? ¿Entregas el paquete? ¿Cumples con tu responsabilidad? ¿Sabrías cómo reaccionar ante la disyuntiva? ¿Hablas con tu SE para pedir apoyo? Y esto lo comento porque conocí una situación similar en la que un CAE se encontró con un caso así y esa persona antepuso sus creencias, su forma de pensar y le solicitó a la supervisora que fuera entregarle, la carta notificación, es decir, no tuvo la pues la sensibilidad y el reconocimiento de la función institucional, de ir y cumplir con la labor. Entonces, si este tipo de narrativa se plasman en los exámenes o incluso en entrevista, pues abonará mucho para complementar el proceso de reclutamiento con cursos encaminados a la no discriminación”.

Su valoración sobre si la entrevista para personas aspirantes le permitió dar a conocer sus habilidades a las personas entrevistadoras, señaló que logró desenvolver adecuadamente sus respuestas gracias al papel de éstas al brindarle la

posibilidad de externar y complementar sus ideas. Finalmente, mencionó que no presencié o vivió algún acto discriminatorio durante el ejercicio de sus actividades:

“...]Yo recuerdo algún foro de la diversidad sexual donde tuvimos dentro de los ponentes de una vocal, no recuerdo si de capacitación u organización de Nuevo León, que compartió su experiencia precisamente que en su documentación oficial tenía género masculino y posteriormente realizó el cambio de género, por lo que considero importante el saber que dentro de este mismo instituto se van generando los mecanismos para la inclusión de todo ese tipo de miembros de la Comunidad [LGBTTTIQ+], que al mismo tiempo nosotros, aún sin ser parte de la misma, podamos replicar, pues con los ciudadanos”.

OAXACA

Entrevista correspondiente al Distrito 01, San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca -CAE-

Respecto a la medida del punto adicional, la persona aspirante la consideró útil, aunque está consciente, señaló, que las personas aspirantes deben dar la talla sin importar si se autoadscriben como LGBTTTIQ+, razón por la cual el punto les favorece más. Asimismo, consideró que la difusión de la convocatoria podría verse reforzada por mensajes en apoyo a la comunidad LGBTTTIQ+ por medio de redes sociales y la página del INE. Resaltar que todas y todos tenemos los mismos derechos. En tanto que su valoración respecto a si el examen de conocimientos limita el reclutamiento de personas LGBTTTIQ+, consideró que no lo limita de ninguna forma, pues no hay exámenes especiales ni situaciones diferenciadas que hagan referencia a ellas. Sobre la entrevista para personas aspirantes, consideró que ésta le permitió dar a conocer sus competencias ante quienes le entrevistaron. Finalmente, en lo que respecta a si presencié o vivió algún acto discriminatorio, señaló que no. Asimismo, consideró que volvería a participar puesto que en su comunidad y al lado de su equipo de trabajo, en ningún momento se sintió discriminada; por el contrario, se sintió apoyada por las personas de su comunidad.

TAMAULIPAS

Entrevista correspondiente al Distrito 03 Río Bravo, Tamaulipas -SE-

La persona entrevistada consideró que el punto adicional sobre la calificación del examen fue útil porque les ayudó un poco, puesto que en ocasiones no se les toma en consideración. Estimó que podrían implementarse medidas adicionales, pero no detalló cuáles. Asimismo, señaló que los materiales de difusión de la convocatoria fueron adecuados. Respecto al examen de conocimientos, consideró que no limita el reclutamiento de personas LGBTTTIQ+ y que la entrevista para personas aspirantes cumplió con su objetivo. Finalmente, comentó que no presenció ni vivió discriminación alguna durante el desempeño de sus actividades.

Entrevista correspondiente al Distrito 02 Reynosa, Tamaulipas -CAE-

La persona entrevistada señaló que, a su consideración, la medida afirmativa en pro de las personas LGBTTTIQ+ no aportó ni le quitó nada a este sector de la población, agregó que es necesario acercarse a la ciudadanía por medio de la publicidad durante la difusión de la convocatoria. Respecto al examen de conocimientos, señaló que éste se acotó a evaluar conocimientos de cultura general, por lo que no consideraba que hubiera un desnivel para las personas LGBTTTIQ+. Sobre la aplicación de la entrevista de personas aspirantes, señaló que pudo mostrar sus competencias ante las personas entrevistadoras. Finalmente aseguró que en ningún momento sintió algún tipo de discriminación.

Entrevista correspondiente al Distrito 04 Matamoros, Tamaulipas -CAE-

La persona entrevistada mencionó que la medida del punto adicional aportó y fue suficiente para las personas LGBTTTIQ+. Respecto a la difusión de la convocatoria, consideró que si bien ésta no era específica hacia las personas LGBTTTIQ+, sí era incluyente. Respecto del examen de conocimientos, consideró que éste no genera ningún tipo de barrera puesto que incluyó a todas las personas, lo cual le pareció adecuado. En tanto que la entrevista para personas aspirantes le permitió reflejar sus competencias ante las personas entrevistadoras. Finalmente, señaló que no presenció acto discriminatorio alguno.

Entrevista correspondiente al Distrito 05 Ciudad Victoria, Tamaulipas -CAE-

La persona entrevistada señaló no estar de acuerdo con la implementación de la medida del punto adicional.

Respecto a su apreciación sobre los instrumentos de selección, consideró que el examen no limita el reclutamiento de SE y CAE al estar integrado por preguntas de conocimientos generales y de la vida cotidiana. Asimismo, la entrevista para personas aspirantes permitió mostrar sus competencias a las personas que le entrevistaron. Finalmente, señaló que no presencié acto discriminatorio alguno.

Entrevista correspondiente al Distrito 06 El Mante, Tamaulipas -CAE-

Respecto a la implementación de la medida del punto adicional, la persona entrevistada mostró su inconformidad por el hecho de asignarle un punto adicional a las personas que se reconocieron como LGBTTTIQ+, ya que consideró que le quitaron oportunidades a las personas aspirantes que obtuvieron calificaciones más altas. También expresó que la difusión de la convocatoria está redactada de manera demasiado abierta, por lo cual no veía el motivo por el cual una persona que pertenezca LGBTQ+ se pudiera sentir discriminada o con menores oportunidades de participar.

Sobre el examen de conocimientos, mencionó que éste no es una limitante para el reclutamiento de las personas LGBTTTIQ+, puesto que está conformado por preguntas de conocimientos generales, en las que la cuestión de género no estuvo presente. Por el lado de la entrevista para personas aspirantes, tuvo una apreciación positiva de la misma respecto a poder mostrar sus competencias; sin embargo, consideró que se debería dar mayor tiempo para contestar a las mismas. Finalmente, no presencié acto de discriminación alguna.

QUINTANA ROO

Entrevista correspondiente al Distrito 04 Cancún, Quintana Roo -SE-

Al respecto de la medida del punto adicional, la persona entrevistada la valoró como adecuada al estar dirigida a las personas LGBTTTIQ+, considerándole equilibrada. Sobre la difusión de la convocatoria, la persona entrevistada mencionó que ésta sí tiene alcance hacia las personas LGBTTTIQ+, no ve tendencia alguna

discriminatoria al ser abierta a todo público. Su apreciación sobre los instrumentos de selección es que el examen está equilibrado; mientras que la entrevista para personas aspirantes no le permitió del todo mostrar sus habilidades ante las personas que le entrevistaron. Finalmente, señaló que no presencié acto discriminatorio alguno, y que no tiene recriminación alguna al ser un proceso de reclutamiento equilibrado, considerando que es positivo el que tengan las mismas oportunidades al incluirseles.

CAPÍTULO 6

RECOMENDACIONES

En función de lo que se ha observado en el análisis, se recomienda lo siguiente:

1. Mantener la medida que otorga un punto adicional a las personas LGBTTTIQ+ en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes que se administra en el procedimiento para seleccionar a SE y CAE en el marco de los procesos electorales.
2. Fortalecer la difusión de la convocatoria para desempeñarse como SE y CAE en el INE entre las personas LGBTTTIQ+, a través de alianzas por parte de la DECEyEC con organizaciones de la sociedad civil especializadas en los derechos de dicha población, así como con medios de difusión y comunicación con audiencias LGBTTTIQ+.
3. Incorporar elementos o estrategias de diseño en la difusión de las convocatorias para desempeñarse como SE y CAE que aludan a las personas LGBTTTIQ+ (al igual que a otros grupos históricamente discriminados), de manera que sea más perceptible que el proceso de reclutamiento se rige por el principio de igualdad y no discriminación.
4. Definir por parte de la DECEyEC estrategias para fortalecer la difusión de la convocatoria para desempeñarse como SE o CAE en el INE tanto dentro como fuera del ámbito digital, con miras a incentivar que más personas participen en el proceso de reclutamiento, y que sean además de grupos de edad que no se concentren en menores de 30 años.
5. Evaluar la pertinencia de realizar un análisis exhaustivo en torno a la idoneidad de los requisitos actuales para desempeñarse como SE y CAE, de manera que sea posible determinar los posibles efectos indirectamente discriminatorios de los mismos tanto para las personas LGBTTTIQ+ como para otros grupos de población históricamente discriminados. En ese sentido, analizar la viabilidad de realizar ajustes razonables para que las personas LGBTTTIQ+ no se vean indirectamente desfavorecidas en el marco de

futuras convocatorias por cuestiones como la falta de acceso a ciertos documentos oficiales o probatorios.

6. Impulsar un proceso de capacitación integral y sostenido con el objetivo de sensibilizar a las y los vocales respecto a recomendaciones básicas sobre el proceso de reclutamiento y selección sin discriminación a personas de la diversidad sexual y de género.
7. Incorporar alusiones a las personas LGBTTTIQ+ en los materiales que se utilizan en el marco del proceso de reclutamiento y capacitación a SE y CAE, de manera que se visibilice a dicho sector social de manera cotidiana y se favorezca aún más, de esa manera, su inclusión.

En concordancia con los puntos anteriores, se advierte que la medida implementada de otorgar un punto adicional a las personas LGBTTTIQ+ en el Examen de conocimientos, habilidades y actitudes que se administra en el procedimiento para seleccionar a SE y CAE, se enmarca a las atribuciones del Instituto, a fin de garantizar condiciones de igualdad en los procedimientos de contratación para todas las personas aspirantes, incluyendo a las personas LGBTTTIQ+. Se debe tomar en consideración que la discriminación estructural que viven las personas en situación histórica de vulnerabilidad, como son las personas LGBTTTIQ+, demanda que este Instituto continúe con la implementación de medidas encaminadas a eliminar barreras que pudieran generar posibles efectos indirectamente discriminatorios contra ellas. De tal modo, el INE reitera su compromiso con la democracia y la ciudadanía, ésta última caracterizada por la diversidad.

ANEXO ENTREVISTAS PERSONAS LGBTTTIQ+

- ¿Anteriormente ya habías participado en el reclutamiento y selección de SE y CAE?
- ¿Cómo te enteraste de la convocatoria para reclutar a SE y CAE en el Proceso Electoral que participaste?
- ¿Consideras que los materiales utilizados para difundir la convocatoria de contratación de SE y CAE permiten llegar a las personas que se identifican como LGBTTTIQ+; es decir, a personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer y el resto de las identidades de género y orientaciones sexuales diversas?
- ¿Hay algo que cambiarías en los materiales de difusión?
- ¿Sabías que el INE implementó por primera vez una medida de nivelación e inclusión, que consistió en otorgar un punto adicional en la calificación del examen de conocimientos, habilidades y actitudes en el PE 2021-2022, a las personas que se identificaron como LGBTTTIQ+?
- ¿Consideras que esta medida fue útil para que se incluyera a más personas LGBTTTIQ+ en el proceso de reclutamiento de SE y CAE? ¿Crees que esa medida es suficiente, o consideras que además se debería implementar alguna otra? En su caso, ¿qué otra medida crees que se debería implementar?
- ¿Crees que se debería de implementar otras medidas?
- ¿En qué modalidad presencial o en línea presentaste el examen de conocimientos, habilidades y actitudes?
- ¿Consideras que el examen de conocimientos, habilidades y actitudes limita las posibilidades de las personas LGBTTTIQ+ de ser contratadas como SE y CAE? Descríbeme por qué sí o por qué no.
- ¿Consideras que las preguntas del examen de conocimientos, habilidades y actitudes, en particular las de habilidades y actitudes, Por ejemplo: Háblanos de alguna ocasión en que tuviste un problema con uno de tus vecinos/as, ¿Cómo lo resolviste?, reflejan situaciones de tu vida cotidiana?
- Háblame de tu experiencia el día de la aplicación del examen, ¿tuviste alguna dificultad técnica o algún contratiempo con el personal encargado de la aplicación?
- ¿En qué modalidad presencial o a distancia por medio de una plataforma, presentaste la entrevista?
- En tu experiencia, ¿consideras que las preguntas de la entrevista te permitieron reflejar de manera adecuada tus competencias a las personas entrevistadoras? ¿quién te entrevistó?
- Háblame de tu experiencia el día de la aplicación de la entrevista, ¿tuviste alguna dificultad técnica o algún tipo de contratiempo con la persona entrevistadora?

- En comparación con empleos anteriores, ¿cómo podrías evaluar el proceso de reclutamiento del INE? Convocatoria, requisitos por cubrir complejos, altos grados de experiencia o escolaridad, el pago u honorarios bueno o malos, entre otros factores.
- ¿En algún momento del proceso de reclutamiento, selección y contratación viste, te enteraste o viviste algún acto de discriminación o menosprecio por cualquier razón?
- ¿Volverías a participar en el reclutamiento y selección de SE y CAE? Explica tus razones.