Cuestionario del Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre sobre la protección contra la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género, Sr. Víctor Borloz-Madrigal.

1. **¿Qué conocimientos, incluyendo la información y los datos, existen en las bases de planificación del Estado en relación con la exclusión sociocultural y económica basada en la orientación sexual y la identidad de género, incluidos los niveles de pobreza, la falta de vivienda, la educación, el empleo, la salud, la participación política y cualquier otro indicador social pertinente?**

La Secretaría de Educación Pública (SEP) cuenta con el trámite denominado “rectificación de nombre en certificados de estudios expedidos por la Secretaría de Educación Pública”, el cual es parte de los trámites que puede realizar una persona a la que legalmente le ha sido reconocido el cambio de género para actualizar sus documentos de certificación escolar.

En la siguiente liga se puede encontrar información sobre el trámite de referencia: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/rectificacion-de-nombre-en-certificados-de-estudios-expedidos-por-la-secretaria-de-educacion-publica>.

1. **¿Cuáles son los principales obstáculos para garantizar a las personas LGBTI la igualdad de acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo y la ocupación, la vivienda y otros sectores pertinentes?**

A través de la publicación “Derechos de las personas LGBTI en la política pública”, coordinada por el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) con participación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en 2018 se identificaron los siguientes obstáculos en materia de atención de la salud de personas LGBTI:

* Falta de sensibilización y formación al personal que labora en el IMSS, en particular, sobre los conceptos vertidos en acuerdos internacionales que garantizan los derechos de las personas LGBTI; mismos que deberán estar acompañados de evaluaciones periódicas para identificar las áreas de oportunidad y el impacto que se tiene en la atención directa a personas usuarias.
* Desconocimiento de la normatividad nacional e internacional en la materia, por parte del personal que labora en la institución.
* Se requiere armonización y modificaciones normativas en los procedimientos, reglamentos y normas que dan sustento a trámites y servicios que proporciona el IMSS y que garanticen los derechos de poblaciones LGBTI sin discriminación.
* No existe suficiente difusión y campañas informativas con el personal de instituciones médicas para la prevención, atención y eliminación de discriminación y violencia contra personas LGBTI.
* No se cuenta con registros estadísticos de la atención a personas de la diversidad sexual en trámites y servicios que proporciona el IMSS, cuidando que no se vulnere el derecho a la vida privada. Por lo tanto, no se cuenta con información sobre las condiciones en las que las personas LGBTI ejercen su derecho a la salud.
* Garantizar la implementación y difusión del “Protocolo para el acceso sin discriminación a la prestación de servicios de atención médica de personas LGBTTTI”, emitido en 2017 por la Secretaría de Salud.
1. **Esfuerzos del Estado para abordar la exclusión sociocultural y económica de las personas LGBTI a través de la legislación, las políticas, la recopilación de datos y otros medios.**

México presenta un aumento en la acción colectiva de organizaciones que defienden los derechos LGBT, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha tenido una posición progresiva y asertiva contra la discriminación por orientación sexual; sin embargo, hay un reconocimiento desigual, siendo un factor importante el modelo federal mexicano, al brindar autonomía a los gobiernos y congresos estatales en la regulación y legislación en materias relacionadas con los derechos de las personas LGBTI, lo que ha permitido que se generen resistencias institucionales y políticas a nivel local que se traducen en faltas intencionales de armonización y reconocimiento legislativo de los derechos LGBTI.

No obstante, desde inicios del siglo XXI se dio una etapa de coordinación donde surgieron numerosas asociaciones nacionales, así como múltiples organizaciones de la sociedad civil que representaban las demandas de la población LGBTI y lograron una conversión definitiva de las luchas por la liberación sexual a una lógica de derechos humanos, desde el punto de vista legal.

En la defensa de los derechos LGBT destacan tres estrategias de acción que llevan a cabo los actores colectivos: a) asistencia médica y psicológica a la población LGBT que padece VIH; b) educación sobre la diversidad sexual, salud sexual, relaciones de género, entre otras; c) impulso de políticas públicas y litigio estratégico en defensa de la población discriminada.

Ante el aumento de movimientos y demandas por el reconocimiento de derechos de las minorías, se pasó a la despenalización hacia políticas más incluyentes y garantistas.

Los principales avances en el reconocimiento de derechos se han concentrado en la Ciudad de México, entidad que fue de las primeras en institucionalizar la unión civil de parejas del mismo sexo en 2007 y el matrimonio igualitario en 2009. Las entidades federativas con mayor reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI a nivel nacional son: Ciudad de México, Coahuila, Campeche, Colima y Michoacán. En otros Estados se ha avanzado en leyes contra la discriminación por orientación sexual, pero no en la formalización de los demás derechos.

**La situación jurídica de las personas LGBTI en México**

* **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Establece en el artículo 1° que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, (…). Queda prohibida toda discriminación motivada por (…) el género, (…) las condiciones de salud, (…) las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana…

En el artículo 4° se reconoce el derecho a la salud. Es importante referir que la atención de la salud debe de ser integral para todos.

* **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

Esta Ley prohíbe la discriminación, entendiendo por ésta toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base entre otros motivos por las preferencias sexuales.

**Artículo 9.** Se considera como discriminación…

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual…

Por otra parte, en los Códigos Penales de cuatro entidades, se considera una agravante el odio por homofobia o por la orientación sexual de la víctima como cualquier otra característica personal, para los delitos de lesiones u homicidios a fines de castigar con mayor severidad a quienes los cometen, escogiendo por este motivo a las víctimas. Estas entidades son: Campeche, Coahuila, Ciudad de México y Puebla. A manera de ejemplo:

**Artículo 184** (Homicidio calificado) Código Penal de Coahuila.

El homicidio doloso será calificado cuando se cometa con una o más de las circunstancias siguientes:

XIII. Cuando el agente cometa el homicidio por la condición social o económica de la víctima, o por su vinculación, pertenencia o relación con un grupo social definido; o por su origen étnico, su nacionalidad o lugar de origen, o por su color o cualquier otra característica genética; o por su religión, edad, opiniones, discapacidad, condiciones de salud, apariencia física, preferencias sexuales.

* **Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.**

Artículo 330 Bis. Para los efectos del artículo 323 de este Código, existe odio cuando el agente lo comete por razón del origen étnico o nacional, raza, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, preferencias sexuales, apariencia física, estado civil, creencia religiosa, ideología política, opiniones expresadas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, la libertad o la igualdad.

* **Ley de Identidad de Género en Ciudad de México y otras Entidades:**

Acerca de la identidad de Género en la Ciudad de México el Código Civil establece:

**Artículo 135.** Ha lugar a pedir la rectificación:

II. Por enmienda, cuando se solicite variar algún nombre u otro dato esencial que afecte el estado civil, la filiación, la nacionalidad, el sexo y la identidad de la persona.

Artículo 135 Bis. “Pueden pedir el levantamiento de una nueva acta de nacimiento por reasignación de concordancia sexo–genérica, previa la anotación correspondiente en su acta de nacimiento primigenia, las personas que requieran el reconocimiento de su identidad de género….

Otras entidades: En 2017 los Congresos de los Estados de Michoacán y Nayarit reformaron sus códigos civiles en el mismo sentido de la obtención de nuevas actas de nacimiento en correspondencia con la identidad de género de las personas.

* **Derechos Humanos de las personas LGBTI**

Como ha quedado establecido en el apartado anterior, las personas que se LGBTI:

1. Tienen los mismos derechos que todas las demás, sin importar su orientación sexual, su identidad de género, su atuendo o sus características físicas diversas (como sería el caso de las personas intersexuales).
2. Tienen derecho a la educación, sin importar su orientación sexual, su aspecto físico, su manera de vestir, o comportarse de acuerdo con su identidad de género.
3. Tienen derecho a la protección de la salud, particularmente al acceso a los medicamentos antirretrovirales, ante la desproporcionada manera en que la epidemia de VIH ha afectado a la mayoría de estas poblaciones. En el caso de las personas transexuales o intersexuales, en la Ciudad de México se les reconoce el derecho a los tratamientos necesarios para que sus cuerpos correspondan a su identidad sexual.
4. El derecho a la protección de la salud, también incluye el acceso a los insumos para la prevención de las infecciones de transmisión sexual (condones) y a portarlos, sin que esto sea usado como prueba en su contra, en caso de que se dediquen al trabajo sexual.
5. Tienen derechos sexuales y reproductivos, al igual que el resto de la población.
6. Tienen derecho a trabajar en un entorno laboral favorable a su desempeño, sin importar su manera de vestir o comportarse de acuerdo con su identidad de género.
7. Tienen derecho a que sus documentos de identificación vayan de acuerdo con su identidad de género.
8. Tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin coerción de ninguna especie.
9. Tienen derecho al matrimonio, sin que exista restricción alguna respecto del sexo o género de sus parejas.
10. Tienen derecho a la adopción de niñas, niños y adolescentes, sin importar su sexo, identidad de género u orientación sexual.
11. Tienen derecho a vivir libres del acoso policiaco debido a su orientación sexual, su identidad de género o su apariencia.
12. Tienen derecho a vivir una vida libre de cualquier acto discriminatorio.
13. En caso de fallecimiento, tienen derecho a servicios funerarios dignos.
* **Seguridad Social.**

En el IMSS se emitió un criterio de interpretación del artículo 84 fracciones III y IV de la Ley del Seguro Social, para extender las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad al cónyuge del asegurado o asegurada, pensionado o pensionada, independientemente de que se trate de un matrimonio entre personas del mismo sexo.

Adicionalmente se reconoce el derecho a la ayuda por gastos de matrimonio a que se refieren los artículos 165 y 166 de la Ley del Seguro Social, ya que este derecho está supeditado a la realización del acto jurídico del matrimonio, pues este es el requisito sine qua non para la actualización del derecho, sin que resulte trascendente que se trate de matrimonios entre personas del mismo sexo.

De igual forma se ha reconocido el derecho de afiliar a las hijas e hijos de parejas del mismo sexo

**Políticas Públicas**

A la fecha se han realizado diversos avances en materia de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

* En el ámbito federal, desde su reforma en 2011, el artículo primero de la Constitución Política prohíbe todo tipo de discriminación basado en “preferencia sexual”.
* El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 - 2018 contó con diversas líneas de acción dirigidas a combatir la homofobia.
* La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (coordinada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres) reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, incluidas aquellas centradas en las personas LGBTI.

Con el acompañamiento de la sociedad civil, diversas instituciones públicas han desarrollado herramientas para promover la inclusión de las personas LGBTI.

* Desde 2014, la SCJN cuenta con un Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género.
* En 2016, la Secretaría de Relaciones Exteriores reformó los Lineamientos para el trámite de pasaportes y del documento de identidad y viaje en el territorio nacional para eliminar los obstáculos para expedir los pasaportes de las personas trans.
* Ese mismo año, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación publicó un Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales para uso de servidores y servidoras públicas, así como del público en general.
* En 2017, la Secretaría de Salud emitió un protocolo general de atención a personas LGBTI, así como tres guías protocolizadas sobre mujeres lesbianas y bisexuales, hombres gay y bisexuales, y personas trans. También publicó una guía de recomendaciones para brindar atención de salud a personas intersexuales.
* Ese mismo año, el Instituto Nacional Electoral aprobó el Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas transo el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana.
* En 2018, la Procuraduría General de la República publicó el Protocolo de actuación para el personal de las instancias de protección de justicia del país, en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género.

**Matrimonio Igualitario en México**

En México las familias homoparentales o lesboparentales tienen los mismos derechos que las demás. En varios Estados se ha legislado en torno al matrimonio, concubinato y la adopción de niños y niñas, por parte de parejas del mismo sexo. Es posible celebrar matrimonios entre personas del mismo sexo bajo las siguientes entidades:

* Por reforma legislativa: Ciudad de México, antes Distrito Federal (2010), Quintana Roo (2011), Coahuila (2014), Nayarit (2015), Colima (2016), Campeche (2016), Morelos (2016), Michoacán (2016).
* Por Acción de Inconstitucionalidad promovida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: Jalisco (2016), Chiapas (2016), Puebla (2017).
* Por amparo colectivo en Yucatán.
* En todo el país se han celebrado matrimonios derivados de juicios de amparo promovidos de manera individual.

Derivado del gran número de amparos presentados en diversas entidades federativas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) publicó la jurisprudencia 43/2015 en la que reconoció que cualquier ley federativa que determine que la finalidad del matrimonio es la procreación, o que lo defina como la unión entre un hombre y una mujer, es inconstitucional y, en tal sentido, todos los jueces estatales se verían obligados a fallar a favor de los amparos en esta materia.

No obstante si bien la jurisprudencia de la SCJN establece que ningún Estado puede prohibir el matrimonio entre personas del mismo sexo, esta no obliga a los Congresos locales a legislar a favor de estos derechos. En este orden de ideas en más de 20 Estados se han presentado amparos para matrimonio de parejas del mismo sexo.



Adicionalmente, se ha hecho valer el derecho al cambio de identidad de género por vía de amparo.

**La igualdad de acceso a la salud (incluso mediante la formación y la sensibilización del personal de atención de la salud), independientemente de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social, promueve acciones de formación y sensibilización del personal de atención de la salud mediante lo siguiente:

* Herramientas para la Igualdad, cuyo objetivo es brindar al personal del IMSS, conceptos básicos y herramientas prácticas, para el fortalecimiento de la igualdad sustantiva. De 2015 al mes de abril de 2019 se han capacitado un total de 19,890 19,890 servidoras y servidores públicos
* “Actívate por los Derechos Humanos”, campaña su objetivo es sensibilizar y dar a conocer los aspectos básicos de los Derechos Humanos: derecho a la no discriminación, a la igualdad, a una vida libre de violencia, a la transparencia y acceso a la información, etc., que rigen el actuar ético de las y los servidores públicos mediante ejercicios de reflexión que les permitan contar con un panorama amplio del tema y con ello fortalecer una cultura institucional del buen trato. De 2016 al mes de abril de 2019 se han capacitado un total de 98,919 servidoras y servidores públicos.
* “Responsabilidades legales en el actuar de las y los servidores públicos en los servicios de salud”, curso en línea dirigido al personal médico, a fin de que apliquen las herramientas básicas de la perspectiva de derechos humanos y de género para fortalecer la atención que se proporciona a la población usuaria. En acumulado, de 2017 a 2019 se capacitaron 3,659 personas, entre personal médico y residente.
* Curso “Sensibilización para el uso de lenguaje incluyente en documentos internos del IMSS”. El objetivo del curso es brindar al personal del IMSS elementos prácticos para incorporar el lenguaje incluyente en los documentos institucionales. En acumulado, de 2015 a 2018 se capacitaron de forma estratégica a 458 servidoras y servidores públicos.
* Curso Básico de Buen Trato. El objetivo de este curso es otorgar herramientas de apoyo al personal para el otorgamiento de una atención con calidad y calidez, desarrollo de conciencia y habilidades para fortalecer actitudes del personal y estandarización del trato mediante un protocolo específico. De 2015 al 15 de mayo de 2019 se ha capacitado a un total de 314,553 servidoras y servidores públicos.
* De 2014 a 2018 se realizaron acciones de sensibilización y difusión a través de mensajes electrónicos, boletines y banners con impacto en más de 70,000 trabajadoras y trabajadores, brindando información en el marco del: Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, Día Mundial de la Diversidad Sexual y Día Nacional contra la Discriminación.
* En 2015 se elaboró la Guía de Lenguaje Incluyente, con apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres. De igual manera, de 2016 a 2018 se difundió y capacitó al personal en esta Guía, misma que aplica la terminología que comúnmente se emplea en el IMSS, con el fin de brindar herramientas metodológicas y normativas para tener una comunicación incluyente.
* Se elaboró la “Guía Técnica para la Prevención de la Discriminación por Género y su expresión en el Proceso de la Atención Médica en el Instituto Mexicano del Seguro Social”, destinada a sensibilizar a las y los profesionales de salud en materia de buen trato, perspectiva de género y diversidad sexual.
* En 2018 se realizó un diagnóstico basado en el análisis a cuestionarios de autoexclusión y formatos de requisitos para donadores/as disponibles en 9 bancos de sangre de Unidades Médicas de Alta Especialidad; quejas recibidas por personas donadoras ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y análisis a la normatividad que regula los procedimientos de donación, identificando áreas de oportunidad como son: unificar los cuestionarios de exclusión y situaciones de riesgo que se utilizan en los Bancos de Sangre; homologar el periodo de diferimiento de donación para situaciones de riesgo; definir en los formatos de requisitos para donación de sangre las prácticas sexuales de riesgo y reconocer que éstas se presentan tanto en personas heterosexuales como en personas no heterosexuales; entre otras. Por lo que se gestionó su modificación, misma que ya ha sido incorporada en esos procedimientos.
* De 2015 a 2017, en coordinación con el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), junto con organizaciones de la sociedad civil, academia, organismos autónomos y dependencias gubernamentales; se elaboró la publicación “Derechos de las personas LGBTI en la política pública”, misma que permite identificar los avances y las acciones aún pendientes para garantizar los derechos de las poblaciones de la diversidad sexual.
* En 2016 la Dirección General del IMSS realizó el pronunciamiento “Cero Tolerancia” a conductas por hostigamiento y acoso sexual y anunció la implementación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las conductas anteriormente mencionadas.
* A partir de 2014, el IMSS incluyó en Documentos Normativos internos que regulan la operación y funcionamiento del IMSS, una leyenda que ordena el cumplimiento de los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación. De 2014 a 2018 se contaba con 496 documentos con dicha leyenda.
* En 2016 se incluyó en el Código de Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés del IMSS valores relacionados con el buen trato y vocación de servicio, así como el respeto a los derechos humanos y la igualdad, y especifica la no discriminación por razón de orientación sexual.
* De 2016 a 2017 se certificaron cuatro áreas del IMSS en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
* En 2018 la Coordinación de Igualdad y Género participó en el Grupo de Trabajo para atención con perspectiva de género de las mujeres y mujeres transgénero y transexuales con VIH, organizado por el INMUJERES, del cual derivó la publicación “Evaluación de barreras para la adherencia al tratamiento de las niñas, adolescentes, mujeres y mujeres transgénero y transexuales que viven con VIH” del INSP.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece en su artículo 2°, el concepto de trabajo digno o decente, en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador o trabajadora; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, **preferencias sexuales** o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Como parte de las acciones para generar un entorno laboral libre de violencia y discriminación, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) promueve que los centros de trabajo sean distinguidos con el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo® (DEI), que tiene como objetivo impulsar y posicionar a los centros de trabajo que, en el marco de la responsabilidad social, implementan y operan políticas de inclusión laboral, con el propósito de impulsar un cambio cultural, que permita a las personas ejercer su derecho a insertarse en un mercado laboral libre de discriminación; fortalecer su empleabilidad e impulsar su autonomía, para generar impactos positivos en su entorno económico, familiar y social.

Derivado de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS) del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), desde 2011 en la población beneficiada por el DEI se incluyen las personas lesbianas, gay, bisexual, transgénero, travesti, transexual e intersexual; buscando que cada vez más centros de trabajo de la República Mexicana las incluyan en su plantilla de personal.

Se presenta a continuación una tabla donde se muestra la progresividad de los centros de trabajo reconocidos con el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo® conforme a los siguientes años:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Año | Centros de trabajo registrados para obtener el DEI | Centros de trabajo reconocidos con el DEI |
| 2013 | 720 | 390 |
| 2014 | 650 | 391 |
| 2015 | 779 | 449 |
| 2016 | 795 | 536 |
| 2017 | 895 | 552 |
| 2018 | 1,220 | 624 |
| Total | 5,009 | 2,942 |

1. **Mecanismos de denuncia disponibles y accesibles para las personas LGBTI que sufren discriminación.**

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En materia de salud pública, el IMSS cuenta con cinco opciones para ingresar peticiones de la derechohabiencia y población usuaria:

1. De manera presencial en los Módulos de Atención y Orientación al Derechohabiente que se encuentran en las unidades médicas y administrativas del país de 8:00 a 17:00 hrs de lunes a viernes;
2. Vía telefónica en el 018006232323 de lunes a viernes de 8:00 a 20:00 pm y sábados, domingos y días festivos de 8:00 a 14:00 hrs.,
3. Por Chat institucional,
4. Por correo electrónico y
5. Por redes sociales twitter @Tu\_IMSS y Facebook @IMSSmx.

La Coordinación de Igualdad y Género del IMSS es el enlace ante el CONAPRED para recibir y tramitar las quejas y solicitudes de colaboración y de atención, por presuntos actos discriminatorios realizados por personal del Instituto.

Otro mecanismo para presentar una denuncia por presuntos actos de discriminación es el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del IMSS, mismo que está facultado para atenderlas de conformidad al Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.

En cuanto a los mecanismos de denuncia disponibles y accesibles para las personas que sufren discriminación en materia laboral, éstas tienen a su disposición mecanismos como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), órgano desconcentrado de la STPS que tiene la misión de proteger los derechos de las y los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal de manera gratuita, donde puede acudir cualquier persona para recibir información acerca de la problemática laboral, o de sus derechos laborales.

Asimismo, después de la reforma constitucional de 2011 la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), tiene competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los Derechos Humanos en materia laboral cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación o caigan en la definición de asunto jurisdiccional.

