

**PROTOCOLO DEL INSTITUTO ELECTORAL DE COAHUILA
PARA PROMOVER EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS
POLÍTICO-ELECTORALES DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

**Aprobados en la Sesión Extraordinaria del Consejo General del Instituto
Electoral de Coahuila, celebrada el día 17 de enero de 2023 mediante Acuerdo
IEC/CG/022/2023**

PROTOCOLO DEL INSTITUTO ELECTORAL DE COAHUILA PARA PROMOVER EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS POLÍTICO-ELECTORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Introducción.

La posición social de las personas con discapacidad ha cambiado enormemente a lo largo de la historia, desde un modelo denominado como tradicional o de la prescindencia, el cual relegaba a las personas con discapacidad a una situación de exclusión y segregación, a otro modelo social que, basado en la autonomía personal y la autodeterminación, tiene como meta compartida principal, por todos los agentes sociales, la inclusión y la igualdad de derechos¹.

La construcción democrática de cualquier País, como México, se centra en la garantía del ejercicio pleno de los derechos político-electorales de la ciudadanía, superando cualquier condición de vida, ya sea étnica, religiosa, de género o física. Tal es el caso de las personas con discapacidad, quienes también son ciudadanas y ciudadanos, y que dados los procedimientos considerados en el marco legal que involucra a la ciudadanía deben ser parte activa de la misma más allá de solo la emisión de un voto, sino además incluyéndoles e integrándoles en el proceso electoral que involucra a toda la ciudadanía.

Por tanto, y atendiendo al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, así como el principio de progresividad², es que esta autoridad electoral establece la adopción de medidas que aseguren la participación efectiva de todas las personas de grupos en la realización de todas las actividades laborales inherentes a este órgano electoral (actividades ordinarias, de participación ciudadana, de proceso electoral, etc.), a través del presente *Protocolo del Instituto Electoral de Coahuila, para promover el ejercicio de los derechos políticos-electorales de las personas con discapacidad*.

¹ López Bastías, J. L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 69(273-2), 835-856.

² Artículo 1 de la CPEUM.

En este orden de ideas, el Protocolo se implementará para todas las personas con discapacidad que participen tanto en su carácter de funcionario/funcionara, así como de ciudadano/ciudadana en la totalidad de las actividades del Instituto Electoral de Coahuila, así como de los lugares en donde se desempeñen; razón por la cual, la observancia de este instrumento está dirigido a la totalidad del personal permanente y eventual de todos los niveles, así como a la ciudadanía en general, tanto de las oficinas centrales como de los órganos desconcentrados que pertenezcan a esta autoridad electoral.

No pasando inadvertido que, la adopción de estas medidas es enunciativa, mas no limitativa.

2. Objetivo general

Contar con un instrumento que establezca las pautas encaminadas a crear las condiciones para la inclusión efectiva de personas con discapacidad en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, en los procedimientos que el Instituto Electoral de Coahuila realiza en el desempeño de sus atribuciones.

2.1. Objetivos específicos

- a) Incorporar procedimientos para la inclusión y apoyo relativos a las personas con discapacidad en el Plan Anual de Trabajo del Instituto, que hagan posible la participación de personas con discapacidad en los diversos programas implementados por las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas.
- b) Adoptar medidas para eliminar de manera progresiva las barreras físicas, normativas, materiales, tecnológicas y comunicacionales que impiden el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.
- c) Realizar los ajustes razonables para brindar en casos particulares apoyos técnicos, materiales y/o humanos que requieren las personas con discapacidad usuarias de los programas y servicios del Instituto, así como para aquellas que se desempeñen como funcionarias y

funcionarios del Instituto.

- d) Aportar información y sugerencias que contribuyan a la concientización, trato digno y capacitación del personal del Instituto, en materia de igualdad de derechos de las personas con discapacidad.

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

En la actualidad, aunque existe un marco legal que establece el principio de igualdad y no discriminación, en su aplicabilidad es invalidado e invisibilizado socialmente, profundizando la brecha de la desigualdad de grupos históricamente excluidos como lo son las personas con discapacidad.

Según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el 2020, se registró en nuestro país la existencia de poco más de 6 millones 179 mil personas con discapacidad, lo cual equivale al 4.9 % de la población total del país, de los cuales casi el 90% eran mayores de 15 años.³

Desafortunadamente a lo largo de la historia, las personas con discapacidad han sido sujetas a múltiples discriminaciones y estigmatizaciones por motivos de su diversidad funcional, donde las barreras contextuales (físicas, culturales, legales y comunicacionales) impiden a las personas de este grupo social su plena inclusión en la sociedad, obstaculizando el ejercicio pleno de sus derechos, su autonomía y sus libertades individuales que les permita la toma de sus propias decisiones y participar en la vida pública.

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Presentación de Resultados del Censo de población y Vivienda 2020; pág. 52-55. Aguascalientes, Ags. www.inegi.gob.mx.

3.2. Marco Normativo

Que, a través de la Reforma Constitucional del año dos mil once (2011), se implementó una modificación sustancial en la manera de entender las relaciones entre las autoridades y la sociedad, colocándose a la persona como el fin de todas las acciones de las autoridades, incorporándose a su vez los derechos humanos contemplados en los tratados internacionales, así como la obligación de guiarse por el principio *pro persona* al tratarse de la aplicación de normas en materia de derechos humanos, y la obligación de las mismas de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos.

Asimismo, es importante destacar que, conforme al segundo párrafo del artículo primero Constitucional, aquellas normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución, y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia de las personas.

Concatenado a lo anterior, el cuarto párrafo del artículo en comento, establece la prohibición a toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, a través de la aprobación de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, los Estados Parte reconocen, garantizan, protegen y promueven el derecho a la no discriminación por discapacidad, característica genética, o condición de salud mental o física.

De igual forma, la Convención en comento describe la discriminación contra personas con discapacidad, como toda aquella distinción, exclusión, o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de

impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Asimismo, dicha Convención, en su artículo 3º, señala que, para lograr los objetivos de la citada Convención, los Estados parte, entre ellos el Estado Mexicano, se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna. A fin de lograr dicho cometido, se deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, y de diversa índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.

Ahora bien, el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a las personas con discapacidad como a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Así también, el artículo 2º de la citada Convención define “discriminación por motivos de discapacidad” como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Además, el artículo 3º de la Convención previamente referida, establece como sus principios el respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas de la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad sexual y la condición humana; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre mujeres y hombres; el respeto a la evolución de las facultades de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

De igual forma, en su artículo 5, numeral 3, establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables, a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación.

Asimismo, el artículo 27, numeral 1, de la citada Convención, dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, para lo anterior se deberán adoptar medidas pertinentes incluidas, g) emplear a personas con discapacidad en el sector público e i) velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Aunado a lo anterior, el artículo 29, de la citada Convención, establece que los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, así como promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos, así como garantizar que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar.

Ahora bien, acorde a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, corresponde a los órganos autónomos constitucionales la observancia de la citada Ley, que en su artículo 4, párrafo 1, refiere que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o

corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.

Por otra parte, en lo correspondiente a la legislación local es importante señalar que los artículos 7 y 7º-E de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, determina la prohibición de la discriminación y el establecimiento de mecanismos que garanticen el goce de sus derechos de libertad, igualdad, seguridad jurídica y justicia social.

Concatenado con lo anterior, el artículo 58 de la Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad de Coahuila, determina que El Instituto Electoral del Estado de Coahuila, deberá realizar las acciones que correspondan a fin de promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política del Estado, principalmente deberá garantizar en todo momento su derecho a votar y a ser votados.

De igual manera, el artículo 206 de la Carta de los Derechos Civiles de Coahuila de Zaragoza refiere que todas las personas con cualquier tipo de discapacidad tienen derecho a beneficiarse de las medidas, acciones afirmativas y ajustes razonables que garanticen de modo interseccional y bajo políticas transversales, su autonomía, su integración social y profesional y su participación e inclusión en la comunidad.

Por último, y no menos importante, el artículo 207 del ordenamiento en comento señala que para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, el Estado deberá: adoptar las medidas necesarias, acciones afirmativas y ajustes razonables para todo tipo de discapacidad con el fin de lograr el pleno disfrute y ejercicio de sus derechos y garantías; asumir todas las medidas legislativas pertinentes para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación en su contra; promover en todas sus políticas y programas públicos, la protección y promoción de sus derechos humanos y garantías; propiciar la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal para satisfacer sus necesidades específicas; y, realizar consultas estrechas en la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la normatividad aplicable y los

procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad.

4. Glosario

Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

Accesibilidad electoral: Conjunto de medidas que garantizan el ejercicio de los derechos político-electorales de la ciudadanía que podrían verse limitados por barreras de distinta índole (física, tecnológica, informativa, geográfica, normativa y cultural).

Ajustes razonables: Refieren a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Ayudas o apoyos técnicos: Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.

Barreras: Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad.

Capacidad jurídica: Concepto que presupone que las personas son capaces de ser titulares de derechos y obligaciones e implica también la capacidad de ejercer esos derechos y contraer obligaciones por sí mismo.

Comunicación accesible: Incluye los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de

comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Cabe considerar que, de acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, éste es un concepto dinámico y en constante evolución.

Discapacidad Física: Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Mental: A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Sensorial: Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación por motivos de discapacidad: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos: político, económico, social, laboral, educativo, religioso, cultural, civil, deportivo, de

comunicación o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Diseño universal: Se aplica a todos los productos que utilicen o consuman las personas, incluidas las personas con discapacidad. Según el artículo 2° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. Esto no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Medidas para la igualdad: Son acciones deliberadas que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y competencias, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente -o de manera reiterada- en el acceso y disfrute de sus derechos humanos, las libertades, los bienes y servicios públicos. Desde una perspectiva antidiscriminatoria de toda actividad y política pública, son medidas de carácter inmediato o de cumplimiento progresivo, que requieren ser planeadas, ejecutadas y evaluadas, así como contar con disposición presupuestaria.

Medidas de nivelación: Acciones que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, normativas, comunicacionales, culturales o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades. Tienen el propósito de nivelar o “emparejar” el terreno en el que viven e interaccionan los grupos sociales.

Medidas de inclusión: Acciones de carácter preventivo y/o correctivo dirigidas a revertir tendencias discriminatorias de la sociedad, para incluir en el sistema de derechos y oportunidades a quienes han estado y están parcial o totalmente excluidos de sus libertades como resultado de la discriminación histórica o experimentada.

Persona con discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de manera permanente o temporal, la cual, al interactuar con barreras impuestas por el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás personas.

5. Medidas

5.1. **Corresponde al Consejo General, Comisiones, Comités, direcciones ejecutivas, unidades técnicas y, en su caso, órganos desconcentrados del Instituto, en su respectivo ámbito de competencia:**

- a) Valorar la instrumentación del presente Protocolo como parte esencial de la planeación y organización de las actividades inherentes a sus atribuciones.
- b) En la planeación e implementación de actividades debe cumplirse con los principios del diseño universal, con el fin de lograr que todos los productos, entornos y servicios puedan ser usados por todas las personas, al máximo posible, sin adaptaciones o necesidad de un diseño especializado.
- c) Decidir sobre las posibilidades temporales, materiales y presupuestales de realizar ajustes razonables para dotar de dispositivos físicos o de infraestructura, apoyo humano y/o adecuaciones procedimentales a las personas con discapacidad que así lo precisen y lo soliciten.
- d) Incorporar en los materiales informativos y didácticos que forman parte o derivan de su Plan Anual de Trabajo, los contenidos relativos al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, a los derechos políticos de las personas con discapacidad y a las medidas para asegurar condiciones de igualdad en su ejercicio.
- e) Elaborar una versión del *Protocolo* en formato accesible de lectura y comprensión fácil, en sintonía con los criterios y medidas que se proponen en el mismo.
- f) Integrar el *Protocolo* a los programas de capacitación del personal permanente y eventual para que se familiaricen con el instrumento y conozcan las medidas de nivelación, inclusión y ajustes razonables que se pueden aplicar para lograr que personas con discapacidad se puedan integrar como parte del funcionariado del Instituto, así como que se les incluya como población objetivo en los programas que se implementan.
- g) Una vez que una persona con discapacidad sea designada como integrante de algún órgano desconcentrado del Instituto, en atención a la suficiencia presupuestal, la Secretaría Ejecutiva preverá la implementación de este *Protocolo* y, en consecuencia, las medidas y/o ajustes razonables que habrán de implementarse en los espacios físicos y procedimientos en los que la persona participará. Asimismo, a solicitud de la persona con discapacidad, se podrá contratar a una persona que le auxilie en el ejercicio de sus

funciones, con pleno respeto de su capacidad jurídica y de decisión.

- h) Se dará a conocer la existencia del *Protocolo* a todo el funcionariado integrante del órgano desconcentrado en el que participe una persona con discapacidad y se entregará un ejemplar del mismo a cada representación de los partidos políticos y candidaturas independientes ante el Comité, en formato de lectura fácil.
- i) Dar un trato igual a toda la ciudadanía y aplicar medidas diferenciadas en los casos de personas con discapacidad que así lo requieran y lo soliciten.
- j) Concientizar, sensibilizar y capacitar al personal sobre la inclusión de las personas con discapacidad como funcionarias y funcionarios del Instituto y sus órganos desconcentrados.
- k) Evaluar el funcionamiento de los materiales y documentación electoral, competencia del Instituto, y aplicar progresivamente las medidas que favorezcan que las personas con discapacidad participen de manera efectiva como personas funcionarias de este órgano electoral.
- l) Contribuir a la generación de información sobre la participación de personas con discapacidad en las funciones electorales.

A continuación, se brinda información básica para interactuar con las personas con discapacidad durante la realización de las labores inherentes a este Instituto y se describen medidas para garantizar su inclusión.

5.2. Pautas de buen trato y trato igualitario aplicables a todas las personas y en casi todas las situaciones:

- a) Dar un trato igual, digno y cordial a todas las personas.
- b) Llamar por su nombre a todas las personas y hacerles saber el nuestro.
- c) Estar al tanto de lo que las personas puedan necesitar. Preguntar cómo hacer antes de ayudar y ofrecer apoyo solo si la persona lo pide, parece necesitarlo y lo acepta.
- d) Escuchar sus opiniones y permitir que las personas decidan acerca de su participación en cualquier actividad; ellas toman sus propias decisiones.
- e) Responder a las preguntas que se plantean.
- f) Dirigirse directamente a las personas (con discapacidad), no a sus

acompañantes o intérpretes.

- g) Respetar su privacidad.
- h) Procurar estar a la misma altura que las personas y que los ojos queden al mismo nivel (arrodillarse o alejarse un poco para evitar que fuercen el cuello o cualquier otra parte del cuerpo).
- i) Mirar directamente a las personas (con discapacidad auditiva) y mantener contacto visual con ellas.
- j) Centrar la atención en las capacidades de las personas, no en su discapacidad y reforzar la confianza de las personas.
- k) Dirigirse a las personas como adultos que son (no en forma infantil como si se le hablara a un infante pequeño).
- l) Emplear un lenguaje sencillo, claro, directo y comprensible para todas las personas, pudiendo emplear para ello, cuantos recursos estén disponibles como la escritura, gesticulación y otros sistemas alternativos de comunicación.
- m) Asegurar que la persona ha comprendido la información brindada, dándole la oportunidad de preguntar sobre aquello que tenga dudas.
- n) Favorecer la relación entre las personas.
- o) Permitir que las personas con discapacidad hablen por sí solas cuando se conversa con ellas o cuando se les atiende.

5.3. Recomendaciones Generales:

Capacitación dirigida al personal

Realizar, incentivar y promover actividades de formación interna en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad y de los diversos tipos de discapacidad, así como sobre las acciones adoptadas a favor de su inclusión.

Identificación y atención de las personas con discapacidad no visible

La mejor forma de asistir a una persona con discapacidad no visible es brindarle un trato respetuoso, evitando cuestionarles, juzgarles o solicitarles que confirmen su discapacidad constantemente, ya sea con informes médicos o alguna tarjeta que acredite su discapacidad.

5.4 Recomendaciones específicas:

- a) Evitar tocar o empujar la silla de ruedas, el bastón o cualquier otro objeto

auxiliar de la persona con discapacidad sin su autorización; forman parte de su espacio personal.

- b) Al acompañar a una persona con discapacidad que camina despacio, con auxilio o no de aparatos y bastones, procurar ir al ritmo de ella.
- c) Al empujar a una persona en silla de ruedas, tomar ciertas precauciones.
- d) Para subir desniveles, inclinar la silla hacia atrás para levantar las ruedas de adelante y apoyarlas sobre la elevación; para descender un escalón, es más seguro hacerlo marcha atrás, siempre apoyando para que el descenso no produzca un fuerte impacto. Pedir el apoyo de otra persona cuando es más de un peldaño.
- e) Mantener las muletas, bastones o cualquier otro dispositivo de apoyo cerca de la persona con discapacidad.
- f) Identificarse (nombre y función) antes de tener un contacto físico con las personas (con discapacidad visual).
- g) Al caminar junto a una persona con discapacidad visual, ofrecer el apoyo del brazo para guiarla (no tomar el suyo) o, previo acuerdo con ella, caminar ligeramente por delante; describir el entorno utilizando términos que los ayuden a orientarse (“derecha”, “izquierda”, “detrás”, “adelante”, etc.) y mencionar cualquier obstáculo que se presente en el camino (por ejemplo, escaleras). Si la persona tiene un perro guía, caminar del lado opuesto del perro.
- h) Si es necesario, tomar la mano de la persona y apoyarla a reconocer el objeto a través del tacto (discapacidad visual).
- i) Comunicar a la persona con discapacidad visual si alguien más se va a integrar a la conversación.
- j) Averiguar qué tipo de comunicación prefiere usar la persona con discapacidad auditiva (LSM, lectura de labios, lenguaje escrito).
- k) Hablar despacio y con claridad (discapacidad auditiva).
- l) Ser expresivo al hablar y considerar que las expresiones, gestos y movimientos del cuerpo también comunican. Asegurar que nuestra boca sea visible para posibilitar la lectura labial (discapacidad auditiva).
- m) Tocar levemente el hombro de la persona con discapacidad auditiva cuando se requiere de su atención.
- n) Reducir al mínimo la presión y las situaciones críticas que puedan generar violencia. El estrés puede afectar el desempeño de una persona (con discapacidad mental o psicosocial).
- o) Preguntar siempre a la persona si desea ser apoyada y el tipo de apoyo que

necesita.

- p) Permitir tiempos de respuesta e interacción en la comunicación más prolongados. Algunas personas (discapacidad mental) requieren un tiempo mayor para el proceso de comprensión y el diálogo.

5.5 Uso de lenguaje:

Las personas con discapacidad tienen el derecho a expresar sus opiniones con libertad y a comunicarse de la forma que elijan. El respeto a este derecho comienza con el uso de un lenguaje incluyente que hace énfasis en la persona.

- a) Anteponer la palabra persona y hablar de persona con discapacidad, en lugar de discapacitado, minusválido, lisiado o cualquier otro eufemismo como impedimentos físicos o alteraciones sensoriales, que centran la atención en la deficiencia y no en la persona.
- b) Desechar las expresiones frecuentes y equivocadas sobre la discapacidad.
- c) Evitar el uso de términos que caracterizan a las personas por su deficiencia y las disminuyen como víctimas o personas que padecen (inválido, cojo, “cuatro ojos”, loco, retrasado...).
- d) Evitar el uso de diminutivos que disminuyen la dignidad de personas, por ejemplo: el cieguito, la sordita.

5.6 Pautas aplicables en los procesos de capacitación dirigidas a la ciudadanía y al personal del Instituto

- a) Colocar los materiales de la capacitación dentro del espacio motriz de la persona con discapacidad, donde pueda observarlos y manipularlos.
- b) Hablar a las personas de forma directa, con oraciones claras, utilizando expresiones simples y conceptos concretos (sin abstracciones).
- c) Dividir una idea compleja en partes más pequeñas para facilitar su comprensión.
- d) Dar instrucciones concretas de forma oral, escrita y gráfica. Utilizar diversos formatos para hacer accesible la información.
- e) Expresar de otra manera una idea, no solo repetirla, para facilitar su comprensión
- f) Pedir a la persona que repita o escriba la idea o el mensaje para verificar que se haya comprendido.

- g) Estimular todas las expresiones y evitar cohibirlas.
- h) Evitar distracciones o demasiados estímulos, como el sonido de la radio o de teléfonos. Un entorno sereno favorece el aprendizaje y un mejor desempeño de la persona.
- i) Emplear un tiempo conveniente para que la persona manifieste sus aptitudes y desarrolle las actividades.
- j) Establecer rutinas y proporcionar un ambiente estructurado.

5.7 Para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a las instalaciones del Instituto se observarán las siguientes medidas:

- a) Se deberá contemplar la accesibilidad en formatos o medios para personas con cualquier tipo de discapacidad, considerando en particular las características de las personas con discapacidad física, sensorial, visual, auditiva, intelectual y mental; es decir la señalización y los servicios principales que se brinden serán complementados con líneas podotáctiles, señalización audible, sonora, lumínica, en Sistema Escritura Braille, iluminación y patrones de colores neutros y señalizaciones de fácil comprensión o señalización en lengua de señas mexicana, entre otras.
- b) Se realizarán los ajustes razonables, teniendo en cuenta la eficiencia y disponibilidad presupuestal y sin costo alguno para las personas con discapacidad.
- c) Al personal en situación de discapacidad motriz o física le serán asignados espacios de trabajo preferentemente en la planta baja de los edificios, independientemente de su área de adscripción.
- d) El área de adscripción de la persona con discapacidad y la Dirección Ejecutiva de Administración deberán garantizar el acceso al espacio y mobiliario pertinentes.
- e) En caso de que el área de trabajo aún no cuente con las adecuaciones de infraestructura necesarias, la persona con discapacidad deberá recibir el apoyo necesario, principalmente para su desplazamiento, de parte del personal con el que comparte el espacio laboral. La negación de este apoyo representará un acto de discriminación por motivos de discapacidad.
- f) La atención de visitas por parte de personas con discapacidad, se realizará en la planta baja de los edificios, independientemente del asunto que se trate.
- g) Se dispondrá de un espacio adecuado y con el mobiliario necesario para las atenciones de esta índole.

- h) Cualquier modificación temporal en el mobiliario y equipo dentro de la instalación que implique la colocación de obstáculos en los accesos, pasillos, áreas de trabajo y áreas comunes, deberá ser comunicada a las personas con discapacidad visual.
- i) Los espacios de concurrencia pública deberán prever accesibilidad para personas con cualquier tipo de discapacidad.
- j) Deberá existir mínimo un baño adaptado para personas con discapacidad en el servicio sanitario general.
- k) Los accesos principales y los pasillos de correspondencia contarán con rampas fabricadas con materiales adecuados y antiderrapantes, respetando las pendientes y las especificaciones técnicas que se establezcan para tal fin.
- l) En los casos que resulte inviable la fabricación de una rampa, se analizará la factibilidad técnica y financiera para la instalación de plataformas, salvaescaleras o algún otro elemento mecánico que permita el acceso a las instalaciones de las personas con discapacidad motriz y/o usuarias de sillas de ruedas. En el caso de que la factibilidad técnica y financiera permita la instalación de plataformas, salvaescaleras o algún otro elemento mecánico, éstos deberán de cumplir con las especificaciones técnicas y parámetros que para cada caso sean pertinentes.
- m) Todas las adecuaciones que se realicen, para garantizar la protección civil en los entornos, deben asegurar la accesibilidad para todas las personas con discapacidad.
- n) No se permitirá la cancelación de alguna medida, disposición o elemento de accesibilidad con la justificación de uso escaso o poca asistencia de personas con discapacidad a los servicios o instalaciones.
- o) Los programas internos de protección civil y sus respectivos planes deberán incluir un procedimiento de emergencia para las personas con cualquier tipo de discapacidad.

5.8 Criterios para la selección de lugares accesibles donde se ubicarán los órganos desconcentrados del Instituto:

- a) Siempre y cuando cumplan con las normas reglamentarias correspondientes, dar preferencia a establecimientos que ofrecen mejores condiciones de accesibilidad: son fáciles de identificar por la ciudadanía y cuentan con amplios espacios y con los servicios básicos indispensables

- (protección, mobiliario, energía eléctrica y sanitarios).
- b) Se realizarán los ajustes razonables correspondientes teniendo en cuenta la eficiencia y disponibilidad presupuestal y sin costo alguno para las personas con discapacidad.
 - c) Preferentemente, elegir locales que se encuentren en un solo nivel dentro de un terreno plano y poco accidentado, siempre y cuando cumplan con las normas reglamentarias correspondientes.
 - d) Preferentemente, evitar la presencia de obstáculos naturales o de mobiliario para facilitar la movilidad y desplazamientos de las personas.
 - e) Preferentemente, procurar que los alrededores de donde se ubicarán las oficinas de los órganos desconcentrados sean espacios abiertos.
 - f) Aseguren el acceso seguro y libre de las personas con discapacidad.
 - g) Verificar que los espacios sean accesibles y, en su caso, informar a la Secretaría Ejecutiva sobre las necesidades de equipamiento y/o acondicionamiento de las oficinas de los órganos desconcentrados en las que participen personas con discapacidad.
 - h) Concientizar a las personas funcionarias sobre la importancia del uso, cuidado, mantenimiento y recuperación del equipo y/o material que se compre o se rente para acondicionar las oficinas.
 - i) Apoyar a las y los funcionarios con discapacidad que así lo requieran en el desempeño de sus funciones.

5.9 Materiales didácticos y de apoyo

En todo material didáctico y de apoyo de la capacitación destinado a la ciudadanía y al funcionariado del Instituto deben de aplicarse los criterios de inclusión y cuidar cada uno de sus componentes, según sea el caso y sus destinatarios: formato, estructura, contenidos y lenguaje; elementos visuales (dibujos, fotografías, símbolos, pictogramas, etc.); soporte material (tamaño, grueso y textura del papel de los textos escritos); elementos auditivos; tipo y tamaño de letra y/o de imágenes, entre otros elementos.

En consecuencia, corresponde a cada dirección ejecutiva o unidad técnica responsable de la capacitación:

- a) Proporcionar contenidos, técnicas y estrategias de enseñanza, dinámicas de trabajo y herramientas pedagógicas que favorezcan el

aprendizaje de las personas con discapacidad, privilegiando el tratamiento igualitario y el diseño universal pensado para todas las personas.

- b) Tomar en cuenta las posibilidades de adecuaciones y apoyos específicos para favorecer la inclusión de personas con discapacidad.
- c) Evaluar el funcionamiento de los materiales y documentación electoral y aplicar progresivamente las medidas que favorezcan que las personas con discapacidad participen de manera efectiva como personas funcionarias del Instituto.
- d) Contribuir a la generación de información sobre la participación de personas con discapacidad en las funciones electorales.
- e) No pasando inadvertido que, se realizarán los ajustes razonables correspondientes teniendo en cuenta la eficiencia y disponibilidad presupuestal y sin costo alguno para las personas con discapacidad.

6. Importancia del reconocimiento de las discapacidades no visibles

Si bien es posible percibir algunas discapacidades con facilidad (por ejemplo, la falta de alguna extremidad, la ceguera o la discapacidad motriz), es indispensable tener en cuenta que existen otras discapacidades no visibles, que resultan prácticamente imperceptibles para terceras personas. Las personas con discapacidades no visibles suelen enfrentar de manera exacerbada prejuicios y barreras discriminatorias que les impiden ejercer sus derechos de manera plena.

Algunos ejemplos de este fenómeno son:

- Personas con discapacidad auditiva
- Personas con Esclerosis Múltiple (EM)
- Personas con autismo o con condición del espectro autista
- Personas con hipertensión pulmonar
- Personas con trastornos de salud mental

En todos los casos, las personas con discapacidad no visible ameritan un trato digno y respetuoso. Para evitar cualquier tipo de estigmatización o discriminación, es importante evitar cuestionar, juzgar o solicitar a cualquier persona confirmaciones en torno a su discapacidad, ya sea a través de informes médicos o de alguna tarjeta o comprobante.

7. Sobre los casos que no considera este Protocolo para Personas con Discapacidad

Los casos que se presenten y que no se encuentren previstos en el presente Protocolo deberán ser resueltos por el Comité de Paridad e Inclusión del Instituto Electoral de Coahuila.

8. Conclusiones

El ejercicio y salvaguarda de los derechos político-electorales de las personas con discapacidad, son cuestiones prioritarias que el estado mexicano se encuentra obligado a garantizar, en un contexto democrático y pacífico, bajo la premisa de la observancia de los principios rectores de la función electoral.

Por lo anterior, resulta indispensable que, de manera conjunta y coordinada, el funcionariado electoral de este Instituto, propicie las condiciones necesarias para que se garantice a la ciudadanía el ejercicio y salvaguarda de los derechos político-electorales de las personas con discapacidad.

Así pues, se presenta esta propuesta de acción, cuya finalidad es la abonar en la construcción de esas condiciones necesarias para cumplimentar lo que nuestra Carta Magna mandata en su artículo 1º, en concordancia con los tratados internacionales y las leyes emanadas de cada uno de los dispositivos legales referidos.

9. Fuentes de consulta

Cámara de Diputados. la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Congreso del Estado de Coahuila. Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

<https://www.congresocoahuila.gob.mx/portal/leyes-estatales-vigentes/>

Congreso del Estado de Coahuila. de la Carta de los Derechos Civiles de Coahuila de Zaragoza.

<https://www.congresocoahuila.gob.mx/portal/leyes-estatales-vigentes/>

Congreso del Estado de Coahuila. Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad de Coahuila.

https://www.congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa195.pdf

Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE). Anexo 20 del Reglamento de Elecciones (2017)/pags. 656-683.

Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE). Protocolo para la Inclusión de Personas con Discapacidad como funcionarios y funcionarias de Mesas Directivas de Casilla.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Presentación de Resultados del Censo de población y Vivienda 2020 pág. 52-55. Aguascalientes, Ags. www.inegi.gob.mx.

López Bastías, J. L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 69(273-2), 835–856.

Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.

https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>