

*Gobierno del Estado  
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como  
Artículo  
de segunda Clase de  
fecha 2 de Noviembre  
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., miércoles 11 de mayo de 2022.

**No. 38**

***Folleto Anexo***

**ACUERDO N° IEE/CE27/2022**

IEE/CE27/2022

ACUERDO DEL CONSEJO ESTATAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA, POR EL QUE SE APRUEBA Y EMITE EL PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL QUE LABOREN EN DICHO ENTE PÚBLICO; Y LA GUÍA DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS Y ELECTORALES DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.

### ANTECEDENTES

I. **Escrito de petición.** El veinticinco de octubre de dos mil veintiuno, se recibió vía correo electrónico en la Unidad de Correspondencia de este Instituto, un escrito signado por el ciudadano Marco Antonio Rodríguez Pérez, mediante el cual solicitó que este Instituto Estatal Electoral implemente acciones afirmativas para promover y garantizar la representación y participación política de las personas de identidad de género no binario, pertenecientes a la comunidad LGBT+<sup>6</sup> y se emita un protocolo de atención a casos de discriminación de la población referida.

II. **Respuesta del Consejo Estatal.** El once de noviembre de esa anualidad, este Consejo Estatal a través del acuerdo de clave IEE/CE267/2021, dio respuesta a la solicitud planteada por Marco Antonio Rodríguez Pérez e instruyó a la Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación de este Instituto<sup>1</sup>, a efecto de que elaborará la propuesta de protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en este Instituto, así como una guía de atención a casos de discriminación por identidad y expresión de género en el ejercicio de derechos político y electorales de las personas, dentro de un plazo de 180 días contados a partir de la emisión de dicha determinación, para posteriormente ser sometido a consideración de este Consejo Estatal.

III. **Mesas de trabajo de Comisiones Unidas de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación y de Normatividad.** El doce de marzo pasado, se llevó a cabo la

---

<sup>1</sup> En lo sucesivo, Unidad de Género.  
AAP/SSM

instalación de Comisiones Unidas de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación y de Normatividad de este Instituto, ello con la finalidad de elaborar y/o revisar diversos instrumentos jurídicos, entre ellos, el Protocolo y Guía materia del presente acuerdo. Para tal efecto, durante el mes de marzo, abril y mayo de este año se llevaron a cabo seis mesas de trabajo para la construcción de los documentos referidos.

**IV. Mesas de trabajo con colectivos de la diversidad sexual** El dos y seis de mayo de este año, se llevaron a cabo mesas de trabajo entre este Instituto y diversos colectivos de la diversidad sexual, con la finalidad de conocer la visión de las personas que integran dicha comunidad y poder robustecer los proyectos mencionados.

#### CONSIDERANDO

**PRIMERO. Competencia.** El artículo 1, párrafos primero, tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>2</sup> dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En ese sentido, señala que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.

Ahora bien, el artículo 65, numeral 1, inciso o) de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua, estatuye que es atribución del Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral<sup>3</sup>, dictar todas las resoluciones que sean necesarias a fin de hacer efectivas las disposiciones de esa Ley, sus reglamentos y demás acuerdos generales, sin contravenir la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, ni los reglamentos, criterios generales o lineamientos expedidos por el Instituto Nacional Electoral que le sean aplicables.

---

<sup>2</sup> En adelante Constitución General.

<sup>3</sup> En lo sucesivo, Consejo Estatal.  
AAP/SSM

Por su parte, el artículo 15, fracciones I y XIII, del Reglamento Interior de este Instituto, establece como atribuciones del Consejo Estatal aprobar los acuerdos generales, lineamientos, y demás disposiciones que sean necesarias para el correcto funcionamiento del Instituto; así como establecer las condiciones generales de trabajo del Personal de este.

Ahora bien, tal y como se desprende del Antecedente II del presente proveído, este máximo órgano de dirección a través de la determinación de clave **IEE/CE267/2021**, instruyó a la Unidad de Género, a efecto de que elaborara la propuesta de protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en este Instituto; así como una guía de atención a casos de discriminación por identidad y expresión de género en el ejercicio de derechos político y electorales de las personas.

En consecuencia, este Consejo Estatal es legalmente competente para emitir el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas de la diversidad sexual que laboren en dicho ente público<sup>4</sup>; así como la Guía de actuación para prevenir la discriminación por identidad y expresión de género en el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las personas de la diversidad sexual<sup>5</sup>.

**SEGUNDO. Marco convencional y normativo.** El artículo 21, numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país; siendo la voluntad del pueblo la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Asimismo, el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, señala que toda la ciudadanía gozará, sin ninguna de las distinciones ni restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; 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 y tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

---

<sup>4</sup> En lo sucesivo, Protocolo.

<sup>5</sup> En lo sucesivo, Guía.  
AAP/SSM

Al respecto, los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” (Principios de Yogyakarta)<sup>6</sup>, en los principios 12 y 25, disponen que los Estados adoptarán las medidas necesarias para eliminar toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias; así como que todas las personas ciudadanas tienen el derecho a participar en la conducción de los asuntos públicos, incluido el derecho a postularse a cargos electivos, a participar en la formulación de políticas que afecten 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 o identidad de género.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>7</sup>, garantiza el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la privacidad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho a la privacidad, y el derecho al nombre, lo que implica el deber de los Estados de respetar y garantizar a toda persona, la posibilidad de registrar y/o de cambiar, rectificar o adecuar su nombre y los demás componentes esenciales de su identidad como la imagen, o la referencia al sexo o género, sin interferencias por parte de las autoridades públicas o por parte de terceros, así como de garantizarles que puedan ejercer sus derechos y contraer obligaciones en función de esa misma identidad, sin verse obligadas a detentar otra identidad que no representa su individualidad.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva **OC-24/17** de veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, solicitada por la República de Costa Rica, sobre “*Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*”<sup>8</sup>,

---

<sup>6</sup> Visible en <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

<sup>7</sup> Disponible en [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion\\_ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)

<sup>8</sup> Consultable en [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

dispone en su párrafo 105, que el derecho de las personas a definir de manera autónoma su propia identidad sexual y de género se hace efectivo garantizando que tales definiciones concuerden con los datos de identificación consignados en los distintos registros así como en los documentos de identidad. Lo anterior se traduce en la existencia del derecho de cada persona a que los atributos de la personalidad anotados en esos registros y otros documentos de identificación coincidan con las definiciones identitarias que tienen de ellas mismas y, en caso de que no exista tal correspondencia, debe existir la posibilidad de modificarlas.

Asimismo, en el párrafo 196 de la opinión consultiva referida, establece como una obligación de los Estados, adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias, a fin de asegurar el acceso en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, cuidados o beneficios de salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte.

Por otra parte, el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, denominado "*Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*"<sup>9</sup>, señala en su recomendación general tres hacia los Estados, que deben tomar en consideración el diseñar e implementar políticas y programas para eliminar la estigmatización, los estereotipos de género y la discriminación contra las personas de la diversidad sexual o aquellas percibidas como tales, en particular, adoptar medidas comprensivas para promover el respeto de sus derechos y la aceptación social de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y las personas que se ubican fuera del sistema binario hombre/mujer, o cuyos cuerpos no coinciden con el estándar socialmente aceptado de los cuerpos masculinos y femeninos.

Luego, el "*Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos,*

<sup>9</sup> Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgtbi.pdf>  
AAP/SSM

*sociales, culturales y ambientales*<sup>10</sup>, emitido por la Comisión previamente enunciada, señala que la falta de garantía del derecho al reconocimiento de la identidad de género tiene como consecuencia el hecho de que las personas trans y de género diverso muchas veces porten documentos de identificación que no se condicen con su identidad de género. Es entonces que, ante la imposibilidad de rectificar la documentación personal, esta situación ha sido identificada como uno de los mayores obstáculos para el efectivo goce de otros derechos humanos, tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales, lo cual torna urgente la necesidad de que los Estados adopten medidas para garantizar este derecho conforme los estándares interamericanos e internacionales en la materia.

En dos mil dieciocho con motivo del Día Internacional de la Visibilidad Trans, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el experto independiente de la Organización de las Naciones Unidas, sobre protección contra la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, urgieron a los Estados a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas trans, en particular a adoptar medidas sin dilación para proporcionar el reconocimiento legal rápido transparente y accesible de la identidad de género, garantizando los derechos humanos de todas las personas trans y de género diverso y respetando su autonomía corporal.

En ese sentido, en el marco jurídico mexicano, el artículo 1 de la Constitución General establece el principio *pro persona* favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; dispone la obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y precisa la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ahora bien, conforme lo dispuesto por los artículos 35, fracción I; 36, fracción III, de la Constitución General; 7, párrafo 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electoral, votar en las elecciones constituye un derecho y una obligación que se ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular.

<sup>10</sup> Consultable en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>  
AAP/SSM

Por su parte, el artículo 4 de la Constitución Local, reconoce el derecho humano a la participación ciudadana, entendida como la capacidad de las personas para intervenir en las decisiones de la administración pública, deliberar, discutir y cooperar con las autoridades, así como para incidir en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y actos de gobierno, a través de los instrumentos que prevé la legislación aplicable.

De lo anterior, se advierte que el diseño de la democracia de nuestro país se basa en el reconocimiento de los derechos políticos y electorales de toda la ciudadanía, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad, y en su participación efectiva en la vida pública a través del ejercicio del voto en las elecciones constitucionales y mecanismos de participación ciudadana.

En ese sentido, las diversidades sexuales, en especial las relacionadas con las identidades de género, las orientaciones sexuales y las expresiones de género, así como la apariencia de las personas, no deben significar impedimento alguno para el acceso y ejercicio efectivo de estos derechos.

**TERCERO. Necesidad de emisión del Protocolo y la Guía.** Tal como fue referido previamente, el once de noviembre de esa anualidad, este Consejo Estatal a través del acuerdo de clave **IEE/CE267/2021**, se instruyó a la Unidad de Género a efecto de que elaborara la propuesta de protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en este Instituto, así como una guía de atención a casos de discriminación por identidad y expresión de género en el ejercicio de derechos político y electorales de las personas, dentro de un plazo de 180 días contados a partir de la emisión de dicha determinación, para posteriormente ser sometido a consideración de este Consejo Estatal.

En tal virtud, en cumplimiento a dicho mandato, las Comisiones de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación y de Normatividad, se instalaron en comisiones unidas, a fin de analizar la propuesta de Protocolo y Guía propuestos por la Unidad de Género, en conjunto con distintas áreas que conforman el Instituto.



Para tal efecto, se llevaron diversas mesas de trabajo, entre las que se contó con la colaboración de diversos grupos colectivos de la diversidad sexual o integrantes de la comunidad LGBITTTIQ+, quienes aportaron sugerencias y observaciones que permitieron a este Instituto contar con una visión más amplia sobre el contexto de los retos y dificultades a que se enfrentan estas personas.

Así, en la construcción de dichos instrumentos normativos, se utilizó, entre otros, el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales<sup>11</sup>, emitido por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, documento que parte desde un enfoque de derechos humanos para contribuir a la creación de políticas públicas que tiendan a prevenir y eliminar la discriminación histórica y estructural contra personas de la diversidad sexual, a través de herramientas conceptuales básicas en torno a la orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, así como 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*<sup>12</sup>, emitido por el Instituto Nacional Electoral, cuyo instrumento se dirige a todas las personas involucradas en el desarrollo de la Jornada Electoral, entre estas, al funcionamiento de los Organismos Públicos Locales Electorales.

En ese sentido, el Protocolo y la Guía tienen por objeto establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto sea un espacio libre de discriminación; así como establecer directrices y acciones conducentes a garantizar el ejercicio del voto libre y secreto de las personas de la comunidad LGBITTTIQ+ o de la diversidad sexual en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana competencia de este Instituto, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

Por ello, entre los derechos que se reconocen en el contenido del Protocolo y la Guía, se encuentran de forma enunciativa, más no limitativa, los siguientes:

---

<sup>11</sup> Consultable en [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

<sup>12</sup> Emitido en marzo de dos mil dieciocho.

**3.1 Derecho a la no discriminación.** Que tal y como fue referido previamente, se encuentra consagrado en diversos Tratados Internacionales, Constitución General, así como en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua; la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las leyes en materia laboral y administrativa, por el que se obliga a todas las autoridades, incluyendo a este Instituto, a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias. Esto implica que los derechos de las personas no pueden ser vulnerados por razón de su expresión de género o por su identidad de género.

**3.2 Derecho a la vida privada y al libre desarrollo de la personalidad.** Al respecto, conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el derecho a la vida privada protege que sea la persona *“quien decide el sentido de su propia existencia, de acuerdo a sus valores, ideas, expectativas, gustos, etcétera”, “sin coacción, ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás”*.<sup>13</sup>

El derecho a la vida privada está, además, vinculado al derecho a la identidad personal, que es el derecho que tiene toda persona de ser una misma, en la propia conciencia y en la opinión de los otros. Este derecho a la identidad personal incluye también el derecho a la identidad de género, pues cada persona se proyecta frente a sí misma y, de ahí, frente a la sociedad también en lo que al género se refiere. Todas las personas, en otras palabras, tienen derecho a que su identidad –incluida su identidad de género– se les respete, como parte del ejercicio básico de desarrollar sus proyectos de vida y ser quiénes son. Este derecho, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, comprende también la libertad de la persona para escoger su apariencia personal y su propia imagen.<sup>14</sup>

El derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido por el orden jurídico mexicano, que garantiza que toda persona pueda elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida.

<sup>13</sup> Amparo Directo Civil 6/2008, resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 6 de enero de 2009 p. 86

<sup>14</sup> Vid supra nota.

**3.3 Derecho a la seguridad.** El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado ante todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionariado público o por cualquier persona, grupo o institución, consagrado en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

**3.4 Derecho a la salud, física mental y social.** El derecho a la salud, consagrado en el artículo 4 de la Constitución, en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 10 del Protocolo de San Salvador, garantizan a las personas el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Las personas también tienen el derecho a la seguridad social, según el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**3.5 Derecho a la protección de datos personales.** El derecho a la protección de datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de estos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros, reconocido en el artículo 16, segundo párrafo de la Constitución General. Dicho derecho no debe entenderse como limitante para que, en su caso, puedan recabarse, previo consentimiento, datos sobre la identidad de género de las personas de la diversidad sexual que permitan adoptar políticas tendientes a ampliar sus derechos.

**3.6 Derecho al trabajo.** El derecho al trabajo digno y socialmente útil, establecido en el artículo 123 de la Constitución General y el derecho a la libertad profesional, plasmado en el artículo 5 del mismo ordenamiento, protege a las personas de que se les impida dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode. En el caso de la ciudadanía mexicana, también tienen el derecho político a ser nombradas para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las calidades que establezca la ley, como lo señala el artículo 35 de la Constitución General y el artículo 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que indica que la ciudadanía tendrá derecho a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

En consonancia con lo anterior, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de treinta de noviembre de dos mil doce, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las personas trabajadoras y promueve la generación de empleos formales.

En este sentido, la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015**<sup>15</sup> en Igualdad Laboral y No discriminación; es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas trabajadoras. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Luego, la Norma Oficial Mexicana **NOM-035-STPS-2018**<sup>16</sup>, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, es una reglamentación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En ese sentido, a juicio de este órgano superior de dirección, el Protocolo y la Guía cumplen con los parámetros adoptados por diversos mecanismos de carácter internacional de protección a los derechos humanos, concretamente los de carácter político-electoral para que toda la ciudadanía pueda participar y tener el pleno goce de su derecho a ser parte de los asuntos públicos, electorales y políticos, eliminando de manera progresiva los estereotipos y prejuicios motivados por la orientación sexual y la identidad de género; así como de los derechos laborales que goza el personal de esta institución.

En consecuencia, este Instituto Estatal Electoral como organismo público de carácter permanente, que goza de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, depositario de la autoridad electoral, que tiene a su cargo la organización,

<sup>15</sup> Consultable en <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

<sup>16</sup> Consultable en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

dirección y vigilancia de las elecciones y demás procesos que requieran consulta pública en el Estado, así como contribuir al desarrollo de la vida democrática incluyente del Estado, consiente de la obligación que, como autoridad, tiene para garantizar el ejercicio de los derechos políticos y electorales de la ciudadanía chihuahuense, incluida aquellas personas que se autoidentifiquen como integrantes de la diversidad sexual o de la comunidad LGBTTTIQ+, así como de los derechos laborales del personal que labora o presta sus servicios en la institución, es que considera necesaria la aprobación y emisión del Protocolo y Guía, toda vez que se constituyen como parte del compromiso institucional encaminado a concretar una política integral, transversal y progresiva de la igualdad de trato, goce y ejercicio de los derechos políticos y electorales y de participación de la ciudadanía en el ámbito local, como del reconocimiento de la necesidad de implementar medidas que permitan, desde las atribuciones y competencias del Instituto, prevenir conductas de exclusión o diferenciaciones que afecten los derechos de las personas que laboran en esta institución y que, a su vez, promuevan su derecho a laborar en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades.

Por lo anteriormente expuesto se

#### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Se aprueba y emite el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas de la diversidad sexual que laboran en este Instituto Estatal Electoral, mismo que obra anexo a la presente determinación y forma parte integral de la misma.

**SEGUNDO.** Se aprueba y emite la Guía de actuación para prevenir la discriminación por identidad y expresión de género en el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las personas de la diversidad sexual, misma que obra anexa al presente proveído y forma parte integral del mismo.

**TERCERO.** Publíquese la presente determinación y sus anexos en el Periódico Oficial del Estado; en los estrados de este Instituto; así como en el Portal de Internet del Instituto Estatal Electoral.

**CUARTO.** Comuníquese al Instituto Nacional Electoral y notifíquese en términos de Ley.

Así lo acordó, el Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral por **unanidad** de votos de la Consejera Presidenta, Yanko Durán Prieto; y las Consejeras y los Consejeros Electorales: Fryda Libertad Licano Ramírez; Georgina Ávila Silva; Gerardo Macías Rodríguez; Luis Eduardo Gutiérrez Ruiz; Víctor Yuri Zapata Leos; y, Ricardo Zenteno Fernández, en la **Novena Sesión Extraordinaria de nueve de mayo de dos mil veintidós**, firmando para constancia, la Consejera Presidenta: Yanko Durán Prieto, y, el Encargado del Despacho de la Secretaría Ejecutiva, quien da fe. **DOY FE.**



**YANKO DURÁN PRIETO  
CONSEJERA PRESIDENTA**



**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE  
ENCARGADO DEL DESPACHO  
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA**

En la ciudad de Chihuahua, Chihuahua a **nueve de mayo de dos mil veintidós**, el suscrito Encargado del Despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Estatal Electoral, certifica que el presente acuerdo fue aprobado por el Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral por **unanidad** de votos de las Consejeras y los Consejeros Electorales en la **Novena Sesión Extraordinaria**, de **nueve de mayo de dos mil veintidós**. Se expide la presente, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 68 BIS, numeral 1, inciso a) de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua.



**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE  
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA**

**CONSTANCIA.** Publicada el día **09** de **mayo de dos mil veintidós**, a las 18:25 horas, en los estrados de este Instituto Estatal Electoral, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 339 de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua. **DOY FE.**



**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE  
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA**

## PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL QUE LABOREN EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL.

### INTRODUCCIÓN

El artículo 1, párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese sentido, señala que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.

Dicho precepto constitucional constituye el fundamento de la igualdad y no discriminación en México, principio y derecho que sustenta no sólo el orden jurídico nacional, sino también el internacional en materia de derechos humanos, tal como se desprende del contenido de diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Principios de Yogyakarta, tan sólo por destacar algunos.

Atento a lo señalado en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, se advierte que la discriminación estructural es un problema público central en el México contemporáneo, ya que la limitación, restricción y negación de derechos y oportunidades para millones de personas tiene efectos profundos en la desigualdad y la cohesión social e impacta en el desarrollo y la calidad de la vida democrática del país, pues se trata de un problema enraizado en la estructura social y no de un problema aislado ni de maltrato individualizado. Consiste en una red o entramado de procesos sociales basados

en relaciones de poder, originados y alimentados por una base simbólico-cultural de prejuicios, estigmas y estereotipos de género sociales normalizados, que se concretan en prácticas discriminatorias reiteradas que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos sociales subordinados e inferiorizados sistemáticamente, lo que a través de la historia ha legitimado su exclusión y las desigualdades sociales que viven como resultado de los obstáculos y limitaciones en sus derechos humanos y en sus libertades.

Por su parte, de los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017, realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se desprende que las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+<sup>1</sup> están sujetas a prejuicios con alto arraigo en la sociedad y en las instituciones.

En ese sentido, tal como lo ha referido el Instituto Nacional Electoral<sup>2</sup>, por una parte, la discriminación que sufren las personas trans y documentada en distintos estudios, comprende el ámbito público y privado. Esa discriminación se manifiesta de múltiples formas: desde la negativa a llamarles por su nombre autodesignado y con los pronombres que reflejan su identidad de género en el trato cotidiano; hasta los insultos, los golpes, la marginación familiar, laboral y social, las violaciones, la tortura, el asesinato, lo que se traduce en situaciones que ponen en riesgo a las personas trans, pues se vuelven más vulnerables a ser víctimas de violencia, o afectaciones a la salud, tanto física, como emocional y en una disminución de la expectativa de vida.

Además, la falta de garantía del derecho al reconocimiento de la identidad de género tiene como consecuencia el hecho de que las personas trans y de género diverso muchas veces porten documentos de identificación que no se condicen con su identidad de género. En efecto, la imposibilidad de rectificar la documentación personal ha sido identificada como uno de los mayores obstáculos para el efectivo goce de otros derechos humanos, tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales, lo cual torna urgente la necesidad de que los Estados adopten medidas para garantizar este derecho conforme los estándares interamericanos e internacionales en la materia<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales y Queer. El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias.

<sup>2</sup> En el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral, consultable en la liga electrónica: [https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo\\_Trans\\_Interno.pdf](https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo_Trans_Interno.pdf)

<sup>33</sup> Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y su derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Doc. 239. 07 de agosto 2020



Por ello, a partir de que el Estado garantiza que las personas trans accedan a la posibilidad de contar con una identificación que corresponda con su identidad de género, estos documentos se vuelven la herramienta a través de la cual es posible acceder a diversos derechos y servicios.

Por otra parte, las personas no binarias se enfrentan, a menudo, a la discriminación y desconocimiento debido a la falta de materiales educativos accesibles para el público. Ello resulta en dificultades en el ejercicio de actividades diarias, incluyendo el ámbito laboral y la interacción con registros públicos y que, para muchas de estas personas puede ser que no haya ningún proceso de "transición", sino más bien el reconocimiento de una identidad de género que desafía a las convenciones o categorías convencionales<sup>4</sup>. Al respecto, un experto independiente en orientación sexual e identidad de género de Naciones Unidas<sup>5</sup> recomendó específicamente a los Estados "admitir y reconocer las identidades no binarias, tales como las identidades de género que no son ni "hombre" ni "mujer", y ofrecer diversas opciones de marcadores de género en los procesos legales de reconocimiento de la identidad de género".

Por todo lo expuesto, este Instituto Estatal Electoral como organismo público de carácter permanente, que goza de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, depositario de la autoridad electoral, tiene a su cargo la organización, dirección y vigilancia de las elecciones y demás procesos que requieran consulta pública en el Estado, así como contribuir al desarrollo de la vida democrática incluyente del Estado, consiente de la obligación que, como autoridad, tiene para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas de la diversidad sexual o integrantes de la comunidad LGBT+ que laboran o prestan sus servicios en la institución, bajo la premisa de ofrecer ambientes laborales libres de discriminación, es que se expide el presente Protocolo

---

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Asamblea General, Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, A/73/152, 12 de julio de 2018, párr. 81(d)(v).

reconociendo la necesidad de implementar medidas que permitan, desde las atribuciones y competencias del Instituto, prevenir conductas de exclusión o diferenciaciones que afecten sus derechos y que, a su vez, promuevan su derecho a laborar en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades.

## **Capítulo I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El presente Protocolo es de observancia obligatoria para las personas que laboren de manera directa o indirecta en el Instituto Estatal Electoral y tiene por objeto establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto sea un espacio libre de discriminación, en el que la identidad y la expresión de género de las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que laboran y prestan sus servicios en él, sea respetada.

**Artículo 2.** El presente Protocolo tiene como objetivos específicos establecer las acciones que se deberán seguir al interior del Instituto Estatal Electoral, para la rectificación de datos y documentos institucionales de las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que laboran o prestan sus servicios en él; e identificar actividades transversales para institucionalizar una cultura de respeto para dichas personas, promoviendo medidas de inclusión y nivelación para eliminar los obstáculos que pudieran afectar sus derechos laborales.

**Artículo 3.** Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo se aplicarán e interpretarán conforme a los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que México sea parte, procurando el debido ejercicio de los derechos político-electorales de la ciudadanía.

**Artículo 4.** Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Consejo Estatal:** El Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral.
- b) **CURP:** Clave Única de Registro de Población.
- c) **DEA:** Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Estatal Electoral.

- d) **DEECyPC:** La Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Participación Ciudadana del Instituto Estatal Electoral.
- e) **DEOE:** Dirección Ejecutiva de Organización Electoral del Instituto Estatal Electoral;
- f) **Discriminación:** 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 en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo<sup>6</sup>.
- g) **Discriminación sexual y de género:** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas<sup>7</sup>.
- h) **Expresión de género:** Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido<sup>8</sup>.
- i) **Género:** Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres.

---

<sup>6</sup> Esta definición parte de la prevista en el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual ha sido complementada para efectos de este glosario con los términos de "orientación sexual", "identidad de género", "expresión de género" y "características sexuales", al tratarse de categorías protegidas por el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

<sup>7</sup> Cfr. Guía para la acción pública contra la homofobia [en línea]. México, CONAPRED, 2012, p. 15. <[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GAP-HOMO-WEB\\_Sept12\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GAP-HOMO-WEB_Sept12_INACCSS.pdf)>. [Consulta: 29 de septiembre, 2016.]

<sup>8</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consultable en la liga electrónica: [chrome-extension://efaidnbnmnbbpcjpcglclefindmkaj/https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnbbpcjpcglclefindmkaj/https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse<sup>9</sup>.

- j) **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad<sup>10</sup>.
- k) **Instituto:** El Instituto Estatal Electoral de Chihuahua.
- l) **Ley General de Protección de Datos:** Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- m) **LGBTTTIQ+:** Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales y Queer. El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias.
- n) **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.
- o) **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.

---

<sup>9</sup> Cfr. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. México, SCJN, 2014, p. 13.

<sup>10</sup> Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consultable en la liga electrónica: [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

- p) **Protocolo:** Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas de la diversidad sexual que laboran en el Instituto Estatal Electoral.
- q) **OIC:** Órgano Interno de Control del Instituto Estatal Electoral.
- r) **Órganos desconcentrados:** Órganos desconcentrados del Instituto Estatal Electoral, los cuales se componen de Asambleas Municipales, Asambleas Distritales, Asambleas Distritales Auxiliares y las mesas directivas de casilla o mesas receptoras de votación el día de la elección, en procesos electorales; y de la jornada de consulta, en los procesos de participación ciudadana.
- s) **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. En general, la orientación sexual se descubre alrededor de los 10 años de edad<sup>11</sup>.
- t) **Personas cisgénero:** Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis<sup>12</sup>.
- u) **Personas intersex:** Son aquellas que nacen con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos categorías. La condición de intersexual es independiente de la orientación sexual o la identidad de género, es decir, las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son.<sup>13</sup>
- v) **Personas no binarias:** Aquellas personas que no se identifican única o completamente como hombres o mujeres, es decir, que trascienden o no están incluidas dentro del sistema binario mujer/hombre. Estas personas pueden identificarse con un tercer género ajeno al binarismo; con dos géneros o más géneros simultáneamente; tener un género fluido que trasciende entre dos o más géneros de forma perpetua o esporádica; o ser agénero si no se identifican con ningún género total o parcialmente.

---

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Connexxion, "Qué significa ser cisgénero", en Noticias LGBTQ [en línea]. 2012. <[http://www.connexxionn.com/blog\\_1.php?--root--&entry\\_id=1461496006&title=%C2%BFqu%C3%A9-significa-ser-cisg%C3%A9nero](http://www.connexxionn.com/blog_1.php?--root--&entry_id=1461496006&title=%C2%BFqu%C3%A9-significa-ser-cisg%C3%A9nero)>. [Consulta: 4 de noviembre, 2016.]

<sup>13</sup> Opinión Consultiva OC-24/2017, IDENTIDAD DE GÉNERO, E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A PAREJAS DEL MISMO SEXO, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de noviembre de 2017, p. 16

- w) **Personas trans:** Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género<sup>48</sup> (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona<sup>14</sup>. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su bienestar. Existe la tendencia, dentro del movimiento de personas trans en el ámbito internacional, a eliminar el nombramiento de las divisiones que tradicionalmente se mencionaban a su interior, es decir, el uso de las ttt, por el carácter patologizante y las consecuencias discriminadoras que conlleva. Hay mujeres y hombres trans, de manera semejante a como existen mujeres y hombres cis, con las implicaciones correspondientes de acceso al disfrute de derechos, igualdad de oportunidades y de trato por lo que hace a la construcción de género, social y culturalmente condicionada<sup>15</sup>.
- x) **Prejuicio:** Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos<sup>16</sup>.
- y) **Reglamento Interior:** Reglamento Interior del Instituto Estatal Electoral.
- z) **RFC:** Registro Federal de Contribuyentes.
- aa) **Sexo:** Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como hombres o mujeres al nacer.
- bb) **Sistema binario de género y sexo:** Modelo social dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, a saber, los sistemas binarios de masculino/hombre y femenino/mujer, excluye a aquellas personas que no se identifican dentro de estas dos categorías.

---

<sup>14</sup> Cfr. cidh, Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, op. cit., párr. 19 y 20

<sup>15</sup> Idem nota 9.

<sup>16</sup> Cfr., Guía para la acción pública contra la homofobia, op. cit., p. 18.

cc) **Unidad de Género:** Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación del Instituto Estatal Electoral.

dd) **UVINE:** Unidad Técnica de Vinculación con el Instituto Nacional Electoral del Instituto Estatal Electoral.

## Capítulo II

### DERECHOS DE PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL QUE LABOREN Y PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL INSTITUTO

**Artículo 5.** Todas las personas que laboran o prestan sus servicios en el Instituto tienen derecho a ser tratadas con respeto y sin violencia; esto implica que no deben ser discriminadas, ni sujetas a violencia por razón de su expresión y/o identidad de género, por quienes laboran o prestan servicios profesionales en el Instituto.

**Artículo 6.** Los derechos de las personas de la diversidad sexual o integrantes de la comunidad LGBT+ que laboran o prestan sus servicios en el Instituto serán, de manera enunciativa, más no limitativa, los siguientes:

I. Derecho a ser llamadas por el nombre autodesignado y con los pronombres que elijan, en el trato cotidiano, sin que sea necesario que cuenten con un acta de nacimiento que refleje su identidad de género.

Este derecho deberá reconocer el derecho a la libertad de identidad de género en los actos sociales como tomas de protesta, sesiones en órganos colegiados, eventos, reuniones, entre otros. No obstante, en el caso de las personas que no hayan iniciado o concluido con los trámites de rectificación de su documentación, el contenido de las actas, comprobaciones, acuerdos y minutas (entre otros documentos de carácter legal u oficial) preservará íntegramente los datos de identificación establecidos en sus documentos oficiales.

II. Derecho a acceder a las instalaciones del Instituto, aun cuando sus documentos de identidad no reflejen su identidad o expresión de género.

- III. Derecho a utilizar los sanitarios y otros servicios comunes del Instituto, acorde con su identidad de género. Todos los sanitarios ubicados en las oficinas centrales y órganos desconcentrados deberán incluir un anuncio en su entrada, visible para el público general, que informe que las personas tienen derecho a utilizar el baño que refleje su identidad de género y que está prohibido discriminar por cualquier motivo, incluidas la identidad y la expresión de género. La colocación de dichos anuncios en oficinas centrales y órganos desconcentrados corresponderá a la DEA, los cuales deberán contar con la aprobación de la Unidad de Género.
- IV. Derecho a no ser discriminadas por su expresión o identidad de género en la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina; en el trato y las condiciones de empleo en el Instituto.
- V. Derecho a un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. En caso de que sufran alguna conducta de discriminación, hostigamiento o acoso sexual o laboral, se atenderá a lo establecido en la normativa del Instituto aplicable para prevenir, atender y sancionar dichas conductas<sup>17</sup>.
- VI. Derecho a que la atención brindada por el servicio médico del Instituto dentro de sus instalaciones, sea libre de prejuicios de género y sin discriminación, bajo los principios de profesionalismo y eficiencia.

La Unidad de Género, en coordinación con la DEA, ofrecerá al personal médico, actividades de sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación por identidad y/o expresión de género, a efecto de que desempeñen sus labores bajo esa perspectiva.

- VII. Derecho a la asignación de un hospedaje conforme a su identidad de género, en caso de que como parte de su empleo realice funciones o tareas inherentes a su cargo en un lugar distinto al centro de trabajo de su adscripción.

---

<sup>17</sup> Reglamento Interior del Instituto Estatal Electoral y/o Protocolo de prevención, atención y sanción a los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Estatal Electoral.



VIII. Derecho a obtener las siguientes licencias, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Interior, según corresponda:

- a) Licencia con goce de sueldo para ausentarse de su trabajo cuando requieran el tiempo para, en su caso, asistir a citas médicas o realizar los trámites necesarios para obtener y regularizar sus documentos de identidad.
- b) Licencia médica con goce de sueldo.
- c) Licencia sin goce de sueldo.

La negativa a otorgar dichas licencias deberá estar debidamente fundada y motivada.

En ningún momento se le puede exigir a la persona integrante de la comunidad LGTBTTIQ+ un dictamen pericial que acredite su identidad de género; un diagnóstico médico encaminado a determinar su condición sexogenérica, ni que detalle, de manera innecesaria, los procedimientos a los que se va a someter. Estas exigencias constituyen discriminación en los términos establecidos en este Protocolo.

IX. Derecho a que se respete su privacidad y a no ser requeridas para explicar o justificar su identidad o expresión de género, o responder preguntas sobre su proceso personal de transición y/o su propio proceso médico.

Constituirán una excepción las preguntas realizadas por la Unidad de Género para dar seguimiento al estatus del procedimiento de rectificación de nombre y sexo en los documentos oficiales, así como las derivadas de la tramitación de las licencias señaladas en este documento.

X. Derecho a que se protejan sus datos personales, en los términos establecidos por la Ley General de Protección de Datos y demás disposiciones aplicables en la materia.

XI. De manera voluntaria, a efecto de que sea respetada su identidad de género en su entorno laboral, la persona de la diversidad sexual puede:

- a) Acudir con la persona superior jerárquica a informarle del cambio de su nombre y solicitarle que sea ésta quien transmita a las personas de su entorno laboral inmediato, cuál debe ser el trato respetuoso que deben garantizarle, o
- b) Solicitar a la Unidad de Género que hable con la persona que funge como superior jerárquica, para los efectos antes señalados.

**XII.** Si la o las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que laboran o prestan sus servicios en el Instituto lo solicitan, o si la Unidad de Género lo estima pertinente, ésta última impartirá en el área de trabajo a la que se encuentran adscritas dichas personas, una actividad de sensibilización en materia de no discriminación, con el fin de proporcionar herramientas para evitar actos de violencia o discriminación por razón de género.

Dicha actividad deberá ser solicitada a la Unidad de Género mediante un oficio o correo electrónico, la cual brindará respuesta por oficio o correo electrónico, dentro del plazo de cinco días hábiles a la fecha en la que se recibió la petición, informando el tipo de actividad que se llevará a cabo.

Asimismo, la Unidad de Género requerirá a la persona titular del área del Instituto en el que se encuentre adscrita la persona solicitante, informar sobre el número de personas a quien se dirigirá la actividad, acordando con dicha área, la fecha y sede para llevar a cabo la misma. Dicha persona titular deberá prestar las facilidades necesarias para que el personal y, en su caso, prestadores de servicio bajo su mando asistan a la actividad de sensibilización.

**Artículo 7.** De manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes podrán ser consideradas como violencia por identidad o expresión de género:

- I. No llamar a la persona por su nombre autodesignado o con los pronombres que reflejen su identidad de género de manera reiterada, de forma que no pueda atribuirse a un error, sino a negligencia o a la intención de humillar.
- II. Exigir, sin justificación y de manera innecesaria, que explique los detalles de su proceso de transición.

- III. Impedir el acceso a sanitarios derivado de su expresión y/o identidad de género.
- IV. Negar cualquier tipo de servicio sin una justificación válida, por no contar con la identificación que refleje la identidad de género.
- V. Hacer bromas, burlas, piropos, comentarios y preguntas, no consentidos por la persona de la diversidad sexual a la que se dirigen, acerca de su apariencia, cuerpo, vida sexual y/o afectiva, o de sus procesos personales de vida y/o transición.

### Capítulo III

#### PROCEDIMIENTO DE RECTIFICACIÓN DE IDENTIDAD EN EL INSTITUTO

**Artículo 8.** Las personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que laboren o presten sus servicios en el Instituto y que decidan iniciar un procedimiento de rectificación de documentos y sistemas informáticos del Instituto, podrán:

- I. Solicitar orientación básica, vía presencial, telefónica o por escrito, a la Unidad de Género respecto del procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto; así como en el procedimiento de rectificación de acta de nacimiento, CURP, RFC, credencial para votar, y en su caso, pasaporte, documentos académicos, acta de matrimonio, servicios de salud o cualquier otro trámite similar, dentro y fuera del Instituto.

La Unidad de Género, en coordinación con las áreas del Instituto involucradas, dentro de los dos meses a la aprobación del Protocolo, deberá publicar, en los distintos medios electrónicos del Instituto, un folleto informativo que sirva para orientar a las personas que trabajan en el Instituto sobre el procedimiento de rectificación de los documentos o sistemas, al interior del Instituto. Ese documento se difundirá de forma permanente y se actualizará de manera periódica, para reflejar los cambios normativos que, en su momento, puedan ocurrir, y deberá estar disponible para todas las personas que laboran en el Instituto.

- II. Solicitar que sus documentos y sistemas informáticos en el Instituto sean modificados para que reflejen su identidad de género. Lo anterior, sin contravenir la obligación del Instituto de conservar, con el carácter de confidencial, datos personales que obren en los expedientes y bases de datos correspondientes de las personas por el tiempo que sea necesario para vincularlos a sus derechos y obligaciones como personas trabajadoras del Instituto.

Los derechos y las obligaciones, contraídas con anterioridad al procedimiento de rectificación no se modificarán ni se extinguirán con la rectificación.

**Artículo 9.** Para la modificación de documentos y sistemas informáticos, el procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto se desarrollará atendiendo los siguientes supuestos:

- I. Para la modificación de sistemas informáticos y documentos que tiene el Instituto, ligados al directorio, expediente laboral, nómina, evaluación, vacaciones, asignación de puesto o cargo, credencial de la persona empleada del Instituto; los documentos que acrediten las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto, y cualquier otro sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto, es imprescindible que la persona haya concluido con el trámite de rectificación de acta de nacimiento, credencial para votar, CURP y RFC, ante las autoridades correspondientes.
- II. Para la modificación del número de extensión telefónica (IP) y correo electrónico, así como para la actualización de la fotografía de la credencial de la persona trabajadora del Instituto, a efecto de que sea acorde a su expresión de género, no será necesario haber concluido el trámite de rectificación de documentos oficiales ante las autoridades competentes al que se refiere el inciso previo, sino que bastará la presentación de una carta en la que se comprometa a realizarlos hasta su término.

**Artículo 10.** El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma:

- I. La interesada deberá solicitar a la Unidad de Género el inicio del procedimiento de rectificación de documentos y registros institucionales, atendiendo a las siguientes reglas:
  - a) La solicitud podrá ser vía oficio o correo electrónico institucional y deberá estar dirigida a la persona titular de la Unidad de Género.
  - b) En la solicitud, deberá incluir datos de contacto y área de adscripción, y manifestar su intención de iniciar dicho procedimiento ante el Instituto, e informar sobre el estado en el que se encuentran los trámites ante las instancias correspondientes para el cambio de su acta de nacimiento, CURP, RFC, credencial para votar, y cuando para el desempeño de sus funciones así los requiera: pasaporte, licencia de conducir, título y cédula profesional.
  - c) En caso de que aún no haya concluido dichos trámites, la persona deberá anexar una carta en la que se comprometa a realizarlos hasta su término y de informarle a la Unidad de Género en cuanto estén concluidos.
  
- II. Una vez recibida la solicitud, la Unidad de Género iniciará el procedimiento de rectificación de documentos y registros en el Instituto, mediante la emisión de una comunicación, vía oficio, con calidad de reservado, a las áreas administrativas involucradas, con el objetivo de enterarlas del inicio del procedimiento, a efecto de que cada una, de manera no limitativa, de acuerdo a sus atribuciones, y según corresponda atendiendo a los supuestos señalados en el numeral precedente, realicen lo siguiente:
  - a) A la DEA, a efecto de que realice la actualización de la credencial de la persona trabajadora o su fotografía; del expediente laboral, del sistema de nómina, de evaluación, de vacaciones entre otros; así como para solicitar la rectificación de datos de la persona trabajadora ante el servicio de salud correspondiente.
  - b) A la UVINE, en el caso de las personas Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al Instituto, a fin de que se consideren los antecedentes de capacitación y antigüedad como integrante del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto, respetando los derechos que correspondan a su identidad de género en los concursos y demás procedimientos relativos a dicho servicio.
  - c) A la Unidad de Transparencia y Protección de Datos Personales, para que integre al registro destinado para tal efecto, la identidad de la persona que rectifica sus datos, a efecto de atender adecuadamente las solicitudes de información, considerando que corresponden a la misma persona.

- d) A la Dirección de Sistemas, a fin de que actualice, en el directorio institucional, la cuenta de correo, manteniendo constancia de las cuentas o registros que corresponden a la misma persona, y, si así lo decide quien inició el procedimiento de rectificación, el nombre en el directorio telefónico.
- e) A la persona titular de la Dirección Ejecutiva, Órgano Técnico, Unidad, Órgano Desconcentrado o área del Instituto a la que se encuentra adscrita la persona solicitante a efecto de que brinde las facilidades necesarias para que pueda realizar el procedimiento de rectificación dentro y fuera del Instituto.
- f) A la Dirección Jurídica y al OIC, a efecto de que identifiquen la correlación de la misma persona.

En caso de que, a la fecha de ingreso a la institución, la persona interesada ya cuente con un trámite iniciado de rectificación de documentos y que desee mantenerlo en privado, esta quedará exenta de realizar el proceso de solicitud anteriormente descrito, y únicamente, una vez concluido su trámite, deberá informar a la DEA y Unidad de Género, tal situación y presentar la nueva documentación para que se gestionen los trámites administrativos que correspondan.

**Artículo 11.** La expedición del nuevo correo electrónico institucional, el cambio en el directorio institucional y el nombre asociado al número telefónico y/o extensión, según corresponda, deberá ser ejecutada por la Dirección de Sistemas, en un periodo no mayor a los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos.

Considerando la necesidad de preservar los registros y las gestiones que la persona realizó utilizando su correo electrónico institucional, por una cuestión de transparencia y rendición de cuentas, si bien se expedirá un nuevo correo electrónico, el Instituto mantendrán el correo primigenio el tiempo que, conforme a la normatividad en la materia, sea necesario, considerando la posibilidad de vincular ambos correos electrónicos institucionales.

**Artículo 12.** La expedición de la nueva credencial del personal del Instituto o la actualización de la fotografía, según corresponda, deberá realizarse por la DEA, en un periodo no mayor a los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos.

**Artículo 13.** Las modificaciones a los sistemas y bases de datos que tiene el Instituto, los datos que aparecen en su expediente, en la nómina, en los documentos de asignación de su plaza, vacaciones, asistencia, evaluación, los documentos que acrediten las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto, y cualquier otro sistema o documento que, administrativamente, se estime necesario y esté bajo el control del Instituto, estarán a cargo de la DEA y la UVINE, según corresponda, y el plazo para realizarla no deberá exceder los plazos que establece la Ley General de Protección de Datos.

**Artículo 14.** La Unidad de Género llevará el registro de los procedimientos de rectificación de datos sometidos a su conocimiento y dará seguimiento al cumplimiento de las funciones encomendadas a las áreas del Instituto involucradas en los mismos.

Dicho registro será de utilidad para que la Unidad de Género realice diagnósticos para identificar los puestos o cargos que ocupan las personas integrantes de la comunidad LGTBTTIQ+, su movilidad, la terminación de su relación laboral o jurídica, posibles casos de discriminación, y demás aspectos que permitan identificar disparidades u obstáculos que puedan estar enfrentando en el desempeño de sus labores, a efecto de proponer reformas a la normativa o medidas para combatir dichos obstáculos.

Asimismo, llevará un seguimiento semestral respecto del estatus de los trámites de actualización de documentos oficiales (acta de nacimiento, CURP, RFC, servicio médico, credencial para votar y, en su caso, título, cédula profesional, etc.) llevados a cabo por el personal interesado de la diversidad sexual ante las autoridades correspondientes. Para ese efecto, la Unidad de Género se comunicará con las personas solicitantes.

#### **Capítulo IV**

### **ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO**

**Artículo 15.** La DEA en colaboración de la Unidad de Género, incluirán en el programa de capacitación anual, la formación de temas transversales de no discriminación, incluyendo la discriminación que viven las personas integrantes de la comunidad LGTBTTIQ+ en su entorno laboral.

Por su parte, la Unidad de Género realizará, al menos una vez al año, acciones de sensibilización en la materia dirigidas a las personas prestadoras de servicios profesionales del Instituto, así como al personal del OIC.

**Artículo 16.** En las actividades que realice la Unidad de Género para divulgar al interior del Instituto información relacionada con la perspectiva de género y no discriminación para concientizar a las personas de la exigibilidad de los derechos, considerará la temática relativa a la no discriminación de las personas de la diversidad sexual.

**Artículo 17.** La Unidad de Género coadyuvará con la Dirección de Comunicación Social, para que las campañas informativas y de comunicación al interior del Instituto promuevan una visión no binaria e incluyente de la expresión de género de las personas.

**Artículo 18.** En los cursos, conferencias, capacitaciones, mesas redondas, seminarios y demás eventos de difusión relacionados con la discriminación y/o violencia de género organizados por el Instituto, se considerará abordar la discriminación contra las personas de la diversidad sexual. En estos eventos de difusión se procurará contar con la participación como exponentes y/o integrantes del panel a personas de la diversidad sexual o integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+.

**Artículo 19.** Le corresponde a la Unidad de Género compilar y actualizar una lista de personas integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ que sean expertas en el tema de la discriminación por género, que puedan ser candidatas para participar en las actividades de capacitación o difusión organizadas por el Instituto.

Asimismo, la DEECyPC y la DEOE, de contar con la información, deberán informar anualmente a la Unidad de Género, el directorio de personas expertas y organizaciones de la sociedad civil que trabajen a favor de los derechos humanos de las personas de la diversidad sexual, lo anterior, en el marco de las labores de educación cívica y de observación electoral, que realizan, respectivamente, dichas Direcciones Ejecutivas.



**Artículo 20.** Le corresponde a la DEA revisar que los productos y servicios que brinden las compañías de seguros e instituciones bancarias, sean bajo políticas de respeto y no discriminación para todas las personas.

**Artículo 21.** La DEA tomará las medidas que considere pertinentes para asegurarse que la identidad y la expresión de género no sea un obstáculo en las convocatorias públicas para ocupar cargos y puestos del Instituto. Para lo anterior, podrá solicitar la asesoría de la Unidad de Género.

**Artículo 22.** Las Direcciones Ejecutivas, Órganos Técnicos, Unidades y Órganos Desconcentrados del Instituto procurarán, como actividad permanente, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, que en los formatos, bases de datos, sistemas de procesamiento de información y sistemas de manejo de información que diseñen e implementen en el desempeño de sus funciones y que se relacionen con datos personales del personal y prestadores de servicios del Instituto, el nombre y la identidad de género de las personas sean, en la mayor medida posible, irrelevantes como criterios de operación, de forma tal que, cuando sea necesario cambiar el nombre y/o la identidad de género de las personas, el procedimiento sea cada vez más eficiente.

**Artículo 23.** La Comisión de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación, en el marco de las actividades del presente Protocolo, deberá incluir en la última sesión del año, como un punto del orden del día, el informe sobre las acciones que se han emprendido al interior del Instituto para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente, así como la estadística sobre los procedimientos que se han solicitado y concluido, relacionados con la rectificación de datos de nombre y/o sexo.

**Artículo 24.** En el caso de los Órganos desconcentrados de este Instituto, se deberá atender todas las medidas que abarca el presente Protocolo, y en su caso, deberá de brindarse capacitación y orientación por parte de la Unidad de Género al personal de las mismas.

**Artículo 25.** En término de sus atribuciones, le corresponde a la Unidad de Género emitir opinión respecto de las políticas, programas y proyectos que se implementan en el Instituto, a efecto de que los mismos garanticen el derecho a la no discriminación de las personas de la diversidad sexual.

EL SUSCRITO ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 68 BIS, NUMERAL 1, INCISO A) DE LA LEY ELECTORAL DEL ESTADO DE ESTA ENTIDAD FEDERATIVA, CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO DENOMINADO PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL QUE LABOREN EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL, CONSTANTE DE VEINTE (20) FOJAS UTILES, FUE APROBADO POR EL CONSEJO ESTATAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA MEDIANTE ACUERDO DE CLAVE IEE/CE27/2022 DURANTE LA NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE NUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

CHIHUAHUA, CHIHUAHUA A NUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS.



**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE**  
**ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA**

## **GUÍA DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS Y ELECTORALES DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El artículo 1, párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese sentido, señala que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.

Dicho precepto constitucional constituye el fundamento de la igualdad y no discriminación en México, principio y derecho que sustenta no sólo el orden jurídico nacional, sino también el internacional en materia de derechos humanos, tal como se desprende del contenido de diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tan sólo por destacar algunos.

De lo anterior, se advierte que el diseño de la democracia de nuestro país se basa en el reconocimiento de los derechos políticos y electorales de toda la ciudadanía, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad, y en su participación efectiva en la vida pública a través del ejercicio del voto en las elecciones constitucionales y mecanismos de participación ciudadana.

En ese sentido, las diversidades sexuales, en especial las relacionadas con las identidades de género, las orientaciones sexuales y las expresiones de género, así como la apariencia de las personas, no deben significar impedimento alguno para el acceso y ejercicio efectivo de este derecho.

Ahora bien, atento a lo dispuesto por 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*<sup>1</sup>, emitido por el Instituto Nacional Electoral, cuyo instrumento se dirige a todas las personas involucradas en el desarrollo de la Jornada Electoral, entre estas, al funcionariado de los Organismos Públicos Locales Electorales, es que se constituye como una base para la emisión de la presente Guía, pues se asume el compromiso de realizar todas aquellas acciones tendientes a prevenir casos de discriminación por identidad y expresión de género en las jornadas electorales y de participación ciudadana locales, estas últimas, de competencia exclusiva de este Instituto.

Así, atento al deber del Instituto Estatal Electoral de asegurar el ejercicio de los derechos políticos y electorales, así como vigilar el cumplimiento de las obligaciones de la ciudadanía<sup>2</sup>, es que emite la presente Guía, la cual se constituye como parte del compromiso institucional encaminado a concretar una política integral, transversal y progresiva de la igualdad de trato, goce y ejercicio de los derechos políticos y electorales y de participación de la ciudadanía en el ámbito local.

## II. OBJETIVOS Y ALCANCES

El objetivo general de la presente Guía es establecer directrices y acciones conducentes a garantizar el ejercicio del voto libre y secreto de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana competencia de este Instituto, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna.

Entre los objetivos específicos de este documento se encuentran:

---

<sup>1</sup> Emitido en marzo de dos mil dieciocho.

<sup>2</sup> Artículo 48, numeral 1, inciso c), de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua.

- a) Aportar información y sugerencias que contribuyan a la concientización y capacitación tanto del personal electoral, de partidos políticos y candidaturas independientes, así como de la ciudadanía que participa en el proceso de integración de mesas directivas de casilla o mesas receptoras de votación, en materia de trato igualitario y no discriminación para el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las personas.
- b) Contribuir a eliminar las barreras normativas, actitudinales, procedimentales, materiales y comunicacionales que dificultan que las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ puedan acceder y concretar, de manera efectiva, su derecho al voto y de participación.

Para la consecución de dichos objetivos, el Instituto Estatal Electoral elaborará material didáctico con el objetivo de promover igualdad, inclusión y no discriminación y garantizar los derechos de todas las personas, sin importar su apariencia sexo genérica, origen étnico, discapacidad, preferencia religiosa, sexual o política o cualquier otra condición.

### **III. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL VOTO DE LAS PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGBTTTIQ+**

La aplicación inmediata y progresiva de medidas de inclusión, así como la adopción de ajustes razonables, son necesarias 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 de la comunidad LGBTTTIQ+. A continuación, se describen las acciones que habrán de realizarse durante el desarrollo de la Jornada Electoral y/o de Participación Ciudadana para que las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ puedan ejercer su derecho al sufragio sin restricciones motivadas por prejuicio a las diversas orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones de género, conforme al Protocolo del Instituto Nacional Electoral.

#### A. DE LA JORNADA ELECTORAL Y/O DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

a) Todas las personas ciudadanas de la comunidad LGTBTTIQ+ que tengan credencial para votar vigente y estén inscritas en la Lista Nominal de Electores o, en su caso, presenten la resolución del Tribunal Electoral que les otorga el derecho a votar sin aparecer en la lista nominal o sin contar con credencial para votar podrán emitir su voto el día de la elección. En ningún caso la falta de concordancia entre la expresión de género de la persona votante con la fotografía de la credencial para votar, o bien con el nombre o el sexo (hombre o mujer) asentados en ella o en la resolución del Tribunal Electoral podrá ser causa para impedir el voto.

b) La persona que presida la mesa directiva de casilla o mesa receptora de votación deberá resolver, de acuerdo con lo señalado en el inciso anterior, si fuera el caso, cualquier observación o cuestionamiento que formule alguna de las personas presentes en la casilla o mesa receptora, ya sean personas que participan como representantes de partido político o candidatura independiente, observadores u observadoras electorales en el caso de la jornada electoral, y/o ciudadanía en general. En todo caso, si existió oposición para que la persona de la comunidad LGTBTTIQ+ votara, por parte de alguna persona autorizada para estar presente en la casilla o mesa receptora, se deberá asentar esta situación en la hoja de incidentes.

***Corresponde a la persona secretaria de la mesa directiva de casilla o mesa receptora:***

c) Recibir, en su caso, los escritos de protesta que formulen las representaciones de los partidos políticos o candidaturas independientes, y/o cualquier persona ciudadana, a fin de registrarlos en el acta e integrarlos en el expediente de la casilla electoral o de mesa receptora.

***Corresponde a cualquier persona autorizada para estar presente en la casilla o mesa receptora:***

- d) 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.
  
- e) 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.
  
- f) 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.
  
- g) Dirigirse a todas las personas electoras por sus apellidos como aparecen en la Credencial para Votar. En caso de que varias personas registradas en la Lista Nominal Electoral tengan los mismos apellidos, entonces será necesario dirigirse a la persona electora por su nombre completo.

***Corresponde a las personas supervisoras electorales<sup>3</sup> y capacitadoras asistentes electorales<sup>4</sup> y/o equivalentes en mecanismos de participación ciudadana:***

- h) Intervenir, en caso necesario, para resolver dudas y orientar al funcionariado de la mesa directiva de casilla o mesa receptora de votación sobre la aplicación de la Guía.

***Corresponde al Instituto Estatal Electoral, a través de las asambleas municipales y distritales y/o equivalentes en mecanismos de participación ciudadana:***

---

<sup>3</sup> En lo sucesivo SE

<sup>4</sup> En lo sucesivo CAE

i) Elaborar y entregar a las Direcciones Ejecutivas de Educación Cívica y Participación Ciudadana, y de Organización Electoral, en su caso, un reporte sobre los escritos de incidentes que se hayan presentado y que estén referidos a la participación de personas de la comunidad LGBTTTIQ+, así como personas integrantes de grupos históricamente vulnerados; en las casillas electorales o mesas receptoras, con el fin de sistematizar la información y dar seguimiento a la aplicación de la presente Guía.

***Corresponde al Instituto Estatal Electoral, a través de la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Participación Ciudadana, en coordinación y con el apoyo de la Unidad de Igualdad de Género, Derechos humanos y No Discriminación<sup>5</sup>:***

j) Incorporar dentro de las campañas de promoción del voto libre y razonado el contenido de esta Guía a fin de informar a la ciudadanía en general y a los organismos de la sociedad civil relacionados con los derechos de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+.

k) Habilitar un espacio de información y orientación en relación a los obstáculos o dificultades que enfrenten las personas de la comunidad LGBTTTIQ+, o cualquier otra persona de grupos históricamente vulnerados, para emitir su voto en las casillas electorales o mesas receptoras de votación, mediante vía telefónica a al número 6144321980, extensiones 2421, 2422 y 2423; por correo electrónico a la dirección [violenciapolitica@ieechihuahua.org.mx](mailto:violenciapolitica@ieechihuahua.org.mx) y/o a través de las redes sociales del Instituto. Este espacio de comunicación será atendido por personal de la Dirección de Comunicación Social en coordinación con la Unidad de Género, quien deberá estar debidamente capacitado, conocer la presente Guía de actuación, así como otros materiales relativos a la emisión del voto en los procesos electorales y de participación ciudadana sin discriminación, para estar en condiciones de resolver dudas, canalizar las peticiones y llevar un registro de las situaciones que las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ y pertenecientes a grupos históricamente vulnerados en general, pudieran tener en relación con la emisión del voto.

---

<sup>5</sup> En lo sucesivo **Unidad de Género**



l) Ante la presentación de quejas o denuncias relacionadas con la obstaculización del ejercicio de los derechos políticos y electorales y de participación ciudadana de la ciudadanía, por identidad o expresión de género, la Unidad de Género y/o cualquier otro órgano del Instituto, deberá canalizar a las personas a la Defensoría Pública de Derechos Políticos y Electorales de la Ciudadanía Chihuahuense de este Instituto.

m) Diseñar y producir un tríptico dirigido a SE y CAE locales y/o equivalentes en mecanismos de participación ciudadana, en cuyo contenido se incluirá lo relativo al derecho al voto libre y secreto de la ciudadanía, sin distinción alguna.

***Corresponde al Instituto Estatal Electoral, a través de las Direcciones Ejecutivas de Organización Electoral, y de Educación Cívica y Participación Ciudadana:***

n) El diseño, producción y distribución (asistencia electoral) de la documentación y material electoral necesaria para la consecución de los objetivos de la presente Guía. Se deberán incluir los datos sobre los medios de atención en los que pueden reportar cualquier obstáculo o dificultad encontrada para emitir su voto en la casilla electoral o mesa receptora de votación.

***Corresponde al Instituto Estatal Electoral, a través de la Defensoría Pública de los Derechos Políticos y Electorales de la Ciudadanía Chihuahuense:***

o) Brindar asesoría técnica y legal, y en su caso, representación, a personas de la comunidad LGBT+ y pertenecientes a grupos históricamente vulnerados en general, respecto de la presentación de quejas y/o denuncias relacionadas con la violación a los derechos políticos y electorales de estas, durante las jornadas electorales y de participación ciudadana y/o cualquier otra fase de los procesos electorales locales y de participación ciudadana.

#### **IV. DE LA CAPACITACIÓN**

Para hacer posible la aplicación de las medidas de inclusión el día de las elecciones constitucionales o mecanismos de participación ciudadana, es necesario incorporar nuevos elementos y/o adecuaciones al Programa de educación cívica, participación ciudadana y capacitación; desde el enfoque de derechos y una perspectiva antidiscriminatoria, las interacciones, los contenidos y aprendizajes implicados en el proceso de la capacitación son idóneos para sensibilizar, informar y concientizar sobre la igualdad de trato y la adopción de medidas encaminadas a garantizar el voto de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+.

Además, cabe destacar el potencial informativo y educativo que tiene dicha estrategia en un número considerable de ciudadanas y ciudadanos que participan en la organización y desarrollo de los mecanismos de participación ciudadana en el Estado. Esta Estrategia es crucial y puede contribuir de manera significativa a desmontar los estereotipos de género y prejuicios que sostienen las barreras culturales que pueden limitar la emisión del voto y el ejercicio de los derechos políticos y electorales de la ciudadanía de los grupos que padecen una sistemática discriminación. Sin duda, las acciones formativas son una pieza clave en la construcción de una cultura democrática basada en los derechos fundamentales y en la igualdad.

#### **V. ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

Los derechos políticos y electorales, son derechos de toda la ciudadanía, por lo que es importante el reconocimiento de la población LGBTTTIQ+ y que se propongan estrategias transversales a todos los órganos del Instituto, a efecto de que se respeten, protejan, promuevan y garanticen estos derechos de la población LGBTTTIQ+, bajo los principios de igualdad y no discriminación.

El derecho a la igualdad y no discriminación debe ser un principio de carácter transversal, que se origina del mandato constitucional, convencional y legal, por el que se instruye a las autoridades -en el ámbito de su competencia- a combatir todo tipo de discriminación contra

personas en las distintas esferas de la vida, incluyendo la discriminación por motivos de preferencia sexual u orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, lo que afecta principalmente a personas LGBTTTIQ+ .

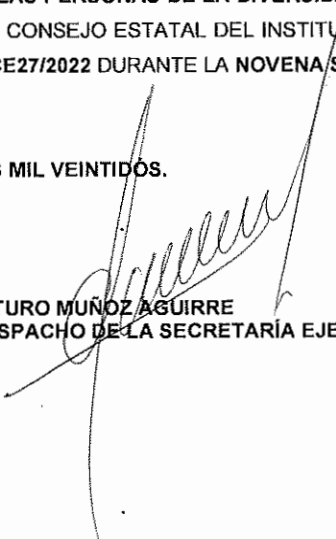
Por tal motivo, se proponen de manera enunciativa, más no limitativa, las siguientes acciones por parte del Instituto, a través de las áreas correspondientes, para coadyuvar a prevenir la violencia y la discriminación contra las personas LGBTTTIQ+:

- i. Incorporar dentro de sus proyectos de promoción del voto libre y razonado la visibilización de las personas LGBTTTIQ+, así como la instrumentación de estrategias focalizadas para incentivar el ejercicio del sufragio en este sector de la población. Para lo anterior, podrán coordinarse con alianzas estratégicas que potencien estas acciones.
- ii. Promover la participación de las personas LGBTTTIQ+ en la observación electoral.
- iii. Valorar la presente Guía como parte esencial de la planeación y organización de los mecanismos de participación ciudadana.
- iv. Difundir ampliamente esta Guía a través de todos los medios disponibles, incluyendo campañas institucionales en los medios de comunicación y redes sociales, para dar a conocer a toda la ciudadanía los lineamientos y medidas adoptadas para asegurar la participación política y electoral de las personas LGBTTTIQ+ libre de discriminación y violencia.
- v. Establecer alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil con trayectoria y conocimiento sobre los derechos humanos relacionados con la orientación sexual y expresión e identidad de género para fortalecer las capacitaciones e informar sobre la existencia de esta Guía.
- vi. Dar a conocer ampliamente esta Guía a los partidos políticos, agrupaciones políticas locales, candidaturas independientes, y ciudadanía en general, de manera que sus integrantes y simpatizantes, particularmente quienes fungirán como sus representantes en las mesas directivas de casilla o mesas receptoras de votación según corresponda, tengan conocimiento de ella.

- vii. Promover y difundir ampliamente esta Guía con las organizaciones LGBTTTIQ+ y otros organismos de la sociedad civil e instancias gubernamentales que trabajan en favor de los derechos de personas que pertenecen a dicha comunidad.
- viii. Promover la participación de personas LGBTTTIQ+ como supervisoras electorales y capacitadoras-asistentes electorales, así como en cualquier otra función electoral temporal: capturistas, técnicos electorales, entre otros cargos
- ix. Promover el voto de las personas LGBTTTIQ+ dentro de espacios libres de violencia y sin discriminación en las casillas electorales y mesas receptoras.
- x. Promover la participación de las personas LGBTTTIQ+ en la integración de mesas directivas de casilla y mesas receptoras de votación.
- xi. Brindar asesoría legal y técnica a quien la solicite, a través de la Defensoría del Instituto.
- xii. La Unidad de Género realizará capacitaciones para los partidos políticos y sociedad en general para concientizar sobre los principios de respeto a la dignidad, igualdad y no discriminación, protección de datos personales, libre desarrollo de la personalidad, no victimización secundaria, protección integral a los derechos, no criminalización y enfoque transformador en los casos de discriminación por identidad y expresión de género del que son acreedoras las personas en situación de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentran las personas LGBTTTIQ+.

EL SUSCRITO ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 68 BIS, NUMERAL 1, INCISO A) DE LA LEY ELECTORAL DEL ESTADO DE ESTA ENTIDAD FEDERATIVA, CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO DENOMINADO **GUÍA DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS Y ELECTORALES DE LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL.**, CONSTANTE DE DIEZ (10) FOJAS ÚTILES, FUE APROBADO POR EL CONSEJO ESTATAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA MEDIANTE ACUERDO DE CLAVE IEE/CE27/2022 DURANTE LA NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE NUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

CHIHUAHUA, CHIHUAHUA A NUEVE DE MAYO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

  
ARTURO MUÑOZ AGUIRRE  
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA