

*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., sábado 30 de agosto de 2025.

**No. 70**

***Folleto Anexo***

**INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE  
CHIHUAHUA**

**ACUERDO N° IEE/CE179/2025**

**SIN TEXTO**



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

**ACUERDO DEL CONSEJO ESTATAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL POR EL QUE SE REFORMA 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 EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL**

**GLOSARIO**

<b>Comisión</b>	Comisión de Normatividad del Instituto Estatal Electoral de Chihuahua
<b>Consejo Estatal</b>	Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral de Chihuahua
<b>Constitución federal</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>Constitución local</b>	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua
<b>Instituto</b>	Instituto Estatal Electoral de Chihuahua
<b>Ley Electoral</b>	Ley Electoral del Estado de Chihuahua
<b>Ley Reglamentaria</b>	Ley Electoral Reglamentaria de los artículos 99, 100, 101, 102 y 103 de la Constitución para Elegir Personas Juzgadoras del Estado de Chihuahua
<b>Protocolo</b>	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
<b>PEEPJE</b>	Proceso Electoral Extraordinario del Poder Judicial del Estado de Chihuahua 2024-2025
<b>UIGDHND</b>	Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación del Instituto

En este acuerdo el Consejo Estatal **aprueba reformar el Protocolo** a fin de adecuarlo a las disposiciones de la Ley Reglamentaria y futuros procesos electorales, así como adecuar la terminología y expresiones de su contenido conforme a la evolución del lenguaje incluyente.

Las razones que sustentan esta determinación, así como las porciones normativas que son materia de reforma se expondrán en los apartados siguientes.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1. Acuerdo IEE/CE27/2022.** El nueve de mayo de dos mil veintidós, el Consejo Estatal aprobó el acuerdo **IEE/CE27/2022**, por medio del cual emitió el Protocolo.

**1.2. Inicio del PEEPJE.** El veintiocho de diciembre de dos mil veinticuatro se instaló el Consejo Estatal para dar inicio al PEEPJE, en el que se debían elegir la totalidad de las magistraturas del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal de Disciplina Judicial, así como las juezas y jueces de primera instancia y menores del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, conforme a lo dispuesto por los **Decretos LXVIII/RFCNT/0172/2024 I P.O.** y



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

**LXVIII/EXLEY/0184/2025 II P.E.**, emitidos por el H. Congreso del Estado de Chihuahua, por los que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución local y se emite la Ley Reglamentaria.

**1.3. Remisión de normativa para análisis.** El veintitrés de abril de dos mil veinticinco<sup>1</sup>, la Comisión, mediante Interoficio **I-IEE-CN-009/2025**, envió el Protocolo a la UIGDHND para solicitar su apoyo como el área especializada en la materia, a fin de que la analizara para valorar si la normativa debía ser reformada.

El quince de mayo, mediante Interoficio **I-IEE-UIGDHND-122/2025**, la UIGDHND respondió el requerimiento a la Comisión, remitiendo sus observaciones y propuestas, con la colaboración de diversos colectivos relacionados.

**1.4. Aprobación del anteproyecto de reforma al Protocolo.** El veintitrés de mayo, la Comisión aprobó el anteproyecto de reforma al Protocolo, el cual fue remitido a la Secretaría Ejecutiva del Instituto para que realizara observaciones y, posteriormente, lo pusiera a consideración del Consejo Estatal para su aprobación.

**1.5. Remisión del proyecto al Consejo Estatal.** El veinte de agosto, la Secretaría Ejecutiva del Instituto puso a disposición del Consejo Estatal el proyecto de reforma al Protocolo para su consideración.

## 2. COMPETENCIA

El Consejo Estatal es competente para aprobar la reforma al Protocolo, ya que es el órgano de dirección superior del Instituto, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, así como los principios que guían sus actividades. Además, tiene entre sus facultades la emisión de reglamentos para regular sus funciones, y, por tanto, la aprobación de cualquier modificación a los mismos.

Atento a lo expuesto, se hace patente la competencia del Consejo Estatal para aprobar la reforma materia del presente, de conformidad con los artículos 36, séptimo párrafo, de la Constitución local, 47, numeral 1, 50, numeral 1, 52, 65, numeral 1, incisos o), r) y rr), de la Ley Electoral y 19 de la Ley Reglamentaria.

<sup>1</sup> Todas las fechas corresponden a dos mil veinticinco, salvo mención expresa de otro año.



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

### 3. FACULTAD REGLAMENTARIA DEL INSTITUTO

La modificación a la configuración de las disposiciones contenidas en el Protocolo tiene sustento legal y constitucional, pues se realiza por el Consejo Estatal acorde a sus facultades.

Por su parte, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ha señalado que la facultad reglamentaria es la potestad atribuida por el ordenamiento jurídico a determinados órganos de autoridad -como el Consejo Estatal-, para emitir normas jurídicas abstractas, impersonales y obligatorias, para proveer en la esfera administrativa el exacto cumplimiento de la ley; además de que, por ser un organismo constitucional autónomo y contar con funciones constitucionalmente asignadas, cuenta con una libertad mayor para implementar lineamientos y reglamentos, siempre que éstos estén dirigidos a cumplir con mayor eficiencia y alcance los fines que les hayan sido asignados<sup>2</sup>.

Por tanto, el Instituto, como ente de interés público y con autonomía en su funcionamiento<sup>3</sup>, quien ejerce la función electoral en la entidad, cuenta con atribuciones a través de su Consejo Estatal, para expedir reglamentos, lineamientos y los criterios que sean necesarios a fin de hacer efectivas las disposiciones de la Ley Electoral y de la Ley Reglamentaria.

Aunado a ello, la norma reglamentaria se emite por facultades explícitas o implícitas previstas en la ley o que de ella derivan, siendo precisamente esa zona donde pueden y deben expedirse reglamentos que provean a la exacta observancia de aquélla, por lo que al ser competencia exclusiva de la ley la determinación del qué, quién, dónde y cuándo de una situación jurídica general, hipotética y abstracta, al reglamento de ejecución competará, por consecuencia, el cómo de esos mismos supuestos jurídicos<sup>4</sup>.

En ese sentido, si el Protocolo impone disposiciones no derivadas expresamente en la norma secundaria, pero que pueden ser deducidas de las facultades implícitas o explícitas de la potestad reglamentaria prevista en las Constituciones federal y local, o bien, de los principios y valores que tutela el ordenamiento jurídico local respectivo, las mismas están dentro de los parámetros legales.

<sup>2</sup> Véase en el recurso de apelación de clave SUP-RAP-34/2021.

<sup>3</sup> De conformidad con el artículo 36, párrafo séptimo, de la Constitución local.

<sup>4</sup> Véase la Jurisprudencia P/J. 30/2007, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: FACULTAD REGLAMENTARIA. SUS LÍMITES.





INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

#### 4. REFORMA DEL PROTOCOLO

Atendiendo a lo expuesto, el Consejo Estatal considera debe reformarse el Protocolo a fin de **modificar** su denominación y su articulado, con excepción de los artículos 3, 9, 11, 12, 13; **adicionar** la fracción VI al artículo 7, el párrafo segundo al artículo 17 y el párrafo segundo al artículo 21; **derogar** el inciso r) del artículo 4.

Esto es así, pues es necesario armonizar la normativa del Instituto, en este caso del Protocolo, para tomar en consideración las nuevas figuras y sujetos que surgen con los procesos electorales judiciales, ya que estos órganos novedosos también deben estar vinculados a las disposiciones y principios que rigen la protección y garantía de derechos humanos de sus integrantes, asegurándose de que todo el personal cuente con los mismos derechos y obligaciones.

De la misma forma, se tiene que se deben actualizar conceptos relativos a la diversidad sexual, pues en la evolución de la dinámica social surgen nuevas manifestaciones de expresión de la identidad individual, haciéndose necesario su reconocimiento a fin de ser inclusivos, y reafirmar el compromiso con los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad humana.

##### 4.1. Modificación de definiciones y adecuaciones conforme a la reforma constitucional

En el Protocolo, se detectó que señala a los "Órganos desconcentrados" y al Instituto de forma separada, resultando adecuado y práctico que cuando se refiera al "Instituto" se haga referencia a todos los órganos que pertenecen al mismo de forma integral, dentro de los cuales se encuentran los órganos desconcentrados que son las asambleas distritales y municipales, contempladas en la Ley Electoral, así como aquellas que sea necesario conformar con motivo de las facultades de este órgano, como es el caso de las asambleas distritales creadas para el PEEPJE, atendiendo a los distritos judiciales del Estado y con vista en lo dispuesto en la Ley Reglamentaria.

Así la reforma quedaría como sigue:



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Propuesta para reforma
ARTÍCULO 4	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>k) Instituto: El Instituto Estatal Electoral de Chihuahua.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>k) Instituto: El Instituto Estatal Electoral de Chihuahua y/o sus Órganos centrales y/o sus Órganos desconcentrados, siendo éstos las asambleas municipales o distritales.</p> <p>...</p>
	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>r) Se deroga.</p> <p>...</p>
ARTÍCULO 6	<p>Artículo 6.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 6.</p> <p>...</p> <p>III. Derecho a utilizar los sanitarios y otros servicios comunes del Instituto, acorde con su identidad de género. Todos los sanitarios 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 corresponderá a la DEA, los cuales deberán contar con la aprobación de la Unidad de Género.</p> <p>...</p>
ARTÍCULO 10	<p>Artículo 10. El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma:</p> <p>...</p> <p>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:</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 10. El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma:</p> <p>...</p> <p>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:</p> <p>...</p> <p>e) A la persona titular de la Dirección Ejecutiva, Órgano Técnico, Unidad 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.</p> <p>...</p>

**4.2. Modificación en función de lenguaje incluyente**

Respecto al lenguaje incluyente, es necesario actualizar conceptos y redefinir redacciones para hacer el contenido del Protocolo coherente con el principio de inclusión, además de reconocer en su texto diversas identidades y expresiones dentro de la población de la diversidad sexogenérica que no se tenían contempladas.



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Así la reforma quedaría como sigue:

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
Encabezado	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	PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS QUE LABOREN EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL
ARTÍCULO 1	<b>Artículo 1.</b> 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.	<b>Artículo 1.</b> 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 <b>orientación sexual, identidad y expresión de género</b> de las personas integrantes de la <b>población LGBTTTIQA+</b> que laboran y prestan sus servicios en él, <b>sean respetadas</b> .
ARTÍCULO 2	<b>Artículo 2.</b> 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.	<b>Artículo 2.</b> 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 <b>población LGBTTTIQA+</b> 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 4	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... g) <b>Discriminación sexual y de género:</b> 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. ...	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... g) <b>Diversidad sexual y de género:</b> 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, su <b>identidad, expresión de género y orientación sexual</b> . ...
	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... m) <b>LGBTTTIQ+:</b> Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales y Queer. El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias. ...	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... m) <b>LGBTTTIQA+:</b> Lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales, <b>queer</b> y <b>asexual</b> . El signo + significa la suma de nuevas comunidades y disidencias. ...
	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... p) <b>Protocolo:</b> 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. ...	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... p) <b>Protocolo:</b> Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por <b>orientación sexual, identidad y expresión de género</b> de las personas que laboren en el Instituto Estatal Electoral. ...
	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... s) <b>Orientación sexual:</b> 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. ...	<b>Artículo 4.</b> Para efectos del presente Protocolo se entenderá por: ... s) <b>Orientación sexual:</b> Término utilizado para referirse a las múltiples posibilidades vinculatorias y de la construcción del deseo de las personas en un sentido erótico, afectivo y sexual, a partir del reconocimiento o rechazo (asexualidad) de la posibilidad de sentir atracción exclusiva o primordial hacia otras personas en función de su condición sexogenérica y/o de otras condiciones. ...



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>t) <b>Personas cisgénero:</b> Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>t) <b>Personas cisgénero:</b> Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>Mujer cisgénero:</b> Persona asignada al nacer con el género "mujer" sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercebida se corresponde con dicho género.</li> <li>— <b>Hombre cisgénero:</b> Persona asignada al nacer con el género "hombre" sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercebida se corresponde con dicho género.</li> </ul> <p>...</p>
	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>w) <b>Personas trans:</b> 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. 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 tt, 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.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:</p> <p>...</p> <p>w) <b>Persona trans:</b> Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (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.</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 5</b></p>	<p>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.</p>	<p>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 <b>orientación sexual, identidad y expresión de género</b>, por quienes laboran o prestan servicios profesionales en el Instituto.</p>
<p><b>ARTÍCULO 6</b></p>	<p>Artículo 6. Los derechos de las personas de la diversidad sexual o integrantes de la comunidad LGBTTTTIQ+ que laboran o prestan sus servicios en el Instituto serán, de manera enunciativa, más no limitativa, los siguientes:</p> <p>...</p> <p>Artículo 6.</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>Artículo 6.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 6. Los derechos de las personas de la <b>población LGBTTTTIQA+</b> que laboran o prestan sus servicios en el Instituto serán, de manera enunciativa, más no limitativa, los siguientes.</p> <p>...</p> <p>Artículo 6.</p> <p>IV. Derecho a no ser discriminadas por su <b>orientación sexual, identidad o expresión de género</b> en la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina en el trato y las condiciones de empleo en el Instituto.</p> <p>...</p> <p>Artículo 6.</p> <p>VI. Derecho a que la atención brindada por el servicio médico del Instituto dentro de sus instalaciones sea <b>libre de prejuicios de género y sin discriminación</b>, bajo los principios de profesionalismo y eficiencia.</p>



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
	<p>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.</p> <p>...</p>	<p>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 <b>orientación sexual</b>, identidad y/o expresión de género, a efecto de que desempeñen sus labores bajo esa perspectiva.</p> <p>...</p>
	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>VIII. Derecho a obtener las siguientes licencias, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Interior, según corresponda:</p> <p>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.</p> <p>b) Licencia médica con goce de sueldo.</p> <p>c) Licencia sin goce de sueldo.</p> <p>La negativa a otorgar dichas licencias deberá estar debidamente fundada y motivada.</p> <p>En ningún momento se le puede exigir a la persona de integrante de la comunidad LGBTTTIQ+ 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.</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>VIII. Derecho a obtener las siguientes licencias, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Interior, según corresponda:</p> <p>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.</p> <p>b) Licencia médica con goce de sueldo.</p> <p>c) Licencia sin goce de sueldo.</p> <p>La negativa a otorgar dichas licencias deberá estar debidamente fundada y motivada.</p> <p>En ningún momento se le puede exigir a la persona de integrante de la <b>población LGBTTTIQA+</b> 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.</p> <p>...</p>
	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>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:</p> <p>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</p> <p>b) Solicitar a la Unidad de Género que hable con la persona que funge como superior jerárquica, para los efectos antes señalados.</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>XI. De manera voluntaria, a efecto de que sea respetada su identidad de género en su entorno laboral, <b>la persona puede:</b></p> <p>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</p> <p>b) Solicitar a la Unidad de Género que hable con la persona que funge como superior jerárquica, para los efectos antes señalados.</p> <p>...</p>
	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 6.</b></p> <p>...</p> <p>XII. Si la o las <b>personas integrantes de la población LGBTTTIQA+</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 7</b></p>	<p><b>Artículo 7.</b> De manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes podrán ser consideradas como violencia por identidad o expresión de género:</p>	<p><b>Artículo 7.</b> De manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes podrán ser consideradas</p>



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
	...	como violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género: ...
	Artículo 7. ... 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. ...	Artículo 7. ... V. Hacer bromas, burlas, piropos, comentarios y preguntas, no consentidos por la persona de la diversidad sexogenérica 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. ...
	Artículo 7. ... No existe ...	Artículo 7. ... VI. Realizar comentarios ofensivos, cuestionamientos o burlas sobre la orientación sexual, expresión o identidad de género de una persona, así como propagar rumores, insultos o prejuicios en su contra. ...
ARTÍCULO 8	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. ...	Artículo 8. Las personas integrantes de la población LGBTTTIQA+ 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, 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. ...
ARTÍCULO 10	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: ...	Artículo 10. El procedimiento de rectificación se llevará a cabo de la siguiente forma: I. La persona interesada deberá solicitar a la Unidad de Género el inicio del procedimiento de rectificación de documentos y registros institucionales, atendiendo a las siguientes reglas: ...
ARTÍCULO 14	Artículo 14. ... 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 LGBTTTIQ+, 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. ...	Artículo 14. ... 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 población LGBTTTIQA+, 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. ...
ARTÍCULO 15	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 LGBTTTIQ+ en su entorno laboral. ...	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, haciendo énfasis en la discriminación que enfrentan las personas LGBTTTIQA+ en el entorno laboral. ...
	Artículo 15.	Artículo 15.



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
	<p>...</p> <p>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.</p>	<p>...</p> <p>La Unidad de Género diseñará e implementará un plan integral anual de capacitación en temas de diversidad sexual, expresión e identidad de género, interseccionalidad y derechos humanos, dirigido al personal del Instituto, incluidos los órganos desconcentrados y el personal del OIC. Este plan incluirá acciones de formación básica, especializada y de actualización, así como mecanismos de evaluación de impacto.</p>
ARTÍCULO 16	<p>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.</p>	<p>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, se considerará de manera obligatoria la temática relativa a la no discriminación de las personas de la diversidad sexual y de género, incentivando la participación de estas poblaciones en las actividades institucionales.</p>
ARTÍCULO 17	<p>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.</p>	<p>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 representación incluyente, diversa y no binaria de la expresión de género.</p>
	<p>No existe</p>	<p>Artículo 17. ... Estas campañas deberán contar con lenguaje incluyente, recursos visuales diversos y mensajes que promuevan el respeto a todas las identidades.</p>
ARTÍCULO 18	<p>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+.</p>	<p>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 como criterio obligatorio abordar la discriminación contra las personas de la diversidad sexual. Se procurará, de forma sistemática, la participación como ponentes o integrantes de panel de personas de la población LGBTTTIQ+, especialmente aquellas con experiencia en el ámbito de los derechos humanos y justicia social.</p>
ARTÍCULO 19	<p>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.</p> <p>...</p> <p>Artículo 19.</p> <p>...</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 19. Le corresponde a la Unidad de Género compilar y actualizar una lista de personas integrantes de la población LGBTTTIQ+ que sean expertas en temas de discriminación por género, para participar en las actividades de capacitación o difusión organizadas por el Instituto. Además, deberá establecer alianzas formales con organizaciones de la sociedad civil especializadas en diversidad sexual y de género y derechos humanos, con el fin de enriquecer los contenidos y ampliar los espacios de participación.</p> <p>...</p> <p>Artículo 19.</p> <p>...</p> <p>La DEECyPC y la DEOE, de contar con la información, deberán remitir anualmente a la Unidad de Género un directorio actualizado de personas expertas y organizaciones de la sociedad civil aliadas</p>
ARTÍCULO 20	<p>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.</p>	<p>Artículo 20. Le corresponde a la DEA revisar que los productos y servicios que brinden las compañías de seguros e instituciones bancarias se otorguen bajo políticas de respeto y no discriminación para todas las personas, incluyendo cláusulas específicas que garanticen el trato digno y sin prejuicios hacia la población LGBTTTIQ+.</p>
ARTÍCULO 21	<p>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</p>	<p>Artículo 21. La DEA tomará las medidas que considere pertinentes para asegurarse que la identidad y expresión de género no constituyan motivo de</p>



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

Artículo	Texto actual	Redacción propuesta para reforma
	convocatorias públicas para ocupar cargos y puestos del Instituto. Para lo anterior, podrá solicitar la asesoría de la Unidad de Género.	exclusión o sesgo en las convocatorias públicas para ocupar cargos y puestos del Instituto.
	No existe	Artículo 21.  Para ello, deberá incorporar un enfoque de inclusión en los lineamientos de reclutamiento y selección, y garantizar el acompañamiento de la Unidad de Género en todo el proceso.
ARTÍCULO 22	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 22. Las Direcciones Ejecutivas, Órganos Técnicos, Unidades y el Instituto procurarán que, en sus sistemas de gestión de datos personales, el nombre y la identidad de género sean irrelevantes como criterios de operación. Asimismo, deberán contar con lineamientos claros, accesibles y eficaces para la rectificación de datos personales por identidad de género, respetando la confidencialidad y dignidad de la persona solicitante.
ARTÍCULO 23	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 23. La Comisión de Derechos Humanos, Igualdad y Paridad de Género incluirá en su última sesión anual un informe sobre las acciones realizadas para dar cumplimiento a este Protocolo, así como las estadísticas desagregadas por orientación sexual e identidad de género sobre los procedimientos de rectificación de datos solicitados y concluidos.
ARTÍCULO 24	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 24. En el Instituto se deberá dar cumplimiento a todas las medidas del presente Protocolo, y recibir capacitaciones continuas, específicas y adaptadas al contexto local, impartidas por la Unidad de Género, para asegurar su correcta implementación.
ARTÍCULO 25	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.	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 y de género.

La reforma, actualización y adición señalada, obran en el documento anexo al presente acuerdo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se emiten los siguientes acuerdos.

### 5. ACUERDOS

**PRIMERO.** Se **reforman** la denominación y articulado con excepción de los artículos 3, 9, 11, 12, 13; se **adiciona** la fracción VI al artículo 7, el párrafo segundo al artículo 17 y el párrafo segundo al artículo 21 y se **deroga** el inciso r) del artículo 4 del 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, para quedar



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

IEE/CE179/2025

en los términos precisados en el apartado 4. del presente, modificaciones que obran en el documento que se anexa a la presente determinación.

**SEGUNDO.** Las modificaciones aprobadas **entrarán en vigor** al día siguiente de su aprobación.

**TERCERO. Publíquese** el presente acuerdo y sus anexos en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua, en los estrados de las oficinas centrales y la Oficina Regional Juárez, y en el portal de internet del Instituto Estatal Electoral de Chihuahua.

**CUARTO. 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 Consejerías 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 **Cuarta Sesión Ordinaria** de **veintiuno** de **agosto de dos mil veinticinco**, firmando para constancia, la Consejera Presidenta: Yanko Durán Prieto, y, el Secretario Ejecutivo, quien da fe. **DOY FE.**

**YANKO DURÁN PRIETO**  
**CONSEJERA PRESIDENTA**

**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE**  
**SECRETARIO EJECUTIVO**

En la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a **veintiuno** de **agosto** de **dos mil veinticinco**, el suscrito Secretario Ejecutivo del Instituto Estatal Electoral, certifica que el presente acuerdo fue aprobado por el Consejo Estatal del Instituto Estatal Electoral por unanimidad de votos de las Consejerías Electorales en la **Cuarta Sesión Ordinaria** de **veintiuno** de **agosto de dos mil veinticinco**. 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**  
**SECRETARIO EJECUTIVO**

**CONSTANCIA.** Publicada el día **21** de agosto de dos mil veinticinco, a las **13:25** horas, en los estrados de este Instituto Estatal Electoral, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 539 de la Ley Electoral del Estado de Chihuahua. **DOY FE.**

**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE**  
**SECRETARIO EJECUTIVO**

## **PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LAS PERSONAS 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 LGBTTTIQA+<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. Queer y asexuales. 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>

<sup>3</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 LGTBTTIQ+ 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, 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

---

<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).

## 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 **orientación sexual, identidad y expresión de género** de las personas integrantes de la **población LGBTTTIQA+** que laboran y prestan sus servicios en él, **sean respetadas**.

**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 **población LGBTTTIQA+** 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.

- g) Diversidad 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, **su identidad, expresión de género y orientación sexual.**
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- k) **Instituto:** El Instituto Estatal Electoral de Chihuahua **y/o sus Órganos centrales y/o sus Órganos desconcentrados, siendo éstos las asambleas municipales o distritales.**
- l) **Ley General de Protección de Datos:** Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- m) **LGBTTTIQA+:** Lesbianas, **gais**, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales **queer y asexual**. 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.
- p) **Protocolo:** Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por **orientación sexual**, identidad y expresión de género de las personas **que laboren en el Instituto Estatal Electoral.**
- q) **OIC:** Órgano Interno de Control del Instituto Estatal Electoral.
- r) **Se deroga.**
- s) **Orientación sexual:** Término utilizado para referirse a las múltiples posibilidades vinculatorias y de la construcción del deseo de las personas en un sentido erótico, afectivo y sexual, a partir del reconocimiento o rechazo (asexualidad) de la posibilidad de sentir atracción exclusiva o primordial hacia otras personas en función de su condición sexogenérica y/o de otras condiciones.
- t) **Personas cisgénero:** Cuando la expectativa social del género de la persona se

alineada con el sexo asignado al nacer.

- **Mujer cisgénero:** Persona asignada al nacer con el género “mujer” sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercebida se corresponde con dicho género.
  - **Hombre cisgénero:** Persona asignada al nacer con el género “hombre” sobre la base de sus caracteres sexuales, cuya identidad autopercebida se corresponde con dicho género.
- 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.
- 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.
- w) **Personas trans:** Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (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.
- 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.
- 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.

**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.

**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 **orientación sexual, identidad y expresión 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 **población LGBTTTIQA+** 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 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 corresponderá a la DEA, los cuales deberán contar con la aprobación de la Unidad de Género.
- IV. Derecho a no ser discriminadas por su **orientación sexual, identidad o expresión 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.
- 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 **orientación sexual, 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.
- 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 de integrante de la **población LGBT+TIQA+** 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 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 **población LGBTTTIQA+** 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 **orientación sexual**, 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 sexogenérica** 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.
- VI. **Realizar comentarios ofensivos, cuestionamientos o burlas sobre la orientación sexual, expresión o identidad de género de una persona, así como propagar rumores, insultos o prejuicios en su contra.**

**Artículo 8.** Las personas integrantes de la **población LGBTTTIQA+** 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, 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 **persona** 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 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 mantendrá 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 **población LGBT+**, 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.

**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, **haciendo énfasis en la discriminación que enfrentan las personas LGBT+ en el entorno laboral.**

**La Unidad de Género diseñará e implementará un plan integral anual de capacitación en temas de diversidad sexual, expresión e identidad de género, interseccionalidad y derechos humanos, dirigido al personal del Instituto, incluidos los órganos desconcentrados y el personal del OIC. Este plan incluirá acciones de formación básica, especializada y de actualización, así como mecanismos de evaluación de impacto.**

**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, **se considerará de manera obligatoria** la temática relativa a la no discriminación de las personas de la diversidad sexual y de género, **incentivando la participación de estas poblaciones en las actividades institucionales.**

**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 **representación incluyente, diversa y no binaria** de la expresión de género.

**Estas campañas deberán contar con lenguaje incluyente, recursos visuales diversos y mensajes que promuevan el respeto a todas las identidades.**

**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 **como criterio obligatorio** abordar la discriminación contra las personas de la diversidad sexual. **Se procurará, de forma sistemática, la participación como ponentes o integrantes de panel de personas de la población LGBTTTIQA+, especialmente aquellas con experiencia en el ámbito de los derechos humanos y justicia social.**

**Artículo 19.** Le corresponde a la Unidad de Género compilar y actualizar una lista de personas integrantes de la **población LGBTTTIQA+** que sean expertas en temas de discriminación por género, para participar en las actividades de capacitación o difusión organizadas por el Instituto. **Además, deberá establecer alianzas formales con organizaciones de la sociedad civil especializadas en diversidad sexual y de género**

**y derechos humanos, con el fin de enriquecer los contenidos y ampliar los espacios de participación.**

La DEECyPC y la DEOE, de contar con la información, deberán **remitir** anualmente a la Unidad de Género **un directorio actualizado** de personas expertas y **organizaciones de la sociedad civil aliadas**.

**Artículo 20.** Le corresponde a la DEA revisar que los productos y servicios que brinden las compañías de seguros e instituciones bancarias se otorguen bajo políticas de respeto y no discriminación para todas las personas, **incluyendo cláusulas específicas que garanticen el trato digno y sin prejuicios hacia la población LGBTTTIQA+.**

**Artículo 21.** La DEA tomará las medidas que considere pertinentes para asegurarse que la identidad y expresión de género no **constituyan motivo de exclusión o sesgo** en las convocatorias públicas para ocupar cargos y puestos del Instituto.

**Para ello, deberá incorporar un enfoque de inclusión en los lineamientos de reclutamiento y selección, y garantizar el acompañamiento de la Unidad de Género en todo el proceso.**

**Artículo 22.** Las Direcciones Ejecutivas, Órganos Técnicos, Unidades y el Instituto procurarán que, en sus **sistemas de gestión de datos personales, el nombre y la identidad de género sean irrelevantes como criterios de operación. Asimismo, deberán contar con lineamientos claros, accesibles y eficaces para la rectificación de datos personales por identidad de género, respetando la confidencialidad y dignidad de la persona solicitante.**

**Artículo 23.** La Comisión de Derechos Humanos, Igualdad y Paridad de Género incluirá en su última sesión anual un informe sobre las acciones realizadas para dar cumplimiento a este Protocolo, así como las estadísticas desagregadas por orientación sexual e identidad de género sobre los procedimientos de rectificación de datos solicitados y concluidos.

**Artículo 24.** En el Instituto se deberá dar cumplimiento a todas las medidas del presente

Protocolo, y recibir **capacitaciones continuas, específicas y adaptadas al contexto local**, impartidas por la Unidad de Género, para asegurar su correcta implementación.

**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 y de género.

EL SUSCRITO SECRETARIO EJECUTIVO DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE CHIHUAHUA, HAGO CONSTAR Y CERTIFICO QUE LA PRESENTE COPIA, CONSTANTE DE DIECISÉIS FOJAS ÚTILES CON TEXTO POR AMBOS LADOS, QUE OBRA EN LOS ARCHIVOS DE ESTE INSTITUTO Y QUE TUVE A LA VISTA.

LO ANTERIOR, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 68 BIS, NUMERAL 1, INCISO I), DE LA LEY ELECTORAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

SE EXPIDE LA PRESENTE EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, CHIHUAHUA, A VEINTICINCO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTICINCO. DOY FE.



INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL  
CHIHUAHUA

**ARTURO MUÑOZ AGUIRRE**  
SECRETARIO EJECUTIVO

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

**SIN TEXTO**

**SIN TEXTO**