

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 LGTTTIQ+¹ 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 Electoral², 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

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

² 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

de que los Estados adopten medidas para garantizar este derecho conforme los estándares interamericanos e internacionales en la materia³.

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 convencionales⁴. Al respecto, un experto independiente en orientación sexual e identidad de género de Naciones Unidas⁵ 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 LGBTTTIQ+ 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,

³³ 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

⁴ Ibidem.

⁵ 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 motivo⁶.
- 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 personas⁷.
- 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 asumido⁸.
- 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.

⁶ 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.

⁷ 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>. [Consulta: 29 de septiembre, 2016.]

⁸ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consultable en la liga electrónica: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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 relacionarse⁹.

- 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 edad¹⁰.
- 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.

⁹ 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.

¹⁰ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Consultable en la liga electrónica: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/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 edad¹¹.
- 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 cis¹².
- 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.¹³
- 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

¹¹ Ibidem.

¹² 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>. [Consulta: 4 de noviembre, 2016.]

¹³ 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

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 género⁴⁸ (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 persona¹⁴. 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 condicionada¹⁵.
- 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 estereotipos¹⁶.
- 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.

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

¹⁵ Idem nota 9.

¹⁶ 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 LGTBTTIQ+ 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 conductas¹⁷.

- 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.

¹⁷ 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 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.

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 LGTBTTIQ+ 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 LGBTTTTIQ+.

Artículo 19. Le corresponde a la Unidad de Género compilar y actualizar una lista de personas integrantes de la comunidad LGBTTTTIQ+ 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**