



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

Las suscritas Magistradas Susana Sarmiento López, Mónica de Jesús Trejo Velázquez y el Magistrado Víctor Marcelo Ruíz Reyna, integrantes del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, en ejercicio de las facultades que nos confieren los artículos 79, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 11, fracción XXXI de la Ley Orgánica; y 9, fracción VIII del Reglamento Interior, ambas normativas de este Tribunal, y en atención al siguiente:

Considerando

En ese sentido los órganos impartidores de justicia en México están comprometidos en garantizar Espacios laborales libres de violencia y generar la interpretación de las normas jurídicas, tomando en consideración la distinta afectación que genera éstas en cada persona por la asignación diferenciada de roles.

Que, de acuerdo al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se entiende por equidad de género al uso, control y beneficio de los bienes y servicios públicos de manera justa e igualitaria, incluyendo aquello socialmente valorados como oportunidades y estímulos, propiciando la participación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural, familiar, laboral y educativa;

No obstante, lo anterior, las mujeres no siempre gozan de los mismos derechos que los hombres debido a diferencias estructurales, sociales y a la distribución desigual de poder. Los hombres y las mujeres deben tener igual participación en la toma de decisiones, en el acceso a la educación y a una vida profesional. Para reducir las diferencias del sistema político, social y económico, cada uno debe poder expresar sus ideas, prioridades y opiniones.

Las desigualdades en el trato a las personas según el género provocan situaciones de violencia, abuso y destrato, generando un desequilibrio individual y social, por lo que para lograr un equilibrio y un correcto desarrollo en la sociedad, es elemental que se respete



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

la contribución de todas las personas de cualquier género, cumpliendo el rol de ciudadanas y ciudadanos, individuos sociales y generadores de recursos.

Con base en lo anterior, y tomando en consideración que uno de los ejes del Plan de Trabajo 2021 del “Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, del que forma parte este Tribunal Administrativo, es la de realizar normatividad interna para Transversalizar la perspectiva de género; el Comité de Equidad de Género del Tribunal a través de su Presidenta quien es integrante del Pleno del Tribunal, propone la aprobación de los presentes Lineamientos y se promueva la aceptación de acciones afirmativas que favorezcan la conciliación entre la vida personal, laboral, familiar e institucional, mediante su aplicación.

Por los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, las Magistradas y Magistrado, integrantes del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, tienen a bien expedir los siguientes:

LINEAMIENTOS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO

Capítulo I Generalidades

Primero. Los presentes lineamientos establecen los principios, valores y deberes en materia de igualdad de género y derechos humanos que deberá observar y cumplir el personal del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas en el ejercicio de sus atribuciones. Su contenido es de carácter obligatorio y complementario al Reglamento Interior de este Tribunal.

Para tal fin, los presentes lineamientos son aplicables para todo el personal del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado.

En ese sentido, los diversos órganos señalados en el apartado que antecede, deberán aplicar, cuando así proceda y en el ámbito de sus respectivas competencias los protocolos



“2021, Año de la Independencia”

que de manera enunciativa más no limitativa que publique la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Segundo. Para los efectos de interpretación de los presentes Lineamientos se entenderá por:

- I. **Tribunal.** - Al Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas;
- II. **Constitución Federal.** - A la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- III. **Constitución del Estado.** - A la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas;
- IV. **Tratados.** - A los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos;
- V. **Lineamientos.** - A los presentes Lineamientos en materia de igualdad de género y derechos humanos;
- VI. **Comité de Equidad de Género.** - Al órgano colegiado al interior del Tribunal, encargado de promover, diseñar, coordinar y difundir las políticas y programas para institucionalizar la perspectiva de género y su implementación como categoría de análisis en la impartición de justicia; así como la promoción y respeto a los derechos humanos.
- VII. **Personal Judicial.** - A las servidoras y servidores públicos que se desempeñan en el Tribunal Administrativo del Poder Judicial, en el ejercicio de la función jurisdiccional o administrativa;
- VIII. **Derechos humanos.** - A los derechos inherentes a la dignidad humana reconocidos como tales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los contenidos en los tratados internacionales suscritos y ratificados por México;
- IX. **Abuso de poder.** - Al acto del personal judicial que se excede en sus atribuciones o facultades frente a subordinados o ante los usuarios de la justicia, utilizando ese poder injustificadamente para ocasionar un daño de cualquier tipo;
- X. **Hostigamiento laboral.** - La conducta o comportamiento que atenta contra la reputación de la víctima o en el ejercicio de su trabajo, o bien que trate de manipular la comunicación e información con los demás, dañando su salud laboral y/o a la dignidad;
- XI. **Hostigamiento Sexual.** - Al comportamiento u observación con fines sexuales, tales como el contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, exigencias de contenido sexual, verbales o, de hecho;



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



“2021, Año de la Independencia”

XII. Sexo. - Se ha concebido como el elemento que distingue a las personas, como mujeres y hombre, sobre la base criterios biológicos. Por lo general, es asignado al momento del nacimiento con el simple examen de los genitales externos, pero aun cuando es socialmente admitido que la apariencia de los genitales es suficiente para clasificar los cuerpos, en realidad el sexo depende de distintas áreas fisiológicas para su determinación. Existen cuatro criterios para definir al sexo de una persona (i) cromosómico, regido por el sistema XX (mujer) y XY (hombre); (ii) gonadal, relativo a la presencia de ovarios o testículos; (iii) genital, concerniente a los órganos sexuales internos y externos; y (iv) hormonal, referente a la mayor concentración de progesterona y estrógenos en el caso de las mujeres, y de andrógenos en el caso de los hombres;

XIII. Género. -Se conforma por el conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo, es el que define de acuerdo a los parámetros que se establecen en cada sociedad, cómo deben ser los hombres y las mujeres, cómo deben verse, cómo deben comportarse, a que deben dedicarse, cómo deben relacionarse entre sí, etcétera;

XIV. Roles de género. -Hacen referencia a las funciones, comportamientos y tareas que una sociedad o grupo de personas asigna a hombres, mujeres y minorías sexuales;

XV. Masculinidades. - Se conforman por una serie de prácticas sociales basadas en las relaciones de género que afectan la experiencia corporal, la personalidad y la cultura de hombres mujeres. Estas prácticas se vinculan con las relaciones de poder y de producción (división sexual del trabajo), y con los vínculos emocionales o el deseo sexual. Son construcciones culturales y sociales que varían en tiempo y lugar y que son diversas y dinámicas;

XVI. Estereotipos. - Son una forma de categorización social que facilita nuestras interacciones cotidianas con otras personas;

XVII. Estereotipos de género. - A las ideas heredadas de carácter cultural o social, según las cuales existen diferencias en las características, capacidades, conductas o funciones que son propias del género femenino y/o masculino;

XVIII. Estereotipos descriptivo. -Se distingue por adjudicar una propiedad, atributo o característica a las personas de un grupo social, por el solo hecho de pertenecer a él, este tipo de estereotipos, tienen la forma de una generalización, esto quiere decir que informan sobre una determinada característica sólo en términos probalísticos, más no universales;

XIX. Estereotipos normativos. - Este tipo de estereotipos a diferencia de los descriptivos, no tienen por objeto adjudicar una propiedad o característica, sino atribuir determinados roles a las personas que integran un grupo social específico, por el solo hecho de pertenecer a él, cuyo objetivo es determinar cómo deben comportarse y tratarse entre sí las personas que integran un grupo social concreto.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



“2021, Año de la Independencia”

XX. Equidad de género. - Al uso, control y beneficio de los bienes y servicios públicos de manera justa e igualitaria, incluyendo aquello socialmente valorados como oportunidades y estímulos, propiciando la participación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural, familiar, laboral y educativa;

XXI. Perspectiva de género. - A la categoría de análisis que permite visualizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación y evidencia las relaciones de poder originadas en ésta; y atiende a los contenidos normativos y políticas públicas dirigidas a dichas asignaciones, a fin de evitar situaciones de discriminación;

XXII. Institucionalización de la perspectiva de género. - A la incorporación del análisis con perspectiva de género en los procesos de capacitación; así como la creación de unidades especializadas en la materia y reglas generales de operación para el ejercicio de la función jurisdiccional y administrativa;

XXIII. Transversalización de la perspectiva de género. - A la incorporación de criterios de igualdad y no discriminación, así como la planeación, el diseño y la implementación de políticas en la vida institucional y laboral de los órganos de impartición de justicia y administrativos, tomando en cuenta la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo;

XXIV. Acciones afirmativas. - A las medidas tomadas con el fin de acelerar el cambio que genere las condiciones óptimas para la participación de cierto grupo anteriormente desventajado, propiciando condiciones de igualdad en el ámbito deseado;

XXV. Licencia de parentalidad. - A la medida de igualdad sustantiva contemplada para la licencia de maternidad, que consiste en beneficiar a los hombres con un permiso para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación y atención después del nacimiento o adopción de un hijo o una hija;

XXVI. Victimización secundaria. - A las producidas por las respuestas de las instituciones y demás personas en relación con la víctima y no como resultado directo de un acto delictivo cometido en su agravio.

XXVII. Victimización repetida. - A la situación en la que una persona es víctima de más de un incidente delictivo a lo largo de un periodo determinado;

XXVIII. Lenguaje incluyente. - Al que tiene como fin equilibrar el lenguaje eliminando las asimetrías de género, haciendo especial énfasis en la eliminación de expresiones que tiendan a establecer jerarquías, exclusiones, discriminación o evitando las que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres. Por lo que cuando en estos Lineamientos se use el género masculino por razón gramatical, se entenderá que sus disposiciones son aplicables tanto al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario;



“2021, Año de la Independencia”

XXIX. Lenguaje democrático y/o ciudadano. - A la expresión simple, clara y directa de la información que los ciudadanos, particularmente los usuarios de la justicia, y los servidores públicos necesitan conocer. Con Lenguaje claro se formulan textos fáciles de leer, entender y usar, de acuerdo a las características y necesidades de las personas que los leen y a quienes va dirigido;

XXX. Juzgar con perspectiva de género. - A la reconceptualización en la forma de impartir y acceder a la justicia en función del género, según la cual, la norma aplicada al caso particular se interpreta tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan y la forma en la que afecta de manera diferenciada al usuario de la justicia en atención a los distintos roles en función del sexo;

XXXI. Interseccionalidad. - Esté término hace referencia a la interacción de condiciones de identidad como raza, clase y género en las experiencias de vida, especialmente en las experiencias de privilegio y opresión, esté termino fue acuñado a finales de la década de 1980 por la abogada Kimberlé Crenshaw con la finalidad de explicar la multidimensionalidad de la discriminación que sufrían las mujeres afro descendientes por motivos de raza y sexo en Estados Unidos; y

XXXII. Sexismo. - Es un término que surgió en 1965 y fue acuñado por Pauline Leet, es un término que sugiere la discriminación basada en el sexo y se compone de creencias basadas en mitos de la superioridad de los hombres sobre las mujeres, las cuales generan privilegios para aquellos, estos privilegios subordinan a las mujeres ante los hombres, bajo creencias sobre su función natural.

MARCO CONVENCIONAL

Las convenciones en materia de igualdad son una herramienta fundamental para el respeto y la garantía de los derechos humanos. Dentro del marco normativo internacional en materia de igualdad de las mujeres destacan:

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW” (1979). En el ámbito internacional la paridad fue nombrada hasta 1992, pero podría tomarse como antecedente la forma en la que se abordó la igualdad en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), ya que el artículo dos de dicha Convención señala que los Estados partes deben consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación el principio de la igualdad del hombre y de la mujer; asimismo esta Convención es referenciada por ser el precedente de las cuotas de género y del principio de la paridad, ya que plantea la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.

El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (1994) Celebrada en el Cairo, Egipto. En este programa el capítulo IV hace referencia a los



“2021, Año de la Independencia”

objetivos de lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y permitir que ésta desarrolle plenamente sus posibilidades, se incorpore plenamente en el proceso de formulación de políticas y en la adopción de decisiones en todos los aspectos de la vida económica, política y cultural, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias activas. Se recomiendan como medidas la creación de mecanismos que garanticen la participación de la mujer en pie de igualdad y su representación equitativa en todos los niveles del proceso político y de la vida pública.

La Convención Interamericana para prevenir, erradicar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, Belem Do Pará (1994). Esta convención reconoce el derecho de las mujeres a tener igual acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

La Declaración de los Objetivos del Milenio (2000), de la ONU se propone entre otros objetivos la promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.

La Declaración de la Cumbre de las Américas (2001), desarrollada en Quebec, Canadá, apunta el compromiso de erradicar todas las formas de discriminación, la promoción de la igualdad de género y el logro de la plena participación de todos los individuos en la vida política, económica, social y cultural.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el artículo 1º, eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y 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. Asimismo, en su artículo 4, establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123, determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3º que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para trabajadores y la familia, sin que se establezcan distinciones entre la clase trabajadora, por motivo de etnia, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En su artículo 133 señala que queda prohibido a la parte patronal negarse a aceptar a trabajadores y trabajadoras por razón de su sexo o edad. El artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. Su artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



“2021, Año de la Independencia”

sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, y en el artículo 170, se enumeran los derechos de las madres trabajadoras, licencia de maternidad, descansos sobre todo en cuestión de la licencia de maternidad, reposos para la lactancia, así como el derecho de regresar al puesto que desempeñaban antes de la licencia, así como a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12, que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia

La Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2º obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4º refiere que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.



“2021, Año de la Independencia”

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 4º, que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad, además de realizar las acciones afirmativas positivas consistentes en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. En su artículo 5º fracción V que menciona el derecho al trabajo para las personas adultas gozando de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Protocolo para Personas Migrantes y Sujetos a Protección Internacional.

Protocolo para casos que Involucren Derechos de Personas y Pueblos Indígenas.

Protocolo para casos que Involucren la Orientación Sexual e Identidad de Género.

Protocolo con Proyecto de Desarrollo e Infraestructura.

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (Actualizado, noviembre 2020).

El Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

MARCO ESTATAL

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas. Debe considerarse que no todos los temas abordados en la Constitución de Chiapas pueden ser materia de una Ley de desarrollo constitucional; el criterio para establecer su necesidad debe ser la excepcional trascendencia política o su relevancia para todos los habitantes del Estado. Es justamente el caso de la materia de la igualdad de género donde Chiapas registra una desigualdad estructural, la cual incorpora “datos históricos y sociales” que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como “resultado de una situación de exclusión social o de ‘sometimiento’ de [grupos vulnerables] por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias. Basta considerar que la primera conclusión del informe sobre la solicitud de Alerta de



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

Género en el estado de Chiapas, señala que “existe un contexto de invisibilización y falta de atención específica del fenómeno de violencia que sufren las niñas y las mujeres indígenas en Chiapas en general, y en algunas regiones en particular”. En este sentido, con la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se busca que se reconozca que la igualdad constituye un derecho de esencial importancia en el Estado de Chiapas y que responda a las exigencias de los grupos académicos, sociedad civil y en general de toda la ciudadanía chiapaneca. Esta Ley incluye los criterios contenidos en los principales Instrumentos Internacionales en la materia, así como las recomendaciones realizadas por organismos nacionales e internacionales que han manifestado la necesidad de adecuar las Leyes que violentan de manera directa o indirecta los derechos de las mujeres. Con esta Ley se busca constitucionalizar el contenido de las Leyes en materia de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, para así subrayar su importancia y, de esta forma, sentar las bases para la armonización de todas las normas jurídicas estatales

La Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre personas, además de establecer los lineamientos y mecanismos institucionales para que se promueva, proteja y garantice la igualdad sustantiva, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Chiapas. Tiene por objeto garantizar las medidas y acciones a través de las cuales se promuevan, protejan y aseguren el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como su inclusión social dentro de un marco legal que fomente el respeto y garantice la igualdad de oportunidades.

PRINCIPIOS RECTORES

El Comité de Equidad de Género del Tribunal actúa de acuerdo a los principios de:

- Igualdad
- No discriminación
- Equidad
- Integridad/Honestidad
- Imparcialidad
- Transparencia
- Justicia
- Respeto
- Tolerancia
- Solidaridad

Tercero. Los fines de los presentes lineamientos son:



“2021, Año de la Independencia”

- I. Conducir la prestación del servicio jurisdiccional y administrativo hacia el pleno respeto a los derechos humanos;
- II. Fomentar la equidad de género en el acceso a la justicia, estableciendo los criterios y valores que deben inspirar a sus operadores del Tribunal en la interpretación del derecho;
- III. Transversalizar la perspectiva de género incorporando los criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica del Tribunal;
- IV. Fortalecer la existencia de ambientes laborales libres de violencia y discriminación; y
- V. Lograr la aplicación efectiva de los tratados internacionales, pactos, convenciones y leyes en materia de violencia contra las mujeres con perspectiva de género y derechos humanos.

Cuarto. Son principios aplicables en materia de igualdad de género y derechos humanos, los siguientes:

Principio de Igualdad. - La capacidad que tiene toda persona para disfrutar de los mismos derechos que otra y de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida, por lo que es responsable de sus actos.

Este principio cuenta con las siguientes acepciones:

- a) Igualdad de trato. - La forma de conducirse hacia las personas sin discriminación tanto directa como indirecta. Es directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de otras circunstancias. Es indirecta cuando un acto, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica a una persona o población en razón de su pertenencia a un grupo determinado.
- b) Igualdad de oportunidades.- La situación en la que los seres humanos gozan de las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción del origen, étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva o cualquier otra condición o situación especial.
- c) Igualdad de género. - El derecho de las mujeres y los hombres para gozar de la misma condición jurídica y social, así como para participar y contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social, cultural y beneficiarse de los resultados.



“2021, Año de la Independencia”

II. Principio de no discriminación. - El que reconoce el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de modo que le sea posible el ejercicio de sus derechos fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles;

Para los efectos de estos lineamientos, se entenderá por 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, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, anticientismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

III. Principio de interpretación conforme. - El que determina realizar una labor de armonización entre dos normas jurídicas, de tal manera que de la interpretación dé como resultado la mayor conformidad entre ellas; de las cuales, una sirve como base y la otra, como complementaria. Lo cual significa que, tratándose de las normas relativas a los derechos humanos, éstas se interpretan de manera armónica con lo establecido en la Constitución Federal, los tratados internacionales suscritos por México y su interpretación por los órganos supranacionales facultados para ello;

IV. Principio pro persona. - El que determina utilizar la norma más protectora o la menos restrictiva, según sea el caso, sin importar la ubicación jerárquica que ocupa en el sistema jurídico, así como su origen nacional o convencional;

V. Principio de universalidad. - El que reconoce que los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin hacer distinción alguna por cuestión de origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva o cualquier otra condición o situación especial.

VI. Principio de interdependencia. - El que reconoce que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros y entre sí, lo cual significa que el reconocimiento de un derecho, así como su ejercicio, implica que se respeten y protejan una multiplicidad de derechos que se encuentran vinculados;



“2021, Año de la Independencia”

VII. Principio de indivisibilidad. - El que reconoce que los derechos humanos son infragmentables ya sean de naturaleza civil, cultural, económica, política, pues todos ellos son inherentes al ser humano y derivan de su dignidad; y

VIII. Principio de progresividad. - El que establece la obligación del Estado de procurar todos los medios posibles para su satisfacción en cada momento histórico y la prohibición de cualquier retroceso o involución en esta tarea.

Capítulo II Del Comité de Equidad de Género

Quinto. Estará encargado de conducir el cumplimiento de los presentes lineamientos:

El Comité de Equidad de Género, rector en la materia y enlace entre los diversos órganos del Tribunal; quien además de las funciones establecidas en el Reglamento Interior y Lineamientos para la Operación del Comité de Equidad de Géneros, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Proponer los criterios generales para impulsar la perspectiva de género en la cultura organizacional y labor jurisdiccional del Tribunal;
- II. Proponer medidas de cooperación entre los órganos que integran el Tribunal para alcanzar los objetivos de los programas de trabajo y planes de acción en materia de igualdad de género;
- III. Formular recomendaciones en la definición de acciones interinstitucionales orientadas a la igualdad sustantiva en el Tribunal;
- IV. Recomendar medidas que faciliten la incorporación de la perspectiva y la estrategia de transversalidad de género como categoría de análisis en la resolución de los asuntos jurisdiccionales, sin menoscabo de la independencia e imparcialidad jurisdiccional;
- V. Proponer las políticas que fortalezcan la existencia de ambientes laborales libres de discriminación al interior del Tribunal, tanto para sus servidores públicos, como para los justiciables que acuden a dicha institución;
- VI. Desarrollar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos que permitan a la Presidencia del Tribunal, desplegar acciones institucionales en materia de género e igualdad;
- VII. Realizar investigaciones y formar grupos de estudio sobre igualdad de género, en lo general o sobre temas específicos que apoyen las recomendaciones que emita; y
- VIII. Promover la inclusión de talleres, asesorías, cursos y capacitación en materia de perspectiva de género y no discriminación.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

Todas las políticas, medidas, recomendaciones, criterios y acuerdos propuestos por la Comisión serán sometidos a consideración del Pleno del Tribunal, para los efectos legales conducentes.

Capítulo III De los valores y deberes del personal judicial

Sexto. En materia de igualdad de género y derechos humanos, el personal judicial en el ejercicio de sus funciones, observarán los siguientes valores y los deberes inherentes:

I. **Objetividad.** - Según el cual el personal judicial actuará y decidirá conforme a la normatividad que resulte aplicable al caso, sin tomar en cuenta las apreciaciones que deriven de su modo personal de pensar o de sentir. Para lograr lo anterior, el personal del Tribunal deberá:

- a) Alejarse de cualquier prejuicio o aprensión, estereotipos de género y prácticas basadas en conceptos de inferioridad o de subordinación, hacia la mujer que puedan incidir indebidamente en la valoración de las pruebas, así como en la interpretación y aplicación de la ley; y
- b) Evitar realizar apreciaciones subjetivas en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva o cualquier otra condición especial.

II. **Prudencia y decoro.** - El cual supone tratar con respecto dentro y fuera del espacio laboral a las compañeras y compañeros de trabajo, así como a los usuarios del servicio, escuchando con atención y apertura de entendimiento sus planteamientos y dialogar con razones, tolerancia y serenidad. Para atender a lo anterior, el personal del Tribunal deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Tratar de manera respetuosa y justa sin importar los niveles jerárquicos;
- b) Escuchar y tomar en cuenta las opiniones e ideas para fomentar el trabajo en equipo y mejorar la calidad del servicio;
- c) Respetar y observar los derechos que se encuentran establecidos en la Carta de Derechos y Obligaciones de los Usuarios de la Justicia del Tribunal; y
- d) Abstenerse de emitir comentarios que demeriten el desempeño de las atribuciones de otros integrantes del Tribunal y realizar cualquier tipo de conductas que contraríen estos lineamientos.



“2021, Año de la Independencia”

III. Equidad de género. - A través del cual se pretende estandarizar las oportunidades laborales, desarrollo potencial en el Tribunal y acceso a la justicia entre las personas de distinto sexo; para lograr lo anterior, el personal judicial deberá:

- a) Promover y respetar el principio de igualdad en el uso de los bienes y servicios que presta el Tribunal.
- b) Abstenerse de realizar toda forma de discriminación y de violencia en los espacios laborales;
- c) Impulsar la representación y participación equitativa de mujeres y hombres en todos los órganos del Tribunal;
- d) Proporcionar cargas de trabajo justas e iguales en atención a la asignación de responsabilidades en puestos del mismo nivel y a la asignación diferenciada de roles en función del género; y
- e) Planear y ejecutar programas tomando en cuenta políticas de igualdad entre hombres y mujeres a fin de lograr la transversalización de la perspectiva de género.

IV. Respeto a los derechos humanos. - Lo cual significa que el personal del Tribunal, promoverá en el ejercicio de sus funciones, la observancia de los derechos humanos constitucionalizados y atenderá a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad que los caracterizan. Para lograr lo anterior, el personal del Tribunal, deberá:

- a) Promover, respetar, proteger y garantizar la observancia de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal, constitución del Estado, los Tratados y los Protocolos de actuación suscritos y ratificados por México, así como su interpretación recogida en la jurisprudencia internacional.
- b) Fundar la emisión de sus actos en la legislación nacional e internacional que resulte aplicable al caso, considerando en todo momento, el principio de interpretación conforme a la Constitución Federal, Derechos Humanos consagrados en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el estado mexicano, así como la interpretación de éstos realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Para lo anterior, el personal del Tribunal deberá tener en cuenta que, en materia de Derechos Humanos, la interpretación conforme supone la armonización de derechos contenidos en el bloque de constitucionalidad, el cual se integra en los términos descritos



“2021, Año de la Independencia”

en el párrafo que antecede; de tal forma, que si fuere el caso, para la impartición de la justicia podrá emplearse el mecanismo de control difuso de convencionalidad de conformidad con lo previsto en el artículo 1º, en relación con el artículo 133 de la Constitución Federal.

- c) Aplicar el principio pro persona, ante el concurso de derechos igualmente válidos ponderando la aplicación de aquel respecto del cual se obtiene una mejor protección a la persona, a efecto de que se tenga la posibilidad jurídica de disfrutar del bien jurídico tutelado en toda su amplitud, a través de la aplicación de la norma que implique la protección más amplia o la restricción que menor vulnere, según sea el caso.

V. Transparencia. - Consiste en la obligación de quienes son titulares de los órganos jurisdiccionales del Tribunal para proporcionar al público en general, la información generada con motivo del ejercicio de sus funciones en materia de igualdad de género y derechos humanos. Para el cumplimiento de lo anterior, el personal del Tribunal no estará obligado a proporcionar la información que permita identificar a las mujeres, hombres o testigos en un proceso del orden judicial.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales del Tribunal, deberán proporcionar de manera trimestral al Comité de Equidad de Género del Tribunal, los datos que sean generados respecto a los rubros señalados en la fracción IV del Lineamiento Décimo Séptimo, con la finalidad de que el Tribunal en un ejercicio de rendición de cuentas, publique de manera regular y permanente en su página web oficial, el resultado de su actuación en la materia.

El titular del área a de Recursos Humanos, deberá rendir un informe trimestral, en relación a la contratación de hombres y mujeres en el Tribunal, con la finalidad de evaluar la equidad de género en este rubro.

Capítulo IV **Acciones en Materia de Género y Derechos Humanos**

Séptimo. Para fortalecer el conocimiento del personal del Tribunal, respecto de la aplicación de los instrumentos internacionales, ordenamientos nacionales y estatales en materia de género y derechos humanos, el Tribunal, realizará las siguientes acciones:

- I. Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los programas de formación, actualización y especialización que imparta.
- II. Sensibilizar, difundir y formar en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales estatales, nacionales y cortes internacionales.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



“2021, Año de la Independencia”

Octavo. Además de los requisitos enumerados en el reglamento interior del Tribunal, para la permanencia y promoción del personal judicial, deberá tomarse en cuenta el conocimiento y observancia de los presentes Lineamientos en el ejercicio de sus funciones.

Los siguientes lineamientos son propios para el personal de este Tribunal, los cuales tienen como propósito establecer los criterios para un uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio a todas y cada una de las comunicaciones internas y externas de tipo escrita, oral y también visual.

Es importante puntualizar que este instrumento normativo se convierte por ende en un instrumento institucional que permitirá nombrar el lenguaje institucional y organizacional a mujeres y hombres de manera no estereotipada, además de incluir a todas aquellas personas susceptibles de ser discriminada a razón de su sexo, edad, población indígena, origen nacional, identidad de género, discapacidades, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Este lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio será entonces considerado una medida de inclusión, de carácter preventivo y/o correctivo con la finalidad de revertir expresiones que denoten prejuicios, estigmas, discriminación, subordinación o ridiculización.

Noveno. El Tribunal podrá implementar diversas acciones para propiciar la formación de una nueva cultura en materia de igualdad de género y respeto a los derechos humanos, entre las que se encuentran:

- I. Promocionar los derechos humanos mediante la difusión de spots, publicación de folletos, artículos y cualquier otro material editorial;
- II. Promover el uso de un lenguaje incluyente y de un lenguaje democrático y/o ciudadano, para la cual sea necesario revisar y en su caso, reorientar el contenido de los materiales de difusión, normatividad y documentación oficial; y
- III. Entendemos que el lenguaje no sexista evita utilizar lo masculino como único referente a lo que lo considerado como femenino se subordina a lo masculino y que se utiliza lo masculino para significar situaciones, cosas o personalidades que denotan inferioridad efectividad o poco inteligencia o debilidad, dado que el masculino es neutro.

Décimo. Para implementar el uso del lenguaje incluyente el personal del Tribunal deberá tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- I. Se preferirá el uso de los sustantivos colectivos no sexuados, la sustitución del grupo al que se dirige por su función, el uso de la doble forma femenino-



“2021, Año de la Independencia”

masculino, la anteposición de los artículos para enunciar la diferenciación del sexo sin repetir el sustantivo o el uso de diagonales o paréntesis con el vocativo, como medidas para evitar el uso del genérico universal en masculino que frecuentemente se utiliza para referirse a la totalidad de las personas o el uso erróneo del @ para designar de manera indistinta a hombre y/o mujeres;

Cabe mencionar que los estatutos deberán hacer uso de los artículos para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Se deberá alternar y cuidar también la concordancia entre el último artículo y el sustantivo.

- II. Se preferirá el uso de los títulos académicos, ocupaciones o cargos refiriéndose al sexo de cada persona, o si se desconoce, la utilización de las palabras “quien” o “quienes”, para evitar hacer referencia a las personas que los ocupan como si todas fueran hombres;
- III. Se preferirá la sustitución del genérico en masculino por los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestros” o “nuestras”, o utilizar la tercera persona del singular, o bien, recurrir a formas impersonales utilizando el verbo en tercera persona precedido de la palabra “se”, para referirse a sustantivos que generalmente son usados en masculino;
- IV. Se preferirá el uso de la palabra “personal”, para evitar referirse a cargos que tradicionalmente están asociadas con las mujeres, así como del término “señora” sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres y cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita;
- V. Se preferirá el uso de los propios apellidos sin mencionarse el de su cónyuge ni la preposición “de” para referirse a una mujer casada, o bien para citar a una pareja en relación marital se recomienda el uso del nombre y apellidos de las personas, antecedido por la abreviatura “Sra.” o “Sr.”, o referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, para evitar señalamiento de pertenencia de una persona con respecto de otra;
- VI. Se preferirá el uso adecuado de las palabras para referirse con respeto a los grupos con mayor vulnerabilidad tales como: grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH (sida), adultos mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad, con la finalidad de erradicar los términos peyorativos que se usan en el lenguaje común para estigmatizarlos o estereotiparlos; y
- VII. Se preferirá el uso de imágenes que denoten igualdad, no discriminación y exaltación de valores en virtud del género, con el objeto de evitar la reproducción visual de estereotipos que expresen relaciones de desigualdad y sesgos sexistas en las concepciones de lo humano.

“2021, Año de la Independencia”

Décimo Primero. Para implementar el uso de lenguaje democrático y/o lenguaje ciudadano, el personal del Tribunal deberá atender la siguiente recomendación:

- I. En la comunicación verbal o escrita que se tenga, principalmente con los usuarios de la justicia, se utilizará un lenguaje común, sencillo, fácil de entender y comprender, sin el uso de tecnicismos o palabras rebuscadas, frases demasiado extensas, atendiendo las condiciones personales del grupo o persona a quien se dirija la comunicación.

Décimo Segundo. Corresponde a cada titular de los órganos que integran el Tribunal, reorganizar el cumplimiento de las tareas internas, de tal modo que permita el ajuste de las actividades laborales al tiempo de la jornada laboral, prevista en el artículo 40 de la Ley Orgánica y artículo 90 del Reglamento Interior, ambas disposiciones del Tribunal, evitando la permanencia innecesaria del personal en las oficinas del referido Tribunal y favoreciendo la conciliación entre la vida privada y laboral.

Décimo Tercero. El Tribunal, generará las condiciones para implementar los mecanismos que sean necesarios para incorporarse y mantenerse en la política interna para la igualdad laboral y la no discriminación.

Capítulo V

Conductas Inapropiadas en Materia de Igualdad de Género y Derechos Humanos

Décimo Cuarto. Se consideran conductas inapropiadas en materia de igualdad de género y derechos humanos, aquellas acciones u omisiones que se susciten entre el personal del Tribunal, uno como activo y otro como pasivo, que atenten contra el aprecio de la dignidad de las personas, que tengan por objeto menoscabar la igualdad o su libertad y sean de naturaleza ofensiva, vejatoria o discriminatoria por cuestiones de género, discapacidad, homofobia, intolerancia en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, edad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión o por cualquier otra condición o situación especial.

Son conductas inapropiadas las siguientes:

- a) Realizar comentarios ofensivos y discriminatorios en el espacio laboral;
- b) Actuar o abstenerse de realizar acciones propias a la función pública que desempeña, basándose en estereotipos de género o prejuicios;



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

- c) Planear o diseñar actividades de tipo cultural, administrativas, educativas o de formación sin considerar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; y
- d) Ejercer dentro o fuera del espacio laboral en contra de otro integrante del personal del Tribunal, violencia en cualquiera de sus modalidades, abuso de poder, hostigamiento sexual y/o laboral.

Décimo Quinto. Independientemente de la responsabilidad del tipo penal que pudiera ser procedente, la realización de cualquiera de las conductas enumeradas en el artículo que antecede que sean cometidas por el personal del Tribunal, serán sancionadas como faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas.

Capítulo VI
Justicia con Perspectiva de Género

Décimo Sexto. Con el objeto de alcanzar un equilibrio real entre hombres y mujeres frente a la justicia, el personal del Tribunal, que realice funciones jurisdiccionales estará obligado a juzgar con perspectiva de género y derechos humanos, fundando y motivando cada uno de sus actos, así como a realizar una interpretación jurídica tomando en cuenta los principios ideológicos que sustenta la ley y la forma en que ésta afecta de manera diferenciada a quien solicite justicia en atención a los distintos roles en función del sexo.

Para acceder a lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo siguiente:

- I. Cuestionar la neutralidad de las normas, a pesar de estar escritas en un lenguaje imparcial;
- II. Examinar la concepción de sujeto que les subyace y las visiones estereotípicas que aducen o sostienen;
- III. Deducir el impacto diferenciado de las normas para determinados sujetos y contextos;
- IV. Invocación y aplicación de los estándares más altos de protección de los derechos humanos contenidos en el texto constitucional nacional y local, los tratados, las leyes vigentes, así como en la jurisprudencia derivada de los tribunales nacionales y cortes internacionales; y
- V. Utilizar un lenguaje incluyente en todas las actuaciones judiciales.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



“2021, Año de la Independencia”

Décimo Séptimo. A efecto de propiciar la incorporación de la perspectiva de género en la impartición de justicia, el Tribunal realizará las acciones siguientes a través del Comité de Equidad de Género.

- I. Vigilar y motivar que la perspectiva de género esté presente como categoría de análisis, en los proyectos de planeación, modernización y programación de acciones de capacitación, formación y especialización judicial y administrativa;
- II. Realizar diagnósticos integrales con perspectiva de género sobre la situación laboral en que se encuentre el personal del Tribunal;
- III. Capacitar de manera permanente al personal de Tribunal, en materia de derechos humanos e igualdad de género, trata de personas, feminicidios y violencia de género, especialmente en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, interpretación y argumentación jurídica desde la perspectiva de género, así como en el conocimiento e invocación de la jurisprudencia internacional;
- IV. Generar estadísticas con perspectiva de género en asuntos relacionados con:
 - a) Asuntos y sentencias emitidas en donde estén involucradas mujeres en casos de discriminación o personas con discapacidad;
 - b) Licencias de parentalidad concedidas por el Pleno del Tribunal;
 - c) Personal del Tribunal capacitado en derechos humanos e igualdad de género;
 - d) Mujeres y hombres que laboran en el Tribunal, los cargos en que se desempeñan y el cumplimiento de la cuota de género;
 - e) Acciones implementadas para fortalecer la perspectiva de género y el respeto a los derechos humano en el Tribunal.
- V. Sensibilizar a todo el personal del Tribunal, en el uso del lenguaje incluyente en términos de lo dispuesto en la fracción III del Lineamiento Décimo, así como lo relacionado a la eliminación de todo tipo de prácticas discriminatorias por razón de género en el desarrollo de las responsabilidades cotidianas de impartición y administración de justicia.

Capítulo VII Institución comprometida con la Inclusión



“2021, Año de la Independencia”

Décimo Octavo. El Tribunal se constituye y consolida como una institución comprometida con la inclusión, por lo que velará por la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades, sin hacer distinción en las personas en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva, o cualquier otra condición o situación especial.

Para lo anterior, se fomentará al interior del Tribunal, una cultura de sana convivencia en la que, reconociendo la pluralidad de su conformación, tengan cabida todas las personas que concurren en los espacios laborales del Tribunal en cita en su calidad de personal judicial o justiciable.

Décimo Noveno. El Comité de Equidad de Género, y en coordinación con los demás comités que se establezcan en la materia, estará encargado de gestionar el diseño, desarrollo y aplicación de las medidas adecuadas para incorporar los principios de igualdad y no discriminación como distintivo de la cultura institucional.

Para lograr lo anterior, el Comité deberá conducirse conforme a las directrices y herramientas establecidas por los Organismos Públicos que regulan la materia, a modo de ejecutarlas y mantenerse en un proceso de mejora continua en cada una de las siguientes categorías:

- I. Contratación, que comprende el proceso de selección y reclutamiento para ocupar vacantes en el que deberá observarse y garantizarse que:
 - a) Las plazas vacantes serán ofertadas sin hacer hincapié o solicitar alguna característica física en especial, apariencia, talla o estatura, rango de edad, sexo o estado de no embarazo;
- II. Condiciones de trabajo, que comprenden los derechos laborales e infraestructura que presta el Tribunal en las que deberá asegurarse que:
 - a) Se respeten a todas las personas, sin hacer asignación alguna de roles o funciones tomando en cuenta origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idiomas o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva o cualquier otra condición o situación especial;
- III. Desarrollo profesional, en el que se incluyen las condiciones que permiten adquirir los conocimientos y herramientas para desempeñar el trabajo con eficiencia, en las que deberá tomarse en cuenta que:



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

- a) La capacitación administrativa, así como la información, actualización y especialización judicial, sean impartidos sin hacer ninguna distinción en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva, o cualquier otra condición o situación especial;
 - b) Las acciones de educación judicial sean realizadas en espacios accesibles para todas las personas con discapacidades;
 - c) Las personas con discapacidad y adultos mayores, cuenten con las herramientas adecuadas para que desempeñen su trabajo, en óptimas condiciones;
- IV. Clima institucional, que se refiere al ambiente de trabajo creado a partir de las conductas y patrones socioculturales de las personas que integran al Tribunal, en que deberá considerarse que:
- a) El personal del Tribunal sea tratado con igualdad sin hacer distinción alguna en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva, o cualquier otra condición o situación especial;
 - b) Las personas con alguna discapacidad o de edad avanzada sean tratadas con consideración y respeto a su condición o necesidad diferente;
 - c) Entre el personal del Tribunal se privilegie, en todo momento, el trabajo en equipo y la integración entre compañeros sin distinción alguna, principalmente de edad, género o jerarquías; y
 - d) En los medios de comunicación oficial, se utilice un lenguaje incluyente libre de prejuicios, estereotipos y de toda forma de discriminación.
- V. Atención a quienes solicitan la impartición de justicia, por esto se entenderá a la forma en el que el personal del Tribunal presta sus servicios al público y en el que deberá tomarse en cuenta que:
- a) Quienes soliciten la impartición de justicia sean atendidos oportuna y eficazmente sin hacer distinción alguna en cuanto al origen étnico, identidad, costumbres, tradiciones, gustos, cultura, educación, idioma o lengua, forma de pensar y sentir, apariencia, género, sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica, estado de



“2021, Año de la Independencia”

embarazo, creencia, religión, opinión, preferencia sexual-afectiva, o cualquier otra condición o situación especial;

- b) Los justiciables cuenten con un traductor cuando no hablen o entiendan el español, o de ser necesario, les sea proporcionada la asistencia de un especialista en el lenguaje icónico cuando se trate de alguna discapacidad;
- c) Los justiciables sean informados con un lenguaje apropiado y asequible, respecto de los procedimientos en que son parte; las medidas de protección disponibles; los mecanismos legales de revisión de las decisiones judiciales.
- d) Las áreas del Tribunal destinadas a la prestación del servicio al público, se mantengan y limpias y en buen estado, cuenten con servicios sanitarios para el público en general y adecuados para personas con discapacidad, señalizaciones, módulos de atención y rampas de acceso.

Además de las medidas señaladas para incorporar los principios de igualdad y no discriminación, se implementará las siguientes acciones a través de las cuales pretenden introducir la perspectiva:

I. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma modernización judicial y administrativa;

II. Evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales culturales y de esparcimiento desarrolladas en el Tribunal;

III.- Realizar diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género y en los ambientes laborales;

IV.- Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia;

V.- Incorporar la perspectiva de género en las capacitaciones continuas del personal jurisdiccional y administrativo;

VI.- Sensibilizar, difundir y formar en la aplicaciones de los tratados internacionales de derechos humanos, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género a quienes realizan tareas jurisdiccionales a través de foros o talleres de discusión, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género;

VII.- Realizar las citadas tareas de sensibilización y capacitación en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal



“2021, Año de la Independencia”

jurisdiccional y administrativo, con independencia de su posición o jerarquía en el organigrama interno y para evitar la aplicación de reproches o sanciones, así sean informales o implícitas, por haber asistido a las mismas;

IX.-Realizar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género, con la finalidad de:

a) Establecer políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Estas políticas incluidas al menos:

- La reorganización de las tareas internas de modo tal que permite el ajuste de la jornada laboral a los parámetros temporales legalmente previstos;
- La adopción de políticas que eviten la permanencia en innecesaria del personal en las oficinas de los órganos con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral;
- La flexibilización de la organización y el reparto de la jornada laboral como por ejemplo, el establecimiento de políticas de trabajo a distancias o desde el hogar, con ellos no sea incompatibles con el adecuado desempeño de las funciones asignadas. Ello con el fin de potenciar la capacidad de atender las responsabilidades familiares y de facilitar el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad;
- La adopción de licencia de paternidad;
- La provisión de servicios de atención médica básica para el personal y los menores a su cargo.
- El establecimiento de servicios de comedores que ayudan a las personas trabajadoras a hacer el uso más efectivo de su tiempo durante la jornada laboral, siempre y cuando el presupuesto lo permita.

b) Crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento laboral y sexual, tales como protocolos especializados de atención y resolución de dichos casos.

c) Desarrollar políticas específicas orientadas a luchar contra los estereotipos de género estas políticas incluirán al menos:

- La suscripción de contratos laborales con criterios de género eficaces, para revertir los significados sociales y culturales heredados de las distintas ocupaciones y funciones que se desempeñan;



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

- La revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión y comunicación social con el objetivo de evitar y revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos de género;
- Eliminación de código de vestimenta asociados a estereotipos de género; y
- La sensibilización a todo el personal contra el uso de lenguaje o nociones sexistas y discriminatorias por razón de género en el desarrollo de las responsabilidades cotidianas.

d) Utilizar el lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.

Capítulo VIII Acciones Afirmativas

Vigésimo. Con la intención de propiciar la inclusión de la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos en el ejercicio de la función pública que se presta y en congruencia con la Recomendación General número 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), corresponderá al pleno del Tribunal, implementar para todos los órganos administrativos y jurisdiccionales, además de las acciones previstas en los presentes Lineamientos:

- I. Velar que el nombramiento de titulares de todos los órganos administrativos del Tribunal, se realice tomando en cuenta la misma cuota de género;
- II. Vigilar que la elección y designación del personal jurisdiccional y administrativo, se realice en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres sin que exista alguna distinción entre ellos en razón de su género;
- III. Realizar acciones de formación, capacitación, actualización y especialización judicial y administrativa en horarios, sedes, condiciones o modalidades específicamente diseñadas para incentivar la asistencia y/o participación, conciliando, por un lado, los roles de crianza y al desarrollo integral de la familia y, por otro el cumplimiento de las cargas de trabajo y horario laboral;
- IV. Garantizar que la capacitación, actualización y especialización judicial y administrativa se realice de manera igualitaria, de tal forma que todo el personal del Tribunal pueda contar con las mismas posibilidades para acceder a ella; de la misma manera, se cuidará que los cursos de formación judicial para el ingreso y promoción en la función jurisdiccional sean impartidos fomentando la equidad de género;



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

- V. Distribuir equitativamente la carga de trabajo para evitar la permanencia innecesaria del personal en las oficinas para lo cual deberá tomarse en cuenta el horario laboral que fija el artículo 40 de la Ley Orgánica y artículo 90 del Reglamento Interior ambas disposiciones del Tribunal y de acuerdo a lo dispuesto con el Lineamiento Décimo Tercero, lo anterior, con el objeto de reafirmar los lazos de familia;
- VI. Incorporar la política de trabajo a distancia o desde el hogar, para evitar la permanencia en las oficinas más allá del horario oficial, siempre que esto no sea incompatible con la naturaleza de las funciones asignadas; lo anterior, con la finalidad de potenciar el cumplimiento de responsabilidades familiares y de facilitar el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad;
- VII. Suscribir convenios de colaboración interinstitucional que sean procedentes para que se proporcionen traductores en todas las lenguas posibles, especialmente en lenguas indígenas del Estado de Chiapas; de igual manera en lenguaje icónico.
- VIII. Otorgar las licencias de parentalidad al personal masculino del Tribunal, los padres dispondrán de un permiso con goce de sueldo, consistente en 30 treinta días, con goce de sueldo, que será otorgada a partir del nacimiento o adopción de su hija o hijo;
- IX. Realizar campañas de difusión continuas y permanentes para promover la igualdad entre todo el personal;
- X. Implementar un mecanismo de queja y/o denuncia anónima relacionada con alguna de las conductas inapropiadas consideradas en estos Lineamientos, presuntamente imputable algún integrante del personal del Tribunal;
- XI. Identificar y eliminar los obstáculos y barreras de acceso al edificio del Tribunal, estacionamiento, transporte, instalaciones al interior del lugar del trabajo y demás que consideren inadecuadas para el libre tránsito de las personas con discapacidad y adultos mayores;

TRÁNSITORIOS

Artículo Primero. - Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Tribunal.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

“2021, Año de la Independencia”

Artículo Segundo. - Publíquese los presentes Lineamientos en el portal del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Artículo Tercero. - Los presentes Lineamientos podrán ser modificados a propuesta del Pleno del Tribunal o del Comité de Equidad de Género del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Artículo Cuarto. - Las modificaciones físicas y estructurales en el Tribunal que deban realizarse con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en estos Lineamientos, serán realizado conforme lo permita la suficiencia presupuestal.

Dado en el salón del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 29 días del mes de enero del año 2021.

Magistrada Presidenta Susana Sarmiento López, Magistrada Mónica de Jesús Trejo Velázquez y Magistrado Víctor Marcelo Ruíz Reyna, ante la fe de la Secretaria General de Acuerdos y del Pleno Fabiola Antón Zorrilla.

SUSANA SARMIENTO LÓPEZ
MAGISTRADA PRESIDENTA

MÓNICA DE JESÚS TREJO VELÁZQUEZ **VÍCTOR MARCELO RUÍZ REYNA**
MAGISTRADA **MAGISTRADO**

FABIOLA ANTÓN ZORRILLA
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS Y DEL PLENO