

**POLÍTICA DE  
IGUALDAD LABORAL Y  
NO DISCRIMINACIÓN  
DEL TRIBUNAL  
ADMINISTRATIVO DEL  
PODER JUDICIAL DEL  
ESTADO DE CHIAPAS**

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:

## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

### CONSIDERANDO

1. Que el artículo 79, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, establece que el Tribunal Administrativo es un órgano integrante del Poder Judicial del Estado de Chiapas, dotado de plena autonomía para dictar sus fallos y establecer su organización, funcionamiento, procedimientos y, en su caso, recursos contar sus resoluciones, los cuales estarán determinados de manera específica en las leyes secundarias y en la Ley Orgánica del Tribunal. El Tribunal Administrativo tendrá a su cargo dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública estatal y municipal y los particulares, e imponer en los términos que disponga la Ley, las sanciones a los servidores públicos estatales y municipales, por responsabilidad administrativa grave y a los particulares que incurran en actos vinculados con faltas administrativas graves; así como fincar a los responsables el pago de las indemnizaciones y sanciones pecuniarias que deriven de los daños y perjuicios que afecten a la Hacienda Pública Estatal o Municipal o al patrimonio de los entes públicos locales o municipales.

2. Que el Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas, en cumplimiento a lo estipulado en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y consiente de la obligación de garantizar un ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales de las personas para hacer efectivo el principio de igualdad que debe revestir la función jurisdiccional y en su carácter de institución impartidora de justicia en el Estado, el 03 de julio de 2012 a través del Convenio de adhesión se adoptó el "Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México", emitido por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), el cual tiene por finalidad establecer los lineamientos para promover una justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, así como la generación de Ambientes laborales libres de violencia al interior de los órganos de impartición de justicia.

3. Que el 30 de abril de 2020 el Pleno del Tribunal aprobó en sesión extraordinaria la creación del Comité de Equidad de Género, que tiene como objetivos fundamentales: Transversalizar la perspectiva de género, Implementación de

prácticas de igualdad laboral y no discriminación; así como la Difusión de información sobre la equidad de género.

4. Los principios contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, “CEDAW”), la

5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará” y el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

6. Que en términos del artículo 4 del Reglamento Interior de este Tribunal, el personal del Tribunal prestará sus servicios bajo los principios de excelencia, objetividad imparcialidad, independencia y profesionalismo, como parte de los fines y propósitos de la institución. Todo el personal deberá adecuar su actuación y comportamiento a los principios establecidos en las disposiciones de la Constitución, por lo que, sin distinción ni excepción, en el ámbito de sus funciones y responsabilidades respectivas, en toda relación institucional, su actuación debe guiarse a por los valores de honorabilidad, buena fe, honestidad y transparencia de actuaciones.

7. Que los artículos 128 y 130 del Reglamento Interior de este Tribunal, establecen que el Comité de Equidad de Género es el órgano colegiado al interior del Tribunal Administrativo, 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. Que dentro de sus atribuciones está la de generar estrategias de trabajo que garanticen la permanencia de un ambiente laboral libre de hostigamiento, discriminación y violencia; con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

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 la siguiente:

## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**Primero.** - La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en el Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas, su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Pleno del Tribunal con el apoyo del Comité de Equidad de Género.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de esta Institución hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

El Tribunal Administrativo, es un órgano integrante del Poder Judicial del Estado de Chiapas, con plena autonomía en su funcionamiento, de carácter permanente, con personalidad jurídica y patrimonio propio, independiente en sus decisiones, y será la máxima autoridad jurisdiccional en la materia.

Forma parte del Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas. Sus resoluciones se apegan a los principios de legalidad, máxima publicidad, respeto a los derechos humanos, verdad material, razonabilidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, tipicidad y debido proceso.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Art. 1 de la Ley Orgánica del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Tiene como Misión: Impartir justicia en materia administrativa, responsabilidad administrativa y fiscal, de manera accesible, imparcial, pronta, expedita, completa, independiente, gratuita; con plena autonomía, siempre con apego a los principios de legalidad, difusión pública, transparencia, humanismo, así como también con adecuados valores para mantener la armonía establecida en las relaciones que se dan entre las y los ciudadanos con las autoridades estatales, al igual con los municipales.

Tiene como Visión: Garantizar el acceso a la impartición de justicia, otorgando certeza y seguridad jurídica en las materias que son competencia del Tribunal, tomando como base la Constitución Federal y Local, apegados siempre a los principios éticos y legales; impulsando también la profesionalización de los servidores públicos en beneficio inmediato del Estado de Chiapas, con el objetivo de ser reconocidos a nivel nacional.

La ubicación de sus oficinas es: Boulevard Belisario Domínguez, número 1713, esquina con calle 16 poniente sur. Tuxtla Gutiérrez, Colonia Xamaipak C.P. 29067.

**Segundo.** - La Política en Igualdad laboral y No Discriminación del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas tiene como objetivo:

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante, de conformidad con lo que establece la fracción III del Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) la cual estipula lo siguiente:

*“III. Discriminación: Para los efectos de esta ley 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, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;”*

**Tercero.** - La Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica a todo el personal adscrito a este Tribunal, sin importar su tipo de contratación, ni su nivel jerárquico, por lo que el Pleno del Tribunal y la Unidad de Apoyo Administrativo deberán contraer el compromiso de garantizar la igualdad laboral y eliminar la discriminación.

**Cuarto.** - Para los efectos de la presente Política, se entenderá por:

- a) **Acoso y hostigamiento laboral:** Conductas o comportamientos que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo, y que traten de manipular la comunicación e información con los demás compañeros, compañeras o mandos superiores. Dichas conductas tienen como resultado daños a la salud laboral y a la dignidad de la persona trabajadora.<sup>2</sup>
- b) **Acoso y hostigamiento sexual:** Comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales, verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. Se pueden distinguir dos tipos básicos de acoso sexual: el *chantaje sexual* en donde las relaciones sexuales son solicitadas como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios, y el *acoso y hostigamiento sexual ambiental*, el cual se refiere a la creación de un clima intimidatorio, hostil o humillante.<sup>3</sup>
- c) **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman un centro de trabajo y que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de sus trabajadores.<sup>4</sup>
- d) **Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de

<sup>2</sup> Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

<sup>3</sup> Ídem

<sup>4</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015

- e) carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.<sup>5</sup>
- f) **Discriminación laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.<sup>6</sup>
- g) **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas ideológicas y políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí.<sup>7</sup>
- h) **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente y construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre las personas.<sup>8</sup>
- i) **Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia y discriminación; involucra todo asedio, acoso, molestia o solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación jerárquica desigual en el campo laboral.<sup>9</sup>
- j) **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> Ídem

<sup>6</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015

<sup>7</sup> Ídem

<sup>8</sup> Ídem

<sup>9</sup> Ídem

<sup>10</sup> Ídem

- k) **Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de la 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales.<sup>11</sup>
- l) **Medidas cautelares:** Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar la violencia laboral y el hostigamiento o acoso sexual, y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la parte ofendida, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.<sup>12</sup>
- m) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.<sup>13</sup>
- n) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.<sup>14</sup>
- o) **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.<sup>15</sup>
- p) **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>16</sup>
- q) **Violencia laboral:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por

<sup>11</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015

<sup>12</sup> Ídem

<sup>13</sup> Ídem

<sup>14</sup> Ídem

<sup>15</sup> Ídem

<sup>16</sup> Ídem

- r) embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la Integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>17</sup>
- s) **Violencia sexual:** Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.<sup>18</sup>

**Quinto.** - Los Principios Generales en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación que rigen al Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado son los siguientes:

- I. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico;
- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- III. Otorgar en los procesos de ingreso y promoción las mismas oportunidades de empleo a las personas aspirantes, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;
- IV. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Contar con un tabulador salarial único, que garantice la igualdad salarial y la oportunidad de empleo, sin distinción de sexo o condición particular;
- VI. Promover que las percepciones extraordinarias se determinen con base en evaluaciones de desempeño, diseñadas sin hacer distinción alguna entre el personal con funciones de responsabilidad similar, y
- VII. Respetar y promover el derecho del personal para alcanzar un equilibrio en su vida laboral, familiar y personal.

<sup>17</sup> Ídem

<sup>18</sup> Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015

## TRANSITORIOS

**Artículo Primero.-** La presente política entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado.

**Artículo Segundo.-** Corresponderá a la Secretaria Técnica del Comité de Equidad de Género, proceder a la difusión del contenido de la presente “Política de Igualdad y No Discriminación” entre el personal que integra el Tribunal.

### TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

Dado en el salón del Pleno del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado, en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 30 días del mes de agosto 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**

**DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO  
CHIAPAS**

**MÓNICA DE JESÚS TREJO VELÁZQUEZ  
MAGISTRADA**

**VÍCTOR MARCELO RUÍZ REYNA  
MAGISTRADO**

**FABIOLA ANTÓN ZORRILLA  
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS Y DEL PLENO**