

REGLAMENTO DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TLAXCALA

CAPÍTULO PRIMERO CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1. Las disposiciones de este ordenamiento son de observancia general para el Tribunal Electoral de Tlaxcala; tienen por objeto lograr el respeto, la protección y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y hacer efectiva la proscripción de todo tipo de discriminación en las actividades de dicho tribunal; así como, la integración, facultades y funcionamiento del Comité de Igualdad de Género.

Artículo 2. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

Pleno: El Pleno del Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Tribunal: El Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Comité: El Comité de Igualdad de Género del Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Secretaría Técnica: La Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género del Tribunal Electoral de Tlaxcala.

Reglamento: El presente reglamento.

Asimismo, para los efectos del presente Reglamento, se definen los siguientes conceptos:

Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal.

Acciones a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva.

Acoso u hostigamiento laboral.- Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, no importando su relación jerárquica.

Acoso u hostigamiento sexual.- Es todo asedio, acoso o solicitud de 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 entre iguales en el campo laboral.

Discriminación: Todo distingo, exclusión o restricción basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o cualquier otra, que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Evidencia: Certeza clara y manifiesta de una cosa. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo/prueba y otros medios.

Equidad de género: a) Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad, horizontal y vertical, de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social, con un valor superior a las establecidas tradicionalmente evitando con ello el establecimiento de estereotipos o discriminación. b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

Igualdad: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Igualdad horizontal y vertical: La igualdad en la ocupación de espacios laborales no solo debe ser numérica, sino que también debe ser en la ocupación de dichos espacios por niveles jerárquicos, debiendo corresponder a cada género el número más cercano a la mitad de espacios laborales en cada nivel jerárquico de puestos.

Indicadores de equidad de género: Datos/características de control representadas de forma cuantitativa y cualitativa que permiten observar tendencias de género.

Perspectiva de género: Se refiere a tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. Reconocer que una

cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

CAPÍTULO SEGUNDO DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 3. El personal administrativo y jurisdiccional, los prestadores de servicios, las partes interesadas en los diversos procedimientos competencia del Tribunal, así como en general todo hombre y mujer, independientemente de que sean o no autoridad, tienen los siguientes derechos:

- I. Recibir trato y atención por igual, sin que influya su género, ideología política y religiosa, edad, preferencia sexual, aspecto físico, raza, salud física y mental, condición económica y social, ni cualquier otra circunstancia, que pueda dar lugar a alguna diferenciación.
- II. Ser respetados en su integridad física y mental.
- III. Rechazar y denunciar todo trato o atención favorable, derivado de alguna de las circunstancias a que se refiere la fracción I de este artículo.
- IV. Requerir que se les administre justicia o se les instaure procedimiento administrativo, según sea el caso, sin influencia alguna de las características discriminatorias a que se refiere la fracción I del presente numeral.
- V. Desempeñar sus actividades, en el caso de personal administrativo y jurisdiccional, sin la incidencia de acoso laboral y/o sexual.
- VI. Exigir que toda actuación del Tribunal, tanto administrativa como jurisdiccional, sea con perspectiva de género.
- VII. Demandar que todas las resoluciones del Tribunal incluyan lenguaje con perspectiva de género y pleno respeto de la igualdad entre el hombre y la mujer, fundándose en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes y reglamentos federales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, leyes y reglamentos estatales y demás normatividad en la materia, cuando se justifique.

Artículo 4. Tanto el personal administrativo como jurisdiccional del Tribunal, tienen las obligaciones siguientes, respecto de mujeres y hombres:

- I. Brindar trato y atención por igual, es decir, sin que influya su género, ideología política y religiosa, edad, preferencia sexual, aspecto físico, raza, salud física y mental, condición económica y social, ni cualquier otra circunstancia, que pueda dar lugar a alguna diferenciación.

- II. Respetar su integridad física y mental.
- III. Evitar todo trato o atención favorable, derivado de alguna de las circunstancias a que se refiere la fracción I de este artículo.
- IV. Administrar justicia o instaurar procedimientos administrativos, según sea el caso, sin influencia alguna de las características discriminatorias a que se refiere la fracción I del presente numeral.
- V. Evitar todo tipo de violencia y acoso laboral y/o sexual sobre el personal administrativo y jurisdiccional.
- VI. Desempeñar sus actividades inherentes a sus atribuciones, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional, con perspectiva de género.
- VII. Incluir lenguaje con perspectiva de género y pleno respeto de la igualdad entre el hombre y la mujer, al emitir las resoluciones del Tribunal, fundándose en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes y reglamentos federales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, leyes y reglamentos estatales y demás normatividad en la materia, cuando se justifique.

Artículo 5. En el caso de que personal administrativo y/o jurisdiccional del Tribunal realice alguna conducta que atente a la igualdad entre el hombre y la mujer, cualquier persona puede ponerlo en conocimiento del Comité de Igualdad de Género, a efecto de instaura el procedimiento respectivo.

Lo anterior, es independiente de las responsabilidades de carácter penal, civil, administrativo y/o laboral en que incurra el personal administrativo y/o jurisdiccional del Tribunal, con la misma conducta.

CAPÍTULO TERCERO COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 6. El Comité de Igualdad de Género se encarga de impulsar, dar seguimiento y evaluar la perspectiva de género al interior del Tribunal.

Artículo 7. El Comité se integrará por el (la) Director(a) de Transparencia, Capacitación y Enlace Institucional, el o la titular de la Unidad Jurídica, así como un Secretario (a) de Estudio y Cuenta de cada Ponencia a designación del Magistrado (a) Ponente correspondiente, pudiendo cambiar tal designación en cualquier momento, a indicación del Magistrado Presidente.

Artículo 8. La representación del Presidente (a) del Tribunal ante todas las autoridades en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como lo es el Comité Estatal de Seguimiento y Evaluación del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, estará a cargo del Director(a) de Transparencia, Capacitación y Enlace Institucional, así como del o la titular de la Unidad Jurídica, indistintamente.

Para la ejecución de las atribuciones del Comité, sus integrantes podrán apoyarse en el personal de las demás áreas del Tribunal Electoral.

Artículo 9. El Comité se reunirá de manera ordinaria una vez al mes, y de manera extraordinaria cuando sea necesario, de acuerdo a las actividades que tenga programadas y la necesidad de realizar alguna acción para llevar a cabo sus atribuciones, levantando constancia de cada reunión.

Cualquiera de los (a) integrantes del Comité puede convocar a reunión, a través de los medios de comunicación que estén a su alcance, indicando el día y hora, así como los asuntos a tratar.

El Comité informará al Pleno del Tribunal, de manera trimestral, las actividades realizadas en el marco de sus atribuciones.

La Presidencia, Ponencias, Unidades, Direcciones y demás áreas del Tribunal Electoral, están obligadas a proporcionar la información que les sea solicitada por el Comité; así como a observar en sus términos los planes, programas, políticas, estrategias, lineamientos y demás normatividad en materia de igualdad de género, incluir en su lenguaje oral y escrito la perspectiva de género; asimismo, otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres.

Artículo 10. Corresponden al Comité, las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar que se incorpore la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa;
- II. Realizar evaluaciones de las implicaciones para hombres y mujeres de todas las acciones y actividades desarrolladas en las instalaciones del Tribunal, a fin de fomentar una visión igualitaria de las personas y evitar la reproducción de estereotipos de género.
- 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 los ambientes laborales.
- IV. Promover investigaciones sobre el impacto del género en el acceso a la justicia.

- V. Vigilar que se incorpore la perspectiva de género y de interculturalidad en los programas permanentes de capacitación del personal jurisdiccional y administrativo.
- VI. Sensibilizar, difundir y formar, en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos y de los derechos humanos de las mujeres, así como en argumentación jurídica desde la perspectiva de género, a quienes realizan tareas jurisdiccionales, a través de foros, talleres, seminarios y demás eventos, bajo la modalidad virtual o presencial, en donde se analicen las resoluciones de los tribunales nacionales y cortes internacionales en casos relacionados con temas de género.
- VII. Sensibilizar y brindar herramientas al personal jurisdiccional y administrativo, para atender el tema del hostigamiento laboral y sexual, con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia.
- VIII. Realizar las tareas de sensibilización y capacitación, a que se refiere la fracción anterior, en horarios, sedes y condiciones específicamente diseñadas para incentivar la asistencia del personal 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. Revisar 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.
 - b) Crear mecanismos eficientes para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento, tanto laboral, como sexual, tales como campañas de difusión, protocolos especializados o mecanismos alternativos, para la atención y solución de dichos casos.
 - c) Desarrollar políticas específicamente orientadas a luchar contra los estereotipos de género.
 - d) Establecer acciones en la carrera judicial, tanto para al ingreso como para el ascenso de los servidores públicos, como puede ser a través del establecimiento de cuotas de género, o mediante la regulación de la posibilidad de optar por el

lugar de residencia o adscripción para las personas que se encuentran en roles de cuidado.

- e) Vigilar que se utilice lenguaje incluyente en la normatividad interna y los documentos oficiales.

- X. Vigilar que se aplique la perspectiva de género en la labor de quienes imparten justicia.

- XI. Compilar e identificar sentencias o resoluciones con perspectiva de género, para fines diagnósticos, estadísticos y de formación.

Artículo 11. La inobservancia a cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 4 del Reglamento, es considerada una falta administrativa, por lo que será sancionada en los términos y bajo los procedimientos y sanciones previstos en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala, por lo que también será aplicable la legislación supletoria indicada en la misma, en su caso.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Reglamento del Tribunal de Tlaxcala entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Tlaxcala.

ARTÍCULO SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

Dado en la Sala de Sesiones del Tribunal Electoral de Tlaxcala, en la Ciudad de Tlaxcala de Xicohtécatl, Tlaxcala; a los catorce días del mes de julio de dos mil diecisiete. El Magistrado Presidente.- Los Magistrados Electorales.- El Secretario de Acuerdos. Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala, el 30 de agosto de 2017.