



TRIBUNAL ELECTORAL
DEL ESTADO DE CHIAPAS
Órgano Jurisdiccional Autónomo

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE CHIAPAS



CONTENIDO

1. Compromiso de cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación suscrito por la máxima autoridad de trabajo.-----	3
2. Presentación.-----	4 y 5
3. Introducción -----	6
4. Fundamento Legal -----	7 y 8
5. Máxima Autoridad -----	9
6. Datos de identificación del centro de trabajo -----	9
7. Objetivo -----	9
8. Alcance -----	9
9. Definiciones -----	10 al 14
10. Principios Generales -----	15
11. Interpretación -----	16
12. Implementación, Seguimiento y Evaluación -----	17



COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El Pleno del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, tiene el compromiso firme de garantizar y hacer efectivos los principios de igualdad, equidad y no discriminación, para con ello salvaguardar los derechos humanos de todo el personal que labora en la institución; por tal motivo, se suscribió el dieciséis de mayo de dos mil veintidós, a través de su Presidencia el Acuerdo denominado "ACUERDO INTERINSTITUCIONAL POR LA IGUALDAD ENTRE PODERES Y ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS DEL ESTADO DE CHIAPAS"; mediante el cual este Órgano Jurisdiccional reafirmó su compromiso de promover al interior del mismo acciones afirmativas en igualdad laboral y no discriminación, para garantizar espacios laborales seguros, dignos e inclusivos, con el objetivo de nivelar las brechas de desigualdad que hubiese entre el personal de esta institución; lo anterior, para efectos de que en este centro de trabajo realmente se logre y garantice la igualdad real de oportunidades.

En el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, economía, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, ideas, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situaciones migratorias.

Por tal motivo, se adoptan las políticas que aseguran y garantizan de manera progresiva que las mujeres y hombres de este centro de trabajo, tengan la misma igualdad de oportunidades y de trato, brindando condiciones laborales dignas, para evitar prácticas discriminatorias que transgredan y/o limiten los derechos humanos y libertades.

En ese sentido el Pleno del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas a través de su presidencia se compromete a implementar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a todo el personal que labora en la institución sin importar el tipo de contratación, así como a llevar todas las acciones necesarias para desarrollar una cultura de respeto e inclusión, garantizando un espacio ideal en clima laboral y cultura organizacional.



PRESENTACIÓN

Con base en el marco jurídico nacional e internacional; se atendió las diversas recomendaciones realizadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos de igualdad y a la no discriminación, mismos que son complementarios. El primero tiene una connotación positiva al garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos. Mientras que el segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas que puedan limitar o restringir sus derechos humanos. Ambos derechos están reconocidos en el Bloque Constitucional.¹

Una vez precisado lo anterior, es importante continuar con las consecuencias jurídicas que trajo consigo la referidas recomendaciones; parte de ello, fueron los mecanismos que se empezaron a implementar a partir del año 2009, primeramente se instrumentó por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. No obstante, la misma tuvo cambios derivados de las diversas reformas hechas a la normativa aplicable, quedando de la siguiente manera NMX-R-025-SCFI-2012.

Posteriormente, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.²

De igual manera el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.³

Como se observa, dichas instituciones comparten la misma finalidad, por tal razón tienen como tarea trabajar todas en colaboración institucional, para poder así propiciar

¹ CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre De Violencia 2020-2024, Pág. 2/44.

² Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 3/75.

³ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 3/75.



un ambiente de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, reconociendo las buenas prácticas laborales en los centros de trabajo de todos los sectores. Ante ello, fue que se aprobó para su debida aplicación voluntaria el instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, como una forma de oportunidad e invitación para iniciarse o seguir creciendo como centros de trabajo en estas prácticas.

De tal forma, el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas formula y aplica la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual comenzará a operar a través de acciones afirmativas y correctivas que tengan como finalidad garantizar la igualdad laboral y no discriminación. Por lo tanto, la presente política es aplicable a todo el personal que labora en esta institución, sin distinción de cargo o tipo de contratación, y hacia la ciudadanía con la que se tenga contacto derivado del ejercicio de sus funciones, de conformidad con el artículo 1°, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

INTRODUCCIÓN

El Tribunal Electoral es la autoridad jurisdiccional especializada en materia electoral en el Estado de Chiapas, dotado de plena jurisdicción, que tiene a su cargo garantizar que todos los actos y resoluciones electorales locales que sean de su competencia, se sujeten al principio de constitucionalidad, convencionalidad y legalidad.

En ese sentido, y derivado de la reforma constitucional del dos mil once, en específico en el ámbito de los derechos humanos; se tiene a la vez, la convicción para garantizar la defensa, protección, promoción e impulso de la igualdad laboral, igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la cultura de la inclusión al interior del espacio público.

Sumado a ello, como bien ya se precisó se suscribió el dieciséis de mayo del dos mil veintidós, a través de la Presidencia de este Órgano Jurisdiccional el Acuerdo denominado "ACUERDO INTERINSTITUCIONAL POR LA IGUALDAD ENTRE PODERES Y ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS DEL ESTADO DE CHIAPAS"; mediante el cual este Órgano Colegiado reafirmó su compromiso de promover al interior del mismo acciones afirmativas en igualdad laboral y no discriminación, para garantizar espacios laborales seguros, dignos e inclusivos, con el objetivo de nivelar las brechas de desigualdad que hubiese entre el personal de esta institución; lo anterior, para efectos de que en este centro de trabajo realmente se logre y garantice la Igualdad Real de Oportunidades.

Por tanto, este Tribunal tiene un gran responsabilidad, aunado a que dentro del mismo la mayoría del personal que labora son mujeres, implicando así un compromiso aún



mayor, por tener la obligación enérgica de proteger y garantizar los derechos de ellas y de todos en igualdad y equidad de condiciones.

En este orden de ideas, el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, implementa la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; que permite desarrollar la misión y visión institucionales acordes con estos valores de derechos humanos como premisas básicas de actuación en las labores cotidianas entre todo su personal.

FUNDAMENTO LEGAL

El Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, observa y atiende lo dispuesto en el marco normativo internacional, nacional y estatal en materia de derechos humanos, igualdad de género, inclusión y no discriminación, así como los principios rectores de la función electoral.

En respuesta al mandato constitucional y convencional de garantizar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana o bien tenga como fin o resultado anular o menoscabar los derechos humanos del personal que labora en este centro de trabajo, el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, como autoridad jurisdiccional especializada en materia electoral en el Estado, dotado de plena jurisdicción, que tiene a su cargo garantizar que todos los actos y resoluciones electorales locales que sean de su competencia, se sujeten al principio de constitucionalidad, convencionalidad y legalidad, que además goza de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, debiendo cumplir sus funciones bajo los principios de certeza, imparcialidad, objetividad, legalidad y probidad; tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En razón de ello, la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se realiza en apego a lo siguiente:

Normativa internacional:

- I. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- II. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- III. Convención Americana sobre Derechos Humanos
- IV. Convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- V. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- VI. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- VII. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Para".
- VIII. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.



- IX. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT.
- X. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.
- XI. Convenio para la Eliminación de Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- XII. Convenio 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y medio Ambiente de Trabajo, OIT.

- XIII. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- XIV. Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Normativa nacional:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- III. Ley General para la Igualdad de las Mujeres y Hombres
- IV. Ley General de Personas con Discapacidad
- V. Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas
- VI. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
- VII. Ley Federal del Trabajo
- VIII. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- IX. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- X. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.
- XI. El Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México.

Normativa estatal:

- I. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas
- II. Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para Las Mujeres
- III. Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Chiapas
- IV. Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas
- V. Ley de Procedimientos Administrativos para el Estado de Chiapas
- VI. Código Penal para el Estado de Chiapas
- VII. Ley de Protección de datos personales en posesión de sujetos obligados del Estado de Chiapas.

Normativa interna:

- I. Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas
- II. Código de Ética Jurisdiccional del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas



MÁXIMA AUTORIDAD DE TRABAJO

De conformidad con los artículos 101, numeral 11, y 102, numerales 1, y 4 del Código de Elecciones y Participación Ciudadana, en relación con los diversos 4, y 6, del Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, la máxima autoridad es el Pleno del Tribunal Electoral Local, quien a su vez lo representa el Magistrado Presidente.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

El Tribunal Electoral del Estado de Chiapas se encuentra ubicado en Av Sabino 345A, El Bosque, 29049 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

OBJETIVO

Establecer de manera integral, los lineamientos necesarios para fomentar y promover internamente una cultura de igualdad laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para la diversidad de personas que laboran en el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas⁴, en total armonía con lo establecido tanto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como con el diverso 1°, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Unidad de Igualdad Sustantiva y no Discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso laboral: La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta⁵.

Acoso sexual: Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de

⁴ En lo subsecuente al Tribunal Electoral del Estado de Chiapas se le conocerá como TEECH.

⁵ CNDH, Acoso laboral "Mobbing", primera edición 2007; pág. 5/36.



riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos⁶.

Auditoría Interna: Denominada auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de la propia organización para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la auto declaración de conformidad de una organización.⁷

Auditoría de Vigilancia: Es la que realiza a los centros de trabajo certificados de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación⁸.

Brechas de Género: Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos; permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilita el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.⁹

Buenas prácticas: Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.¹⁰

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 el centro de trabajo, que influye en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.¹¹

Derechos Humanos: Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión, o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluye el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido, ni a esclavitud, ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (ONU)¹²

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, CERO TOLERANCIA al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual, 30 de abril de 2019.

⁷ Ibíd., NMX-R-025, Pág.7/75.

⁸ Ibíd., NMX-R-025, Pág.7/75.

⁹ Instituto Nacional de las Mujeres (INM), Glosario de Género, primera edición 2007; Pág. 25/192.

¹⁰ Ibíd., NMX-R-025, Pág.7/75.

¹¹ Ibíd., NMX-R-025, Pág.8/75.

¹² ONU. "Que son los Derechos Humanos", consultado en la página oficial el 13 de agosto de 2022; en el siguiente link: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-righ/index.html>



Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.¹³

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 física o mental, 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.¹⁴

Discriminación Laboral: Son condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condiciones migratorias, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.¹⁵

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.¹⁶

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin

¹³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 86; última reforma el dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

¹⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1° fracción III; última reforma 21 de junio de 2018.

¹⁵ Secretaría Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Pág. 9/75.

¹⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13, última reforma 13 de abril de 2018.



discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.¹⁷

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. Opciones, preferencias u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.¹⁸

Igualdad de Género: Situación en la cual las mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades en el uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁹

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 piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica 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 entre otros motivos.²⁰

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato de oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.²¹

Igualdad Real de Oportunidades: En el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.²²

Género: Al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.²³

¹⁷ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

¹⁸ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.10/75.

¹⁹ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.10/75.

²⁰ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.10/75.

²¹ *Ibíd.*, LGIMH, Artículo 5° fracción V, P2/24.

²² *Ibíd.*, Artículo 1, fracción VI.

²³ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Artículo 5° fracción XII; Última reforma 2 de agosto de 2017.



Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente²⁴.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.²⁵

Lenguaje incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.²⁶

Lenguaje no sexista: El uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.²⁷

Licencia de paternidad: Licencia de goce de sueldo al que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.²⁸

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política entre personas, que contribuyen a construir una sociedad dando el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión y discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.²⁹

Unidad: a la Unidad de Igualdad Sustantiva y no Discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, misma que tendrá la encomienda del desarrollo, implementación y ejecución de buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación.

²⁴ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁵ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁶ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁷ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁸ *Ibíd.*, NMX-R-025, Pág.11/75.

²⁹ Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, artículo 5°, fracción XIX; última reforma 2 de agosto de 2017.



Violencia contra las mujeres en el ámbito institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, y de los partidos políticos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia³⁰.

Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: Constituye 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 otro tipo de discriminación por condición de género.³¹

PRINCIPIOS GENERALES

- I. En el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas se promueve la igualdad de derechos y garantías entre todo el personal.
- II. Se otorga la misma oportunidad de empleo en los procesos de contratación a las personas candidatas, sin importar: raza, origen étnico o nacional, color de piel, religión, género, edad, preferencias sexuales, estado civil y discapacidad. Condición: social, económica, jurídica de salud, o de embarazo; o cualquier otra situación protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes federales, estatales o locales que de ella emanen.
- III. Se fomenta un ambiente laboral de respeto, igualdad e inclusión; una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, así como de cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual, y de otras formas de intolerancia y violencia.
- IV. Se construyen y promueven mecanismos para que se respeten los derechos humanos de quienes trabajan en el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas.
- V. Se respeta cualquier forma de manifestación, opinión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión, sexuales y de origen étnico.
- VI. Existe un compromiso con la conservación del personal; por lo que se motiva a quienes trabajan en el TEECH otorgando beneficios sin hacer distinción alguna entre trabajadoras o trabajadores que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.
- VII. Se respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en su vida familiar y laboral, con igualdad de oportunidades;

³⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13, última reforma 13 de abril de 2018.

³¹ *Ibíd.*, LDCIGAVM, fracción III.



impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las colaboradoras y colaboradores.

- VIII. Se beneficia la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para la persona, garantizando plenamente sus derechos individuales y libertades.
- IX. Se promueve el que todas las personas que integran el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas hagan uso de un lenguaje incluyente y no sexista; lo cual incluye los medios de comunicación institucional tanto internos como externos.

Asimismo, con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, o que no sea objetiva, racional, ni proporcional, se impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico; ello, toda vez que el TEECH, a través del Pleno, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos del personal que labora en el mismo.

De esa manera, **queda estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación por parte de las autoridades de esta institución y entre el personal del mismo**, 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
- ✓ Situaciones migratorias

INTERPRETACIÓN

La interpretación de la presente política y solución a los casos no previsto, corresponderá al Pleno del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, por ser el órgano máximo de decisión de este centro de trabajo.



IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación, seguimiento y evaluación de la presente política se encontrará a cargo de las y los integrantes de la Unidad de Igualdad Sustantiva y no Discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas.

TRANSITORIO


ÚNICO.- La presente política surtirá sus efectos, a partir del mismo del día siguiente de su aprobación.

Publíquese en los estrados y en la página de Internet de este órgano jurisdiccional; para los efectos legales y administrativos a que haya lugar.

Así lo aprueba y firman el Magistrado Gilberto de G. Bátiz García, la Magistrada Celia Sofía de Jesús Ruiz Olvera y la Magistrada por Ministerio de Ley Caridad Guadalupe Hernández Zenteno; siendo Presidente el primero de los nombrados, quienes integran el Pleno del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, ante la Maestra Adriana Sarahi Jiménez López, Secretaria General por Ministerio de Ley, quien autoriza y da fe, en términos de los diversos 39, fracción III y IX y 53, de Reglamento Interior de este Tribunal, en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los veintidós días del mes de junio de dos mil veintitrés.


Gilberto de G. Bátiz García
Magistrado Presidente




Celia Sofía de Jesús Ruiz Olvera
Magistrada


**Caridad Guadalupe Hernández
Zenteno**
Magistrada por Ministerio de Ley



Adriana Sarahi Jiménez López
Secretaria General por Ministerio de Ley

Certificación. La suscrita Adriana Sarahi Jiménez López, Secretaria General por Ministerio de Ley del Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, con fundamento en el artículo 103, numeral 3, fracción XI, del Código de Elecciones y Participación Ciudadana del Estado de Chiapas y 36, fracción XI, en relación con los diversos 39, fracción III y IX, y 53, del Reglamento Interior de este Órgano Colegiado. **HACE CONSTAR:** Que la presente foja forma parte de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación en el Tribunal Electoral del Estado de Chiapas, aprobados el día de hoy, por el Pleno de este Órgano Jurisdiccional y que la firma que lo calza corresponde a la Secretaria General por Ministerio de Ley del mismo. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, veintidós de junio de dos mil veintitrés.-----

TRIBUNAL ELECTORAL DEL
ESTADO DE CHIAPAS.
SECRETARÍA GENERAL