



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DERECHOS HUMANOS
PARA EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS**

En el transcurso de las últimas décadas, el Estado mexicano ha llevado a cabo diversas acciones encaminadas a combatir todo tipo de discriminación que pudiera suscitarse en cualquier ámbito de la sociedad. Algunas de estas acciones se han enfocado a fomentar un trato igualitario en las funciones de los órganos encargados de la impartición de justicia; prueba de ello, es la ratificación que con fecha 23 de marzo de 1981, realizó el Senado de la República de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, CEDAW por sus siglas en inglés, instrumento por medio del cual, nuestro país se obligó a ejecutar acciones tendentes a la eliminación de las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre las mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y resoluciones judiciales. En este sentido, en el artículo 2, inciso c), de la citada Convención se establece la obligación de los tribunales nacionales para:

“Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar {...} la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.”

Otra de las acciones adoptadas por el Estado mexicano en torno a esta materia, es la ratificación efectuada con fecha 12 de diciembre de 1998, del instrumento titulado “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer”, también conocido como *Convención de Belém Do Pará*, mediante el cual las instituciones gubernamentales, incluyendo a las autoridades judiciales, se encuentran obligadas a:

“fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia {...} y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (artículo 8, Inciso c).



LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

Es importante señalar, que los instrumentos internacionales antes citados, resultan de aplicación obligatoria para los órganos impartidores de justicia en México, toda vez que el ordenamiento constitucional establece la obligación de las autoridades jurisdiccionales de incorporar al ejercicio de sus funciones, los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano, procurándose de esta manera el respeto y observancia de los derechos humanos que se derivan de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 1º y 4º del propio texto constitucional.

Es así, que con la finalidad de cumplir con dichos compromisos y en plena observancia a lo dispuesto por nuestra Carta Magna, con fecha 12 de noviembre de 2010, en el marco de la Quinta Asamblea Ordinaria de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ), se adoptó el “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, el cual fue suscrito por cada uno de los órganos integrantes de este Poder Judicial del Estado, a través de sus correspondientes apartados ante la AMIJ.

Con la celebración de este pacto, las partes convinieron en incluir un mecanismo de seguimiento y evaluación que les permitiera hacer efectivos los principios de igualdad y no discriminación, tanto en la forma de impartir justicia como dentro de sus espacios laborales; esto, con el objeto de lograr su transversalización e institucionalización como distintivo del ejercicio de sus funciones.

Derivado de lo anterior, este Poder Judicial del Estado a lo largo de la presente administración, ha trabajado arduamente para incorporar la perspectiva de género dentro de la impartición de la justicia y transversalizarla en todos los aspectos directamente relacionados en el ejercicio de la función jurisdiccional, con la intención de que los distintos contenidos internacionales que hoy forman parte de nuestro entramado constitucional, sean también una realidad tangible en este espacio encargado de la noble tarea de impartir justicia.

Por lo que en una estrecha vinculación con las acciones y compromisos que a nivel internacional, nacional y estatal se vienen asumiendo en relación a la igualdad de derechos; concebimos que el principio de igualdad descansa fundamentalmente, en el principio de no discriminación, lo cual exige poner en relieve el carácter transversal de las cuestiones de género y la necesidad de adoptar una perspectiva multidisciplinaria sistemática en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y políticas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres;



LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

construir espacios de trabajo libres de violencia y de todo tipo de discriminación, sea en atención a la raza, ideología, género, preferencia sexual-afectiva, nacionalidad, capacidades diferentes, entre otras; pues, es de destacarse que aún persiste una visión sexista y discriminatoria con relación a las mujeres que les impide ejercer con plena autonomía sus derechos fundamentales, o en su caso, los avances constitucionales e internacionales que consagran la igualdad entre los géneros se ven frenados, por una interpretación jurídica limitada, dificultando la aplicación de los instrumentos internacionales que buscan la formación de una cultura política y democrática orientada por valores de equidad, pluralismo y tolerancia que garanticen el ejercicio equitativo y el liderazgo en los procesos de toma de decisiones.

En este sentido, los presentes Lineamientos representan un compromiso más de este Poder Judicial frente a la sociedad en general, para vencer los prejuicios e inercias adversas que han estado presentes en la impartición de justicia y continuar coadyuvando desde nuestra instancia, con el objeto de que los temas de género y respeto a los derechos humanos no sean únicamente discurso, sino que también estén presentes en nuestro diario vivir, con una justicia libre de todas las formas de discriminación, ambientes laborales libres de violencia y transversalizar los temas de género y derechos humanos en todos los aspectos directamente relacionados en el ejercicio de la función jurisdiccional; con lo cual se pretende que los distintos contenidos internacionales que hoy forman parte de nuestro entramado constitucional, sean también una realidad tangible en este espacio encargado de la noble tarea de impartir justicia.

Por lo anteriormente expuesto, el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, en ejercicio de las atribuciones que les son conferidas por el artículo 161 fracción XVI del Código de Organización del Poder Judicial del Estado de Chiapas, tienen a bien emitir los siguientes:



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DERECHOS
HUMANOS**

PARA EL

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS

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 Poder Judicial del Estado en el ejercicio de sus atribuciones. Su contenido es de carácter obligatorio y complementario al Código de Organización y de Ética del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Para tal fin, los presentes Lineamientos son aplicables para todos los órganos que integran el Poder Judicial del Estado: Tribunal Superior de Justicia, Consejo de la Judicatura y Tribunal del Trabajo Burocrático, así como los órganos administrativos y jurisdiccionales que corresponda a cada uno de éstos.

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 que de manera enunciativa más no limitativa se publiquen.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

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

- I. **Poder Judicial.-** Al 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 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. **Personal Judicial.-** A las servidoras y servidores públicos que se desempeñan en el Poder Judicial, sea en ejercicio de la función jurisdiccional o administrativa.
- VII. **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.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

- VIII. **Dignidad.-** A la condición especial que reviste todo ser humano por el hecho de serlo, y lo caracteriza de forma permanente y fundamental desde su concepción hasta su muerte; incluye a su vez, los principios de igualdad y de respeto a las diferencias de cada persona; es decir, por un lado, que todas las personas son acreedoras a una igual consideración; y por el otro, el respeto a la otredad en relación a la composición plural de una sociedad.
- IX. **Abuso de poder.-** Al acto del personal judicial que se excede en sus atribuciones o facultades frente a sus 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 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.
- XII. **Género.-** Al conjunto de aspectos sociales, comportamientos, ideas, representaciones, creencias y valores asociados en función de la diferencia sexual, en un momento histórico y lugar determinado.
- XIII. **Equidad de género.-** Al uso, control y beneficio de los bienes y servicios públicos de manera justa e igualitaria, incluyendo aquellos 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.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

- XIV. **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.
- XV. **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 de reglas generales de operación para el ejercicio de la función jurisdiccional y administrativa.
- XVI. **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, tomando en cuenta la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo.
- 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. **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.
- XIX. **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.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

- XX. **Victimización secundaria.**- A la producida 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.
- XXI. **Victimización repetida.**- A la situación en la que una persona es víctima de más de un incidente delictivo a lo largo de un período determinado.
- XXII. **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.
- XXIII. **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.
- XXIV. **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.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GENERO DERECHOS HUMANOS PARA
EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

Tercero. Los fines de los presentes Lineamientos son:

- 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 en la interpretación del derecho;
- III. Transversalizar la perspectiva de género incorporando los criterios de igualdad y no discriminación en la estructura orgánica del Poder Judicial, así como en la planeación, el diseño y la implementación de políticas conforme a la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; y,
- IV. Fortalecer la existencia de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.
- V. Lograr la aplicación efectiva de los tratados internacionales, pactos, convenciones, y leyes en materia de violencia contra las mujeres, trata de personas y feminicidio, con perspectiva de género y derechos humanos.

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

- I. **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.
- 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, la discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, la 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, anticentismo, 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;
- 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.



Quinto. Para la consecución de los fines previstos en los presentes Lineamientos, el Poder Judicial en colaboración interinstitucional, podrá realizar las siguientes acciones:

- I. Celebrar convenios con los distintos órganos de gobierno estatal y federal encargados de proteger y salvaguardar los derechos humanos;
- II. Suscribir instrumentos jurídicos en materia de género y acciones afirmativas que sean necesarias con instituciones del sector privado; y
- III.- Realizar acciones de difusión, prevención y formación en materia de género y protección de los derechos humanos, en colaboración con organismos estatales, federales e internacionales así como no gubernamentales.

Capítulo II

Órganos en Materia de Igualdad de Género y Derechos Humanos

Sexto. Estarán encargados de conducir el cumplimiento de estos Lineamientos, los siguientes órganos:

- I. El Comité Interinstitucional de Equidad de Género y Derechos Humanos, rector en la materia y enlace entre los diversos órganos del Poder Judicial; promoverá, diseñará y coordinará la implementación de planes, políticas y programas para institucionalizar la perspectiva de género y su implementación como categoría de análisis en la impartición de la justicia, así como la promoción y respeto a los derechos humanos.
- II. El Consejo de la Judicatura, a través de sus comisiones de Vigilancia, Disciplina; Administración y Carrera Judicial, y de la Dirección de Equidad de



Género y Derechos Humanos.

- a) La Comisión de Vigilancia, en el ámbito de su competencia, supervisará que el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos sea de conformidad con los presentes Lineamientos y demás disposiciones legales aplicables en la materia; velará y conocerá sobre la observancia de parte de los órganos jurisdiccionales de los tratados internacionales de derechos humanos y protocolos de actuación en la materia, así como de la aplicación de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, específicamente en lo relacionado a la adopción de las medidas de protección;
- b) La Comisión de Disciplina, en el ámbito de su competencia, substanciará y dictaminará los procedimientos de responsabilidad administrativa previstos en el Lineamiento Décimo Quinto en relación con el Décimo Cuarto, en contra del personal judicial involucrado en realizar conductas inapropiadas y que atentan contra la dignidad de las personas;
- c) La Comisión de Administración, siempre que las necesidades de la prestación del servicio lo permita, cuidará que la movilidad y adscripción de los funcionarios judiciales, se realice tomando en cuenta el lugar en donde se encuentra domiciliada su familia, sobre todo tratándose de personas que se encuentran en roles de crianza, discapacidad o edad avanzada, tal como lo establece la fracción V del Lineamiento Vigésimo; asimismo, promoverá la adopción de las políticas laborales encaminadas a eliminar toda forma de discriminación en los espacios de trabajo de conformidad a lo previsto en los numerales Décimo Octavo y Décimo Noveno;
- d) La Comisión de Carrera Judicial, vigilará que las oportunidades para aspirar al ingreso y promoción a través del sistema de carrera judicial sean equitativas; es decir, que la formación, capacitación, actualización y especialización sea impartida en igualdad de condiciones al personal judicial; cuidará que los programas y actividades que imparte el Instituto de Formación Judicial se realicen con perspectiva de género, con equidad y respeto a los derechos humanos, para lo cual deberá observar las acciones afirmativas previstas en las fracciones II, III y IV del Lineamiento Vigésimo; y



e) La Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, promoverá la difusión de la cultura jurídica en la materia, la existencia de ambientes

laborales libres de violencia y discriminación, la inclusión de la perspectiva de género en la impartición de justicia y la generación de estadísticas a que hace referencia la fracción IV del Lineamiento Décimo Séptimo.

III.- Visitaduría.- En el ejercicio de sus funciones de vigilancia del cumplimiento de las atribuciones de los órganos del Poder Judicial, revisarán y emitirán las recomendaciones correctivas y preventivas que sean procedentes, relacionadas con los rubros de: aplicación e interpretación de los instrumentos internacionales de derechos humanos y sus protocolos de actuación, así como en lo referente a la observancia de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, específicamente tratándose de la adopción de medidas de protección y espacios laborales libres de todas las formas de discriminación y violencia.

IV.- El Tribunal Burocrático.- En el ámbito de su competencia, vigilará y aplicará los presentes lineamientos al interior de los órganos que lo componen.

Capítulo III

Valores y Deberes del Personal Judicial

Séptimo. 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 que le son 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 judicial 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 o situación especial.

II. Prudencia y decoro.- El cual supone tratar con respeto 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 judicial 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 en México; y



d) Abstenerse de emitir comentarios que demeriten el desempeño de las atribuciones de otros integrantes del personal judicial y de realizar cualquier tipo de conductas que contrarían estos Lineamientos.

III. Equidad de género.- A través del cual se pretende estandarizar las oportunidades laborales, desarrollo potencial en el Poder Judicial 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 Poder Judicial;

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 Poder Judicial;

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 judicial 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 judicial 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 judicial 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 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 1°, 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 aquél 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 menos vulnere, según sea el caso.



V. Transparencia.- Consiste en la obligación de quienes son titulares de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial 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 judicial no estará obligado a proporcionar la información que permita identificar a las mujeres, hombres, niñas, niños o adolescentes víctimas o testigos de un delito en un proceso del orden judicial.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, deberán proporcionar de manera mensual a la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, los datos que sean generados respecto a los rubros señalados en la fracción IV del Lineamiento Décimo Séptimo, con la finalidad de que el Poder Judicial 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.

Capítulo IV

Institucionalización de la Perspectiva de Género

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

- I. Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los programas de formación, actualización y especialización que imparten el Instituto de Formación Judicial y el Centro de Formación Electoral y Administrativa; y



- 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 nacionales y cortes internacionales.

Noveno. Además de los requisitos enumerados en el artículo 12 del Código de Organización del Poder Judicial, 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 Poder Judicial, los cuales tiene 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, a demás 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.

Décimo. El Poder Judicial 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. Participar en programas de radio y televisión que difundan acciones realizadas y encaminadas a procurar una vida libre de discriminación y



violencia; así como la promoción de los derechos humanos mediante la difusión de spots, publicación de folletos, artículos y cualquier otro material editorial;

- II. Realizar talleres y actividades culturales dirigidos a la sociedad en general, principalmente a la niñez y juventud chiapaneca, con el objeto de coadyuvar en su formación, a través de una educación enfocada en el respeto y promoción de los derechos humanos y el acceso a una vida libre de violencia y discriminación; y,
- III. Promover el uso de un lenguaje incluyente y de un lenguaje democrático y/o lenguaje ciudadano, para lo cual será necesario revisar, y en su caso, reorientar el contenido de los materiales de difusión, normatividad y documentación oficial.

Entenderemos 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 denoten inferioridad, efectividad o poca inteligencia o debilidad, dado que el masculino no es neutro.

Décimo Primero. Para implementar el uso del lenguaje incluyente, el personal judicial 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-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 hombres 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 en desigualdad y sesgos sexistas en las concepciones de lo humano.

Décimo Segundo. Para implementar el uso del lenguaje democrático y/o lenguaje ciudadano, el personal judicial 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 Tercero. Corresponde a cada titular de los órganos que integran el Poder Judicial, 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 13 del Código de Organización del Poder Judicial, evitando la permanencia innecesaria del personal en las oficinas del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación entre la vida privada y laboral.

Décimo Cuarto. El Poder Judicial generará las condiciones para implementar los mecanismos que sean necesarios para incorporarse y mantenerse en la política pública para la igualdad laboral y la no discriminación, promoviendo la inclusión y el respeto a los Derechos Humanos, establecida por los Organismos Públicos que regulan la materia.

Para lo anterior, los órganos directamente relacionados con la materia de equidad de género y derechos humanos, en el ámbito de sus competencias, deberán realizar las acciones necesarias con la finalidad de lograr lo siguiente:

- I. Promover y vigilar que el personal judicial tenga un acceso igualitario a la información, formación, actualización y especialización relacionada con sus funciones;
- II. Garantizar que el personal judicial cuente con los recursos materiales y humanos suficientes para realizar su trabajo eficientemente;
- III. Generar en los espacios laborales una convivencia de igualdad y equidad para todo el personal, sin favoritismos de ninguna especie;
- IV. Realizar el reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado; y
- V. Promover el respeto a las diferencias y la eliminación de todo tipo de acciones tendentes a discriminar por razón de 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 que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos de igualdad y libertad de las personas.

De este modo se pretende eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje, en donde deberán emplearse adecuadamente los términos para referirse a las personas susceptibles de discriminación a las que están destinadas a las acciones públicas.

Capítulo V

Conductas Inapropiadas en Materia de igualdad de Género y Derechos Humanos

Décimo Quinto. Se consideran conductas inapropiadas en materia de igualdad de género y derechos humanos, aquellas acciones u omisiones que se susciten entre el personal judicial, 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;
- 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 judicial, violencia en cualquiera de sus modalidades, abuso de poder, hostigamiento sexual y/o laboral.

Décimo Sexto. Independientemente de la responsabilidad de 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 judicial, serán sancionadas como faltas administrativas graves en términos del Código de Organización del Poder Judicial, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Chiapas y el Reglamento Interno del Régimen Disciplinario, Administrativo y Controversias Laborales del Poder Judicial del Estado.

Capítulo VI

Justicia con Perspectiva de Género

Décimo Séptimo. Con el objeto de alcanzar un equilibrio real entre hombres y mujeres frente a la justicia, el personal judicial 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 aplicar 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 de las cortes internacionales; y
- V. Utilizar un lenguaje incluyente en todas las actuaciones judiciales.

Décimo Octavo. A efecto de propiciar la incorporación de la perspectiva de género en la impartición de justicia, el Poder Judicial realizará las acciones siguientes a través de sus órganos competentes:

- 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 judicial;
- III. Capacitar de manera permanente al personal judicial 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) Órdenes y medidas de protección emitidas por los jueces con base en la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, medidas precautorias y/o provisionales previstas en los ordenamientos sustantivos del Estado y las emitidas de conformidad con el Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que afecten a niñas, niños y adolescentes y a los Lineamientos Vigésimo Sexto y Vigésimo Séptimo;
 - b) Asuntos y sentencias emitidas en donde estén involucradas mujeres en casos de violencia, trata de persona, discriminación y feminicidio, así como en los que se involucren a personas menores de 18 años o con discapacidad;
 - c) Asuntos en donde estén involucradas mujeres, personas menores de 18 años o personas con discapacidad atendidas por el Instituto de la Defensoría Social del Poder Judicial o por el Centro de Justicia Alternativa;
 - d) Licencias de parentalidad concedidas por los diferentes Plenos de los cuerpos colegiados del Poder Judicial;
 - e) Personal judicial capacitado en derechos humanos e igualdad de género;
 - f) Mujeres y hombres que laboran en el Poder Judicial, los cargos en que se desempeñan y el cumplimiento de la cuota de género a que hace referencia el artículo 17 del Código de Organización del Poder Judicial; y
 - g) Acciones implementadas para fortalecer la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos en el Poder Judicial.
- V. Sensibilizar a todo el personal judicial en el uso de lenguaje incluyente en términos de lo dispuesto en la fracción III del Lineamiento Décimo, así como en 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

Décimo Noveno. El Poder Judicial 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 Poder Judicial 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 Poder Judicial en su calidad de personal judicial o justiciable.

Vigésimo. El Comité Interinstitucional de Equidad de Género y Derechos Humanos, y de más 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 sean ofertadas sin hacer hincapié o solicitar alguna característica física en especial, apariencia, talla o estatura, rango de edad, sexo o estado de no embarazo;
 - b) El ingreso y promoción en la carrera judicial sea abierto a todas las personas que reúnan los requisitos y aprueben los mecanismos de formación y evaluación regulados en el Código de Organización del Poder Judicial, sin hacer distinción 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. Las mismas prevenciones serán aplicables en la contratación de una persona para el desempeño de una plaza de carácter administrativo;
 - c) La convocatoria para ocupar alguna plaza vacante sea pública y transparente, siendo obligatorio proporcionar de manera clara y precisa, información sobre los cargos o funciones que se ofertan, remuneración, prestaciones, horario y demás condiciones de trabajo; y
 - d) La convocatoria y formatos dirigidos a quienes se interesen en ocupar una plaza vacante en el Poder Judicial sea realizada con imágenes y lenguaje libre de prejuicios, estereotipos y de toda forma de discriminación.
- II. Condiciones de trabajo, que comprenden los derechos laborales e infraestructura que presta el Poder Judicial, 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, 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; y

b) Las sedes del Poder Judicial, cuenten con instalaciones en buen estado que permitan la movilidad sin obstáculos y fácil acceso al lugar de trabajo para el personal judicial con discapacidad, previéndose lo necesario para que cuenten con estacionamiento, sanitarios adaptados y equipo de oficina adecuado a la necesidad especial del trabajador;

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:

a) La capacitación administrativa, así como la formación, 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; y

d) El personal judicial y quienes prestan algún otro tipo de servicio dentro del Poder Judicial como de limpieza, fotocopiado o alimentos, sean capacitados para proporcionar atención al público, libre de cualquier forma de discriminación o violencia.



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 Poder Judicial, en que deberá considerarse que:

a) El personal judicial 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 judicial 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 y 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 que el personal judicial 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 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; los derechos que le son correspondientes, sobre todo tratándose de niñas, niños o adolescentes; la disponibilidad de servicios médicos, psicológicos, sociales, representación legal, asesoría jurídica y otros servicios de interés, así como los medios de acceder a ellos. Tratándose de niñas, niños o adolescentes, la información respectiva, será proporcionada a los padres o a quienes ejerzan la patria potestad, custodia o a sus representantes legales; y

d) Las áreas del Poder Judicial destinadas a la prestación del servicio al público, se mantengan limpias y en buen estado, cuenten con servicios de sanitarios para el público en general y adecuados para personas con discapacidad, así como cambiadores para bebés, señalizaciones, módulos de atención y rampas de acceso; procurando que las oficinas de atención directa al público, como las de consignaciones, defensoría social y otras, se encuentren siempre en la planta baja de las sedes del Poder Judicial.

Capítulo VIII

Acciones Afirmativas

Vigésimo Primero. 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 a los Plenos de los distintos cuerpos colegiados de los órganos del



Poder Judicial, implementar para todos los órganos administrativos y jurisdiccionales, además de las acciones previstas en el Lineamiento anterior, las que a continuación se enumeran:

- I. Velar que el nombramiento de titulares de todos los órganos administrativos del Poder Judicial, se realice tomando en cuenta la misma cuota de género prevista en el artículo 17 del Código de Organización del Poder Judicial;
- 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 judicial p u e d a 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;
- V. Promover que la adscripción del personal judicial, principalmente de aquellos que se encuentran en roles de crianza, cuidado familiar o cuando se trate de persona con discapacidad, se haga tomando en cuenta los distritos judiciales más cercanos al hogar; este mismo criterio será tomado en cuenta en los cambios de adscripción que se den con motivo de las solicitudes que presente el personal judicial o los que se realicen con motivo de la necesidad del servicio.
- VI. Distribuir equitativamente las cargas 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 13 del Código de Organización del Poder Judicial y de acuerdo a lo dispuesto en el Lineamiento Décimo Segundo, lo anterior, con el objeto de reafirmar los lazos de familia;
- VII. 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;
 - VIII. Proveer a todas las sedes del Poder Judicial de servicios de atención médica de primer contacto para el personal judicial.
 - IX. Instrumentar programas de capacitación dirigidos a defensores públicos bilingües y especializados en justicia para adolescentes con el objeto de mejorar el servicio de defensa jurídica que proporcionan, así como para especialistas en psicología o psiquiatría en materia de participación infantil y juvenil en procesos judiciales.
 - X. Conformar un cuerpo de traductores en todas las lenguas posibles, haciendo especial énfasis en las lenguas indígenas del estado de Chiapas; de igual manera, se procurará contar con especialistas en lenguaje icónico, para lo cual deberán suscribirse los convenios de colaboración interinstitucional que sean procedentes;
 - XI. Otorgar las licencias de parentalidad al personal masculino de todos los órganos del Poder Judicial, los padres dispondrán de un permiso con goce de sueldo, consistente en diez días hábiles continuos, dentro de los primeros 30 días, a partir del nacimiento o adopción de su hija o hijo;
 - XII. Realizar campañas de difusión continuas y permanentes para promover la igualdad entre todo el personal;
 - XIII. Diseñar las políticas y planes de inclusión laboral dirigida al personal de edad avanzada, con discapacidad o personas que viven con VIH sida.



- XIV. Implementar un mecanismo de denuncia virtual anónimo para los casos de posible violencia, discriminación o alguna de las conductas inapropiadas consideradas en estos Lineamientos, presuntamente imputable algún integrante del personal judicial;
- XV. Identificar y eliminar los obstáculos y barreras de acceso a los edificios del Poder Judicial, estacionamiento, transporte, instalaciones al interior del lugar del trabajo y demás que se consideren inadecuadas para el libre tránsito de las personas con discapacidad y adultos mayores; y
- XVI. Dotar a los edificios del Poder Judicial de señalización en braille, así como en formato de fácil lectura y comprensión.

Capítulo IX

Cultura de Paz con Enfoque de Género y Derechos Humanos

Vigésimo Segundo. Para fortalecer la cultura de paz con enfoque de género y derechos humanos, el Poder Judicial llevará a cabo acciones de planeación y ejecución de programas de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y trata de personas, así como fomentará y gestionará la protección y asistencia de sus víctimas, según los ordenamientos aplicables a la materia.

Para la planeación de los programas de prevención y erradicación de los delitos de violencia contra las mujeres, trata de personas y feminicidio, deberá tomarse en cuenta la realización de las siguientes acciones:



- I. Difundir por medios escritos y audiovisuales en radio y televisión, mensajes para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, los delitos de trata de personas y feminicidio;
- II. Registrar a través de las Direcciones de Estadística y de Equidad de Género y Derechos Humanos, el número de asuntos iniciados y concluidos por los delitos de violencia contra las mujeres, trata de personas y feminicidio, incluyendo información relacionada con el número de personas involucradas por razón de género y edad, lo anterior con el objeto de publicarlo en la página web oficial y para los informes que en la materia sean requeridos al Poder Judicial;
- III. Revisar permanentemente a través de la Visitaduría, Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos, la adecuada aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos y sus protocolos de actuación, de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, específicamente sobre la adopción de medidas de protección y la existencia de espacios laborales libres de Violencia y de todas las formas de discriminación. Cuando sea procedente, la Visitaduría en uso de sus facultades, podrá emitir las recomendaciones preventivas y correctivas que correspondan.
- IV. Coadyuvar con las demás instancias gubernamentales estatales, nacionales e internacionales, en la instrumentación de políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres y los delitos de trata de personas y feminicidio en el estado de Chiapas; y
- V. Sensibilizar al personal judicial para estar en posibilidad de identificar situaciones de violencia o de discriminación.

Vigésimo Tercero. El personal judicial deberá fungir como observador en el espacio laboral con el objeto de detectar situaciones de violencia, discriminación o de alguna de las conductas inapropiadas previstas en estos Lineamientos, para efectos de realizar la denuncia correspondiente, mediante el mecanismo de denuncia virtual anónima establecido en la fracción XIV del Lineamiento Vigésimo.



Vigésimo Cuarto. Quienes funjan como titulares de los Juzgados y Salas estarán obligados a cerciorarse y ordenar lo conducente, para que las víctimas de los delitos de violencia contra las mujeres, trata de personas y femicidio, reciban atención psicológica y terapéutica durante y después del procedimiento, hasta que clínicamente sean dados de alta.

Esta actuación deberá observarse también tratándose del desistimiento por el delito de violencia cometido en contra de mujeres; en cuyo caso, con la finalidad de evitar su victimización repetida, será además obligatorio, asegurarse de que dicho desistimiento no es parte o efecto de la violencia que está sufriendo.

Asimismo, será obligatorio para quienes impartan justicia, vigilar que las víctimas de los delitos de trata de personas, violencia familiar y de género, no sean sujetas a su victimización secundaria con motivo a declaraciones reiteradas o frente a su agresor, demoras prolongadas e innecesarias en el inicio y desarrollo de las diligencias o vulnerando su derecho a la privacidad realizándolas en audiencias públicas.

Vigésimo Quinto. En los procedimientos judiciales de cualquier orden en los que intervengan niñas, niños o adolescentes, será obligatorio para todo el personal judicial conducirse hacia ellos con respeto y sensibilidad, teniendo en cuenta su situación personal, socioeconómica y condición de inmigrante o refugiado; circunstancias étnicas, culturales, religiosas, lingüísticas y sociales; sus necesidades inmediatas y especiales incluidas las relacionadas con su salud, habilidades o discapacidades; deseos; miedos; edad; sexo y; grado de madurez, con el fin de



asistirle, salvaguardar su integridad física, mental o moral y buscando que comprenda los acontecimientos anteriores, simultáneos y posteriores al procedimiento e impedir su victimización secundaria en el proceso judicial.

Además de lo establecido en el último párrafo del Lineamiento anterior, producen la victimización secundaria de la niña, niño o adolescente, recordar los hechos en un ambiente formal y distante que no le dé tranquilidad y comprensión, los interrogatorios en los que sean tratados como adultos y cualquier otro requerimiento legal que le pueda ocasionar efectos de intimidación al buen juicio de quien imparta justicia.

Vigésimo Sexto. Además del trato respetuoso y sensible que debe proporcionarse a las niñas, niños y adolescentes, su atención deberá ser especializada en los procesos judiciales de cualquier orden, con estricto respeto a su vida privada y al principio de no discriminación.

Para lo anterior, será obligatorio para el personal judicial hacer valer todos sus derechos, atendiendo principalmente a sus necesidades concretas y a su interés superior sin hacer distinción de raza, color, sexo, edad, discapacidad, idioma, religión, origen nacional, étnico o social, condición económica o cualquier otra condición o situación especial de la niña, niño, adolescente, de sus padres o de sus tutores.

Vigésimo Séptimo. En todos los procedimientos judiciales de cualquier orden en los que intervengan niñas, niños o adolescentes, el personal judicial deberá garantizar la protección a su intimidad y respeto a su vida privada con la finalidad de evitar situaciones de estrés y los efectos de la victimización secundaria.



Para lo anterior, en la primera actuación judicial quien funja como titular del Juzgado o de la Sala, deberá apercibir a las partes, representante legal o defensor, representante social, especialistas y personal de apoyo que participen en el asunto, se abstengan de realizar cualquier conducta que tenga como finalidad o de la cual eventualmente pudiese resultar revelada la identidad de las niñas, niños y adolescentes que participan en el juicio en su carácter de víctimas o de testigos; así como de divulgar cualquier otro material o información que conduzca a su identificación.

Asimismo, de oficio cuando las particularidades del caso así lo ameriten o a petición de los progenitores, tutores o de cualquiera de los mencionados en el párrafo anterior, podrá ordenar que se supriman de las actuaciones judiciales subsecuentes a la fijación de la litis, su nombre, dirección, ocupación, lugar de trabajo o cualquier otro dato que sirva para identificarlos.

En tratándose del nuevo sistema penal acusatorio, se deberá asignar un pseudónimo o un número para referirse a la niña, niño o adolescente en el desarrollo de cualquier diligencia, así como adoptar las medidas necesarias para ocultar los rasgos fisionómicos o su descripción física al momento en que preste su declaración, tomando en cuenta lo establecido en los protocolos de actuación para quienes imparten justicia en la materia.

Vigésimo Octavo. Cuando quien imparta justicia, estime que la seguridad física o emocional de la niña, niño o adolescente se encuentra en peligro con motivo del desarrollo de un proceso judicial del orden penal, podrá decretar la aplicación de una medida de protección de naturaleza precautoria o cautelar, las cuales podrán consistir en:

- I. Evitar el contacto directo entre las niñas, niños o adolescentes y las personas acusadas durante el proceso judicial;
- II. Alejar a la persona acusada del lugar en que se desarrolle el juicio cuando estén presentes las niñas, niños o adolescentes que acuden al mismo en su calidad de víctimas o testigos;



- III. Arrestar en su domicilio a la persona acusada, cuando corresponda;
- IV. Brindar protección policial a las niñas, niños o adolescentes que acuden al juicio en su calidad de víctimas o testigos, o prohibición de revelar su paradero; y
- V. Adoptar otras medidas de protección que se estimen convenientes.

Vigésimo Noveno. Para salvaguardar el interés superior de la niñez y del adolescente en las diligencias judiciales en que deban participar, el personal judicial de Juzgados y Salas deberán atender lo siguiente:

- I. Agendar las diligencias que deban entenderse con niñas, niños o adolescentes en su calidad de víctimas o testigos, en día hábil, preferentemente en el horario comprendido de las 14:00 a las 18:00 horas, con la finalidad de no alterar el desarrollo de sus actividades escolares y para mayor protección de su intimidad;
- II. Desahogar la diligencia en un área especializada para la atención de personas menores de 18 años, el cual estará ubicada en un lugar distinto al de los juzgados o salas y acondicionada para generar un ambiente infantil agradable en donde la persona menor de 18 años pueda expresarse libremente;
- III. Iniciar la diligencia de manera puntual procurando que se desahogue en el menor tiempo posible, con el objeto de no hacerlos esperar innecesariamente y para no generar situaciones de estrés en las niñas, niños o adolescentes. Previo inicio de la diligencia, deberá sostenerse una plática de acuerdo a su edad y grado de desarrollo, en la que deberá informársele que se encuentra en libertad de expresarse o de guardar silencio, la forma en que se desarrollará la diligencia, las personas que estarán presentes y su función. De igual forma, se le dará un mensaje respecto al valor y credibilidad de su intervención, así como para desculpabilizarles, explicándoles que lo único que se espera es que expresen lo que saben o lo



que han vivido y para disipar posibles temores de ser castigados por expresarse libremente.

Para lo anterior, el impartidor de justicia también podrá prevenir a los padres o quien ejerza la patria potestad, para que asista de manera puntual con la niña, niño o adolescente que participará en la diligencia, exhortándole a que se presente justo a la hora indicada;

- IV. La diligencia deberá entenderse con quien imparta justicia, quien se desempeñe en la secretaría judicial, la representación legal y social, una persona de trabajo social o especialista en psicología y una persona de la confianza o persona de apoyo designada por quien imparta justicia con la autorización expresa de la niña, niño o adolescente. Las demás personas que tengan derecho u obligación de estar presentes y conocer el desarrollo de la diligencia, lo harán a través de medios electrónicos, sin estar presentes físicamente en el área especializada para la atención de personas menores de 18 años;
- V. La niña, niño o adolescente será escuchado en declaración en narrativa libre, conducido en el tema haciendo uso de materiales didácticos y utilizando un lenguaje accesible para ellos. En el caso en que deban hacerse preguntas, éstas serán previamente calificadas por el responsable del Juzgado o la Sala y por los especialistas y serán planteadas por la persona de su confianza o la designada como persona de apoyo;
- VI. El lenguaje que será utilizado durante el desarrollo de la diligencia, deberá ser sencillo y comprensible. Si fuere el caso de necesitar un intérprete o especialista en lenguaje icónico, el operador de la justicia deberá tomar las providencias necesarias para contar con la participación de éstos o asegurarse de que la niña, niño o adolescente es asistido por una persona de su confianza que le permite comprender el contenido de la diligencia;
- VII. El desarrollo de las diligencias judiciales, así como la prueba de capacidad y la pericial que en su caso se practique a niñas, niños o adolescentes, deberá ser video grabada de principio a fin, este hecho deberá explicárseles haciendo especial énfasis en su finalidad. La grabación será guardada en el secreto del Juzgado o de la Sala y será utilizada para que sobre ésta pueda practicarse cualquier otra valoración posterior;



VIII. La transcripción escrita de la diligencia, obrará en el expediente de manera inmediata, la cual sólo podrá ser reproducida cuando las partes o su representante legal así lo soliciten.

IX. La transcripción escrita de la diligencia, obrará en el expediente de manera inmediata, la cual sólo podrá ser reproducida cuando las partes o su representante legal así lo soliciten.

Trigésimo. Quien imparta justicia deberá tener en cuenta que la corta edad de una persona, por sí sola, no es razón preponderante ni válida para desechar su testimonio; en todo caso, el peso dado a su testimonio estará en consonancia con su edad, madurez y grado de desarrollo.

Únicamente podrá argumentarse la invalidez del testimonio de una niña, niño o adolescente, cuando se obtengan datos mediante la prueba de capacidad que permitan aseverar que no cuenta con la capacidad cognitiva o emocional para comprender el contenido de lo que se le está preguntando; siendo este el caso, será obligatorio también, proporcionarle una explicación sobre la causa por la que su opinión o dicho no será tomado en cuenta.

Trigésimo Primero. La prueba de capacidad sólo podrá ser ordenada de oficio cuando existan razones válidas que la hagan presumiblemente necesaria. Deberá realizarse en una audiencia privada en la que estarán presentes las personas enumeradas en la fracción IV del Lineamiento Vigésimo Octavo y será desahogada empleando preguntas formuladas por quien asista al proceso en su calidad de especialista en psicología, sin que estén relacionadas con las cuestiones que motivan la controversia, adecuadas para la edad y nivel de desarrollo del niño y centradas en determinar la capacidad cognitiva y emocional de la niña, niño o adolescente para comprender y contestar preguntas simples; respetando en lo posible, su vida privada, miedos, preocupaciones o deseos personales.



LINEAMIENTOS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS PARA EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

Trigésimo Segundo. La prueba pericial en psiquiatría o en psicología que deba practicarse con niñas, niños o adolescentes, estará limitada a aquellos casos en que sea indispensable para el esclarecimiento de los hechos, con la finalidad de que el perito declare si su conducta o estado emocional es coherente con los hechos sobre los cuales versa la litis.

Será ofrecida por las partes, pero será practicada por quien designe el Juzgado o la Sala entre los especialistas en la materia que acrediten capacitación en participación infantil en procesos judiciales.

El titular del Juzgado o de la Sala, vigilará que el desahogo del peritaje se realice con las formalidades previstas en el Lineamiento Vigésimo Octavo, prestando especial cuidado en la calidad de su video grabación, pues si fuera el interés de las partes que sea estudiado con posterioridad a través de un nuevo peritaje, éste verse sobre los registros de aquél.

TRANSITORIOS

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

Artículo Segundo.- Corresponderá a la Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Judicatura, proceder a la difusión del contenido de los presentes Lineamientos entre los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial del Estado y prever lo necesario para la publicación de su página web oficial.



**LINEAMIENTOS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GENERO
Y DERECHOS HUMANOS PARA EL PODER JUDICIAL DEL
ESTADO DE CHIAPAS.**

Artículo Tercero.- Las modificaciones físicas en las sedes del Poder Judicial del Estado y estructurales que deban realizarse con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en estos Lineamientos, será realizado conforme lo permita la suficiencia presupuestal de cada órgano.

Artículo Cuarto.- Se deroga en su totalidad los Lineamientos en Materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el Poder Judicial del Estado de Chiapas, que fuera aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura, en la Sesión Ordinaria celebrada en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a los 19 días del mes de septiembre de 2012. **Así lo acordaron, mandaron y firman los integrantes del Pleno del Consejo de la Judicatura.**