



SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA

RESPUESTA TRIJEZ-TRANSPARENCIA-096/2024

NÚMERO DE FOLIO DE SOLICITUD:  
320596724000027

SOLICITANTE: INTERSECCIÓN DD HH

Guadalupe, Zacatecas 02 de octubre de 2024

Mediante el presente y en término de lo establecido en el artículo 101 de Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, se le da respuesta a su solicitud de información indicada al rubro, que se recibió mediante la Plataforma Nacional de Transparencia, en los siguientes términos:

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
Proporcionar la siguiente información sobre esa institución: 10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.	10. Sí hay políticas relacionadas con la prevención y en su caso sanción de los casos que menciona, tal como se describe enseguida:  a) El 01 de abril de 2024, el TRIJEZ <b>designó</b> a la Titular del <b>primer Órgano Interno de Control</b> , que tiene facultades de prevención y sanción de faltas administrativas que pueden estar asociadas a casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.  b) Como una acción de prevención, el 17 de abril de 2024, el Órgano Interno de Control publicó en el Periódico Oficial de Zacatecas el <b>“Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas del Tribunal de Justicia Electoral”</b> , convirtiéndose en una <b>política de integridad</b>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
	<p>del Tribunal. De este Código, podemos destacar los siguientes principios, valores y reglas de integridad:</p> <p><b>Principio de equidad .</b> “Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.”</p> <p><b>Valor del Respeto a los Derechos Humanos .</b> “Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.”</p> <p><b>Valor de la Igualdad y no discriminación .</b> “Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación</p>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
	<p>familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.”</p> <p><b>Valor de la equidad de género .</b> “Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales”.</p> <p><b>Regla de integridad denominada Recursos humanos .</b> “Las personas servidoras públicas que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeg a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia, rendición de cuentas, evitando actuar bajo conflicto de interés, aplicando las Normas de Control Interno relacionadas con el capital humano, así como los acuerdos contenidos sobre este tema en los Convenios contra la Corrupción.” Se le proporciona la liga electrónica en la que podrá consultar el Código de Ética. Siendo el siguiente:</p> <p><a href="http://2020v03.transparencia-trijez.mx/Informacion/oic/CODIGO_DE_ETICA_TRIJEZ_VERSION_PERIODICO_OFICIAL.pdf">http://2020v03.transparencia-trijez.mx/Informacion/oic/CODIGO_DE_ETICA_TRIJEZ_VERSION_PERIODICO_OFICIAL.pdf</a></p>
<p>11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.</p>	<p>11. Las políticas de prevención e integridad que se relacionan en la respuesta a la pregunta 10, son aplicables a los casos de antidiscriminación racial y capacitista.</p>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
<p>12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.</p>	<p>12. Los principios del servicio público contenidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su artículo 7 que a la letra dice:  <i>“Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.”</i> Sí como los contenidos en el Código de Ética</p>
<p>13. Cifras del personal que ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista.  Incluir, además:  a. Sexo.  b. Discapacidad-tipo de discapacidad.  c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.</p>	<p>13. 2 personas adscritas a La Coordinación de Capacitación y Enlace Electoral, y la Coordinación del Servicio Profesional de Carrera, son partícipes en el diseño e implementación de políticas institucionales y programas y protocolos que impulsan la igualdad de género al ser este Tribunal integrante del Observatorio de participación Política de las mujeres en el Estado de Zacatecas.</p> <p>a. Son del sexo femenino.  b. No se reconocen con alguna discapacidad.  c. No se han reconocido como indígenas ni afromexicanas.</p> <p>No contamos con personal involucrado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos.</p>
<p>14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos que ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y</p>	<p>14. Con la emisión del Código de Ética por parte del Órgano Interno de Control y con las capacitaciones que realizará sobre la constitución del primer Comité de Ética, permite socializar políticas específicas para la prevención, investigación, sanción protección,</p>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
<p>capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?</p>	<p>atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género.</p> <p>Otro mecanismo es el de la presentación e instalación del “violentómetro” como una herramienta que permite detectar, atender y capacitar sobre casos de acoso laboral y hostigamiento sexual entre el personal con colores de semáforo que permite estar alertas y capacitados para detectar y sobre todo prevenir dichas conductas.</p> <p>En el caso del capacitimo, se ha firmado un convenio de colaboración con el Instituto para la Atención e Inclusión para las Personas con Discapacidad, con el objetivo de fortalecer, y proporcionar capacitaciones mutuas para el personal de ambas instituciones, a través de conferencias y seminarios. Dentro del cual se han realizado ya dos eventos, que se describen en la respuesta número 29.</p> <p>Además respecto a la violencia de género, se han realizado e impartido diversas conferencias, talleres y actividades académicas, en materia de prevención, y atención de la violencia de género.</p> <p>En el caso de programas, protocolos que ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial, se ha realizado a través de talleres y un módulo del diplomado edición 2023, Justicia Electoral Inclusiva.</p>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
<p>15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención.</p> <p>Indicar qué personal labora en esto e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sexo.</li> <li>b. Discapacidad-tipo de discapacidad.</li> <li>c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.</li> </ul>	<p>15. Además del Órgano Interno de Control, existe una Comisión de “Paridad y Género”, integrada por Tres Magistradas y la titular de la Coordinación de Capacitación del Tribunal.</p> <p>Sobre las personas que integran estas dos instancias internas, se informa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Las 6 son mujeres.</li> <li>b. Sin discapacidad.</li> <li>c. Ninguna.</li> </ul>
<p>16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.</p> <p>Desagregar el personal que labora en esto e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sexo.</li> <li>b. Discapacidad-tipo de discapacidad.</li> <li>c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.</li> </ul>	<p>16. En caso de que se presentaran asuntos de este tipo, el Órgano Interno de Control tiene facultades para investigar y en su caso sancionar faltas administrativas asociadas a acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.</p> <p>El personal del Órgano Interno de Control está integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 2 mujeres,</li> <li>b. Sin discapacidad,</li> <li>c. Ninguna.</li> </ul>
<p>17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución.</p> <p>Incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sexo.</li> </ul>	<p>17. A la fecha, no sea han recibido denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No aplica.</li> <li>b) No aplica.</li> </ul>

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana, o ninguna.	c) No aplica
18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.	18. A la fecha, no sea han recibido denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución.
19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.	19. A la fecha, no hay carpetas de investigación en el Órgano Interno de Control, ni en la institución sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución.  Se debe aclarar que estas conductas no están contenidas como tales en la Ley General de Responsabilidades, pero sí se pueden investigar como las faltas que se denominan: Falta de respeto (artículo 49, fracción I) y Abuso de funciones (artículo 57).  Tampoco existen procedimientos laborales sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución.
20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a. Sexo. b. Discapacidad-tipo de discapacidad.	20. A la fecha, no hay carpetas de investigación en el Órgano Interno de Control, ni investigaciones en la Institución sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Se debe aclarar que estas conductas no están contenidas en la Ley General de Responsabilidades como tales, pero sí se pueden

SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
c. Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.	investigar como las faltas que se denominan: Falta de respeto (artículo 49, fracción I) y Abuso de funciones (artículo 57).
<p>21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución.</p> <p>Incluir:</p> <p>a. Sexo.</p> <p>2. Discapacidad-tipo de discapacidad.</p> <p>c. Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.</p>	<p>21. Ni la Institución ni en el Órgano Interno de Control se tienen cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución, porque no hay carpetas de investigación de donde se deriven tales cifras.</p>
<p>22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación racial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?</p>	<p>22. Con respecto a casos de discriminación racial y capacitista, a la fecha no se cuenta con medidas de ninguna índole.</p> <p>En cuanto a las medidas de protección que contempla la institución, sobre hostigamiento sexual y violencia de género, se aplican las medidas que contempla las diversas disposiciones legales en la materia, como la Ley de Acceso a una Vida libre de Violencia.</p>
<p>23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista.</p> <p>Otorgadas a personal.</p> <p>Incluir:</p> <p>a. Sexo.</p> <p>b. Discapacidad-tipo de discapacidad.</p> <p>c. Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.</p>	<p>23. A la fecha no se han presentado denuncias internas, por lo tanto no se han dictado medidas de protección.</p>



SOLICITUD	RESPUESTA A SOLICITUD
24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.	24. Sí pueden presentarse denuncias anónimas ante el Órgano Interno de Control del Tribunal, frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.
25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos.	25. El Tribunal no cuenta con mecanismos jurídicos específicos, ni existen mecanismos de justicia restaurativa.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo

Áreas que proporcionan la Información

**Secretaría General de Acuerdo**

**Órgano Interno de Control, y**

**Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública**