



CIRCULAR NO. 28/2018

Toluca de Lerdo, México, a 27 de agosto de 2018.

CIUDADANO

Con fundamento en el artículo 42 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, se comunica el siguiente:

ACUERDO DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE MÉXICO, DEL DOS DE AGOSTO DE DOS MIL DIECIOCHO, POR EL QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO LOS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO.

CONSIDERANDO

- I. En los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece, respectivamente, que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en esa Carta Magna y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; ponderando la igualdad de hombres y mujeres ante la ley.
- II. De conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial del Estado están a cargo del Consejo de la Judicatura.
- III. El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo define como trabajo digno o decente, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; por lo que no debe existir discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, entre otras.
- IV. En cumplimiento a los compromisos internacionales, el Estado Mexicano ha realizado adecuaciones al marco jurídico nacional. En 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en 2007 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- V. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada el 11 de junio de 2003, establece y pondera las medidas para su efectiva aplicación en todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, y promueve la igualdad de oportunidades y de trato.
- VI. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece acciones concretas de prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, así como la progresiva igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
- VII. El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, promueve que los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos puedan ejercerse en igualdad de condiciones, por ello es de vital importancia que todas las instituciones públicas participen en su cumplimiento dada la discriminación que se presenta también en el ámbito organizacional y laboral interno.
- VIII. Que en el ámbito local, la Legislatura mexiquense emitió la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, la cual en su artículo 28, fracción II, establece como obligación: "Que se institucionalice al interior del Poder Judicial la perspectiva de género para favorecer las prácticas igualitarias".
- IX. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en esta materia para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son el de incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. Es por ello, que resulta imprescindible se realicen las acciones y procesos necesarios con las áreas correspondientes para iniciar el Procedimiento de Certificación del Poder Judicial del Estado de México, en la Norma Mexicana descrita.



"2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante".

- X. Para que el Poder Judicial del Estado de México logre la certificación en esta norma, es necesario cumplir con requisitos y contar con evidencias, tales como: 1. Presentar una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, 2. La Integración de un Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, con su debida aprobación suscrita por la máxima autoridad, 3. Contar con los Lineamientos de Operación de dicho Comité, y 4. La designación de la persona responsable de la implementación de la Política y sus objetivos.
- XI. Por lo anterior, resulta imperativo que el Consejo de la Judicatura del Estado de México, a efecto de dar debido cumplimiento a lo que establece nuestra Carta Magna, así como en los demás ordenamientos jurídicos para la igualdad y no discriminación, con fundamento en los artículos 106 y 109, párrafo segundo, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 52, 63 fracciones XVI, XXIII y XXXVII de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México; el Consejo de la Judicatura del Estado emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, que se acompaña como anexo uno.

SEGUNDO. Se aprueban los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, que se acompaña como anexo dos.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría General de Acuerdos, expida los nombramientos honoríficos a los Integrantes del Comité, el cual, deberá rendir protesta, para iniciar funciones de inmediato.

CUARTO. Se instruye a la Coordinación General de Comunicación Social, para que lleve a cabo la difusión permanente de la Política de Igualdad y No Discriminación a todos los servidores judiciales. Las campañas de difusión que se adopten deberán ser coordinadas con la Unidad de Igualdad y Derechos Humanos.

QUINTO. Se instruye a la Unidad de Igualdad y Derechos Humanos, coordine y lleve a cabo las acciones necesarias con las áreas correspondientes para iniciar el Procedimiento de Certificación del Poder Judicial del Estado de México, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

SEXTO. Publíquese este Acuerdo, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, y los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, en la "Gaceta del Gobierno" del Estado, Boletín Judicial y en el sitio oficial de internet del Poder Judicial del Estado de México.

ARTÍCULO TRANSITORIO

ÚNICO. La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado, el Boletín Judicial y el sitio oficial de internet del Poder Judicial del Estado de México.

Así por unanimidad de votos lo acordó el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de México, y firman al calce el Presidente y el Secretario General de Acuerdos, que da fe.

ATENTAMENTE

Sergio Medina
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA Y DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE MÉXICO**

MGDO. DR. EN D. SERGIO JAVIER MEDINA PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

M. EN A. P. AMADEO F. LARA TERRÓN



RESIDENCIA



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La visión del Poder Judicial del Estado de México, se sustenta en la excelencia en la impartición de justicia y la constante innovación, a partir de la construcción de una cultura organizacional humanista centrada en el bienestar de las y los colaboradores judiciales.

En este contexto, el Consejo de la Judicatura del Estado de México, como máxima autoridad encargada de la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial, se compromete a acatar y dar seguimiento a la obligación institucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, impulsando en la comunidad judicial la igualdad laboral y el rechazo a cualquier tipo de discriminación en el aspecto laboral y en las condiciones de empleo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a dicha obligación, el Poder Judicial del Estado de México, por conducto del Consejo de la Judicatura, presenta su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual está dirigida para su observancia obligatoria y es aplicable a todas las personas que laboran de forma permanente y temporal en la Institución, cualquiera que sea su cargo, forma de nombramiento o contratación, e, inclusive, ubicación geográfica.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, bajo cualquier esquema de nombramiento o contratación, armonizada con lo que establece la fracción III, del artículo 1º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹, y en concordancia con la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).

ALCANCE

Reconociendo la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, en todas las Unidades Administrativas y Jurisdiccionales del Poder Judicial del Estado de México, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal por motivos de:

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

FUNDAMENTO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 1 y 123.
- Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970, última reforma el 12 de junio de 2015.
- Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006, última reforma el 4 de junio de 2015.
- Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007, última reforma el 4 de junio de 2015.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, nueva ley publicada el 30 de mayo de 2011, última reforma 17 de diciembre de 2015.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, nueva ley publicada el 4 de mayo de 2015.
- Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003, última reforma: 20 de marzo de 2014.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIID).
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2014-2018.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

DEFINICIONES

Términos aplicables a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para el Poder Judicial del Estado de México, que se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **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.

¹Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



- **Género.** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.
- **Hostigamiento y acoso laboral.** Conductas u omisiones que tengan como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intencionalmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suelen presentar el hostigador u hostigadora, que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es consecutivo de hostigamiento o acoso laborales).
- **Hostigamiento y acoso sexual.** Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie, de manera reiterada, a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre hostigamiento y el acoso sexual es que, en este último, no existe una relación de subordinación o de jerarquía.
- **Perspectiva de Género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- **Sexo.** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Violencia.** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente análogo con la víctima, con independencia de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La violencia laboral incluye al acoso y hostigamiento tanto laboral como sexual.

DISPOSICIONES GENERALES

El Poder Judicial del Estado de México en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, de manera enunciativa y no limitativa, se guía por las disposiciones generales siguientes:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar de nuestro personal.

ESTRATEGIAS

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, operación y evaluación de esta Institución.
- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- Promover e impulsar la sensibilización y capacitación del personal de esta Institución en materia de perspectiva de género, igualdad laboral y no discriminación.
- Aplicar medidas para nivelar el acceso físico a los inmuebles y garantizar la movilidad para el personal con discapacidad.
- Elaborar análisis y estudios que permitan dar seguimiento a los avances y áreas de oportunidad en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- Favorecer e impulsar el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar del personal judicial.
- Promover la emisión de normas institucionales que garanticen la igualdad de oportunidades de empleo, así como la asignación salarial justa y equitativa.
- Fomentar y favorecer la convivencia respetuosa e incluyente en la comunidad judicial.

AUTORIDADES RESPONSABLES

Se instalará el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, que estará encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México, de conformidad con los valores y principios institucionales establecidos en el Código de Ética.

Corresponde a cada titular de las Unidades Administrativas, así como Jurisdiccionales, asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus disposiciones y estrategias.

La responsabilidad de la implementación, difusión y seguimiento de la presente política y de los objetivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, recaerá en la persona Titular de la Unidad de Igualdad y Derechos Humanos.

Emisión: 02 de agosto de 2018	Vigencia 2018-2020	Fecha 02 de agosto de 2018	Página 2 de 2
----------------------------------	-----------------------	-------------------------------	---------------

“2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante”

**LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, es el encargado de transversalizar la política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México.

Artículo 2. El Comité operará en los términos de los presentes Lineamientos, y bajo los principios de igualdad, legalidad, objetividad, transparencia, imparcialidad, veracidad, homogeneidad y confidencialidad en apego a lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Artículo 3. Para los efectos de estos Lineamientos se entenderá por:

- I. **Comité:** Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.
- II. **Lineamientos:** Los presentes Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México.
- III. **Política:** Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México, establecida por el Consejo de la Judicatura.
- IV. **Norma:** Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, o la que la sustituya.
- V. **Certificación:** Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- VI. **Consejo:** Consejo de la Judicatura del Estado de México.
- VII. **Contraloría:** Dirección General de Contraloría del Poder Judicial del Estado de México.
- VIII. **Presidencia:** Del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Judicial del Estado de México

CAPÍTULO II

DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 4. El Comité deberá estar integrado equitativamente por el mismo número de hombres y mujeres.

Artículo 5. El Comité se integrará por:

- I. **Presidencia.** A cargo de una persona integrante del Consejo designada por la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura;
- II. **Secretaría Técnica.** A cargo de la persona Titular de la Unidad de Igualdad y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de México;
- III. Una Representación de la Dirección General de Administración que será designada por su Titular;
- IV. Una Representación de la Dirección General de Finanzas y Planeación que será designada por su Titular;
- V. Una Representación de la Coordinación General Jurídica y Consultiva que será designada por su Titular;
- VI. Una Representación de la Dirección General de Contraloría que será designada por su Titular; y
- VII. Una Representación de la Dirección General de Gestión y Apoyo a la Función Jurisdiccional, designada por su Titular.

Los cargos son honoríficos y durarán el período que el Consejo determine.

La Presidencia del Comité tomará las medidas necesarias para que se dé cumplimiento al artículo 4 de estos Lineamientos.

Artículo 6. Las y los integrantes del Comité tendrán voz y voto; en caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Artículo 7. Cada una de las Representaciones que integran el Comité deberá designar una persona Titular y una Suplente.

CAPÍTULO III

DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

Artículo 8. El Comité sesionará de forma ordinaria, cuando menos cada dos meses, y extraordinaria cuantas veces se requiera; previa convocatoria realizada conforme a los presentes Lineamientos.

Artículo 9. Las reuniones ordinarias del Comité serán convocadas por la Presidencia, a través de la Secretaría Técnica, con al menos tres días hábiles de anticipación.

Las sesiones extraordinarias serán convocadas con al menos veinticuatro horas de anticipación.

En ambos casos, la convocatoria y el traslado con el Orden del Día a desahogar, deberá realizarse de manera escrita o electrónica.

Artículo 10. El Comité sesionará válidamente con la asistencia de cuando menos la mitad más uno de sus integrantes, siempre que se encuentren presentes entre ellos las personas titulares de la Presidencia y la Secretaría Técnica, o sus suplentes, quienes deberán estar debidamente instruidos(as).

Artículo 11. Cada sesión del Comité deberá contar con el acta correspondiente, la que deberá quedar firmada por las y los asistentes a la misma a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a su celebración.

“2018. Año del Bicentenario del Natalicio de Ignacio Ramírez Calzada, El Nigromante”

Artículo 12. El Comité podrá asesorarse por Magistrados, Magistradas, Jueces o Juezas del Poder Judicial del Estado de México, para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 13. El Consejo designará anualmente a Magistrados, Magistradas, Jueces y Juezas que fungirán como Asesores(as) para el diseño de Políticas y Programas Institucionales.

CAPÍTULO IV

DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ

Artículo 14. El Comité tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Elaborar y aprobar el Programa Anual de Actividades encaminadas a fomentar la perspectiva de género, igualdad laboral, y la no discriminación en el Poder Judicial del Estado de México; y someterlo a consideración del Consejo;
- II. Dar seguimiento al Programa Anual aprobado por el Consejo;
- III. Proponer al Consejo el Presupuesto para la ejecución del Programa Anual de Perspectiva de Género, Igualdad Laboral, y La No Discriminación;
- IV. Proponer al Consejo acuerdos que beneficien el desarrollo y objetivos del Programa Anual de Perspectiva de Género, Igualdad Laboral, y La No Discriminación;
- V. Proponer al Consejo la emisión de circulares que beneficien al desarrollo y objetivos del Programa de Igualdad de Género y Derechos Humanos;
- VI. Proponer al Consejo nuevos objetivos y líneas estratégicas para adicionar al Programa de Igualdad de Género y Derechos Humanos;
- VII. Proponer al Consejo el personal de apoyo administrativo para cubrir las necesidades de la Secretaría del Comité;
- VIII. Rendir al Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México y del Consejo un informe anual de actividades a más tardar el último día del mes de octubre de cada año judicial;
- IX. Evaluar los procesos de la institucionalización de la Perspectiva de Género en el Poder Judicial, e informar al Consejo;
- X. En conjunto con la Escuela Judicial incrementar la capacitación especializada para sus integrantes en temas de Igualdad de Género y Derechos Humanos;
- XI. Proponer al Consejo cualquier Política o acciones de mejora en las cuestiones de Perspectiva de Género, Igualdad Laboral y La No Discriminación, y dar seguimiento a las que éste apruebe.
- XII. Proponer al Consejo los mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral;
- XIII. Proponer al Consejo acciones encaminadas a la incorporación del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en los Manuales de Organización y Procedimientos, documentación oficial interna y externa, propaganda, redes sociales, entre otros y vigilar su cumplimiento; y,
- XIV. Proponer al Consejo acciones que generen corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal en igualdad de oportunidades; colaborar en su implementación; y dar el seguimiento correspondiente;
- XV. Dar seguimiento al trabajo técnico de implementación de la Norma y a la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación; y
- XVI. Colaborar con la Contraloría para que los procesos que involucren el cumplimiento de la Certificación se ejecuten de manera imparcial y transparente.

CAPÍTULO V

DE LAS FUNCIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

Artículo 15. Corresponde a la Presidencia del Comité:

- I. Presidir el Comité;
- II. Proponer el calendario de sesiones del Comité;
- III. Asistir a las actividades que le sean convocadas al interior y exterior en temas de equidad de género, o bien, nombrar representante de entre las y los miembros del Comité;
- IV. Aprobar las convocatorias y el Orden del Día de las sesiones;
- V. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias por medio de la Secretaría Técnica del Comité;
- VI. Declarar Quórum para iniciar las sesiones;
- VII. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Comité;
- VIII. Proponer al Comité acciones, y en su caso, integración de grupos de trabajo para la atención de los asuntos concernientes al mismo;
- IX. Emitir su visto bueno en los acuerdos e informes que emita el Comité; y,
- X. En caso de empate, emitir voto de calidad; y,
- XI. Las demás necesarias y aplicables para la consecución de los objetivos del Comité.

Artículo 16. Corresponde a la Secretaría Técnica del Comité:

- I. Formular la propuesta del Orden del Día de las sesiones del Comité para someterlas a consideración de la Presidencia;
- II. Realizar la convocatoria a las sesiones del Comité, previa autorización de la Presidencia;
- III. Integrar las carpetas con la información de los asuntos a tratar en las sesiones del Comité;
- IV. Elaborar las actas de las sesiones del Comité;
- V. Registrar y dar seguimiento a los acuerdos del Comité, así como dar cuenta a la Presidencia;
- VI. Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité; y,
- VII. Las demás que sean necesarias para la adecuada operación del Comité.

Artículo 17. Corresponde a las y los Vocales del Comité:

- I. Opinar sobre cualquier asunto presentado al Comité;
- II. Participar en las comisiones y grupos de trabajo;
- III. Proponer a la Secretaría Técnica la inclusión de asuntos que consideren necesarios para el Orden del Día;
- IV. Formular propuestas de solución a los asuntos tratados por el Comité;
- V. Proponer a la Secretaría Técnica convoque a sesión en función de la demanda por casos a dictaminar; y,
- VI. Las demás que les confieran otras disposiciones legales y aquellas que les sean encomendadas por la Presidencia.

TRANSITORIO

ÚNICO. Publicados los presentes Lineamientos la Secretaría Técnica girará oficio a las y los integrantes del Comité para efecto de que designen a su Titular y Suplente, lo que deberán hacer dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores a la publicación.