



PERIÓDICO OFICIAL

ÓRGANO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO.



TABASCO

CARLOS MANUEL MERINO CAMPOS
Gobernador Interino
Del Estado Libre y Soberano de Tabasco

GUILLERMO ARTURO DEL RIVERO LEÓN
Secretario de Gobierno

4 DE SEPTIEMBRE DE 2021



PUBLICADO BAJO LA RESPONSABILIDAD DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO
Registrado como correspondencia de segunda clase con fecha
17 de agosto de 1926 DGC Núm. 0010826 Características 11282816

No.- 5153



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LA DEFENSORÍA JURÍDICA
PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICO-
ELECTORALES DE LAS MUJERES Y OTROS GRUPOS
VULNERABLES.**

ÍNDICE

1.1 PRESENTACIÓN

2.1 OBJETIVO

3.1 MARCO JURÍDICO

4.1 GLOSARIO

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

6.1 Diagrama

1.1 PRESENTACIÓN

En este manual de procedimiento se establecen las funciones y actividades que realizan las y los servidores públicos de la Defensoría Jurídica para la protección de los Derechos Político-Electorales de las Mujeres y otros Grupos Vulnerables del Tribunal Electoral de Tabasco, para prestar los servicios de asesoría y defensa, con el fin de proteger los derechos político-electorales de las mujeres y de las personas que se encuentran situación de vulnerabilidad, que aspiren o ejerzan algún cargo de elección popular.

2.1 OBJETIVO

Establecer un instrumento jurídico que regule el procedimiento a seguir para documentar las funciones y actividades que deriven de prestar los servicios de asesoría y defensa jurídica a las mujeres y los otros grupos vulnerables que aspiren o ejerzan algún cargo de elección popular, para la protección de sus derechos político-electorales.

3.1 MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tabasco.
- Reglamento Interior del Tribunal Electoral de Tabasco.

- Código de ética del Tribunal Electoral de Tabasco.
- Código de conducta del Tribunal Electoral de Tabasco.
- Acuerdo General por el que se establecen las bases de organización y funcionamiento de la Defensoría Jurídica para la protección de los derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos vulnerables del Tribunal Electoral de Tabasco.

4.1 GLOSARIO

- ✓ **Asesoría Electoral:** Consiste en la orientación, guía o instrucción técnica sobre la naturaleza, contenido y alcances de los derechos político-electorales constitucionales, convencionales y legales, establecidos en favor de las mujeres y otros grupos vulnerables.
- ✓ **Aviso de ingreso de solicitud:** Es el aviso que se realiza al Titular de la Defensoría al momento de ingresar una nueva solicitud de servicio.
- ✓ **Cuaderno de Antecedentes:** Documentales integradas por la solicitud de servicio, los documentos soporten la solicitud, el acuerdo de turno y el dictamen aprobado.
- ✓ **Constancia de documentos:** Formato en el cual se hace una relación de los documentos presentados por la/las solicitante (s) como soporte de su solicitud de servicio de asesoría o defensa jurídica.
- ✓ **Constancia de entrega de documentos de asesoría:** Consisten en los acuses de recibo firmados por la/las asesorada(s) de los documentos que generan los defensores con motivo del servicio de asesoría.
- ✓ **Dictamen:** Es el documento fundado y motivado en el cual con base a los hechos expuestos por el solicitante se determina la procedencia o no del servicio de asesoría o defensa electorales.
- ✓ **Defensa Jurídica:** Consiste en la procuración, representación y/o mandato de defensa jurídica de los derechos político-electorales de las mujeres y a otros grupos vulnerables que aspiren o ejerzan algún cargo de elección popular ya sea por sistema normativo indígena o de partidos políticos.

-
- ✓ **Defensora o Defensor:** Servidora o servidor público adscrito a la Defensoría Jurídica, encargado de prestar los servicios de defensa y asesoría a las mujeres y a otros grupos vulnerables que aspiren o ejerzan algún cargo de elección popular.
 - ✓ **Defensoría Jurídica:** La Defensoría Jurídica para la Protección de los Derechos Político-Electorales de las Mujeres y otros grupos vulnerables del Tribunal Electoral de Tabasco.
 - ✓ **Escrito de abstención:** Documento fundado y motivado, dirigido al solicitante, manifestando las razones por las cuales la Defensoría se abstiene de presentar sus servicios, conforme lo establecido en los artículos 165 y 166 del Reglamento Interior del Tribunal Electoral de Tabasco.
 - ✓ **Expediente:** Documentales que conforman el procedimiento de asesoría o el procedimiento de defensa, identificado con un número de clave.
 - ✓ **Informe de Conclusión y archivo:** Documento debidamente fundado y motivado en el que se hace constar las actuaciones que integran el expediente del servicio prestado;
 - ✓ **Servicios:** Los servicios de defensa y asesoría jurídica;
 - ✓ **Solicitante:** Mujeres y/o hombres que aspiren o ejerzan algún cargo de elección popular, ya sea por sistema normativo indígena o de partidos políticos que presentan una solicitud de servicios de defensa o asesoría jurídica;
 - ✓ **Solicitud de servicio:** Formato que se levanta derivado de una solicitud de una mujer y/o un hombre que aspire o ejerza algún cargo de elección popular, ya sea por sistema normativo indígena o de partidos políticos, en el cual se ingresan las generales de la o el solicitante y el motivo de la solicitud.
 - ✓ **Titular:** La persona Titular de la Defensoría Jurídica para la Protección de los Derechos Político-Electorales de las Mujeres y otros Grupos vulnerables.
 - ✓ **Tribunal:** Tribunal Electoral de Tabasco.

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

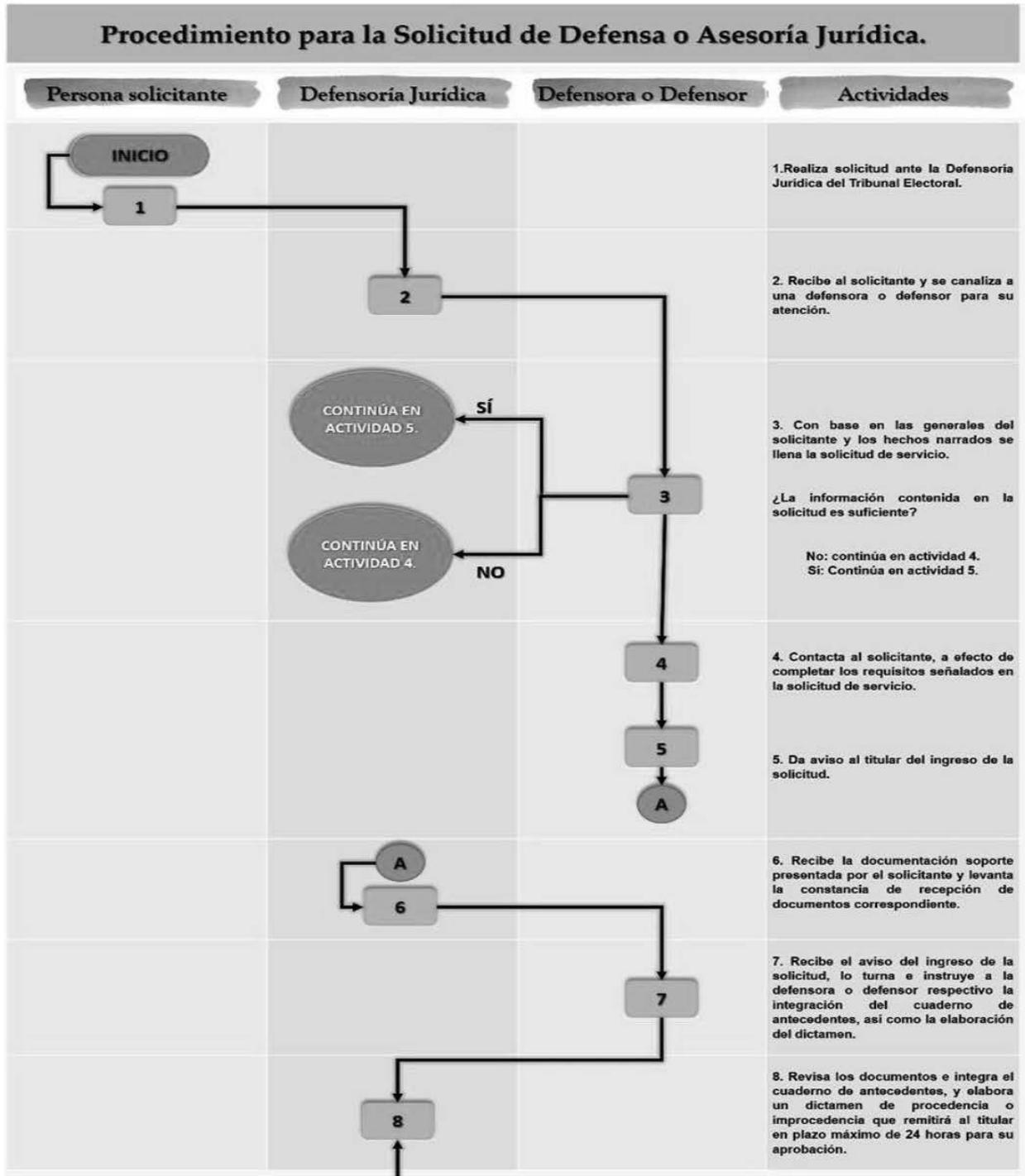
Área	Actividades	Producto
INICIO DEL PROCEDIMIENTO		
Solicitante	1. Realiza una solicitud ante la Defensoría Jurídica.	Solicitud
Defensoría Jurídica	2. Recibe al solicitante y se canaliza a una defensora o defensor para su atención.	Solicitud
Defensora o Defensor	3. Con base en las generales del solicitante y los hechos narrados se llena la solicitud de servicio. ¿La información contenida en la solicitud es suficiente? No: Continúa en la actividad 4. Sí: Continúa en la actividad 5.	Solicitud de servicio
Defensora o Defensor	4. Contacta al solicitante, a efecto de completar los requisitos señalados en la solicitud de servicio.	Solicitud de servicio
Defensora o Defensor	5. Da aviso al titular del ingreso de la solicitud.	Aviso de ingreso de la solicitud
Defensora o Defensor	6. Recibe la documentación soporte presentada por el solicitante y levanta la constancia de recepción de documentos correspondiente.	Constancia de documentos

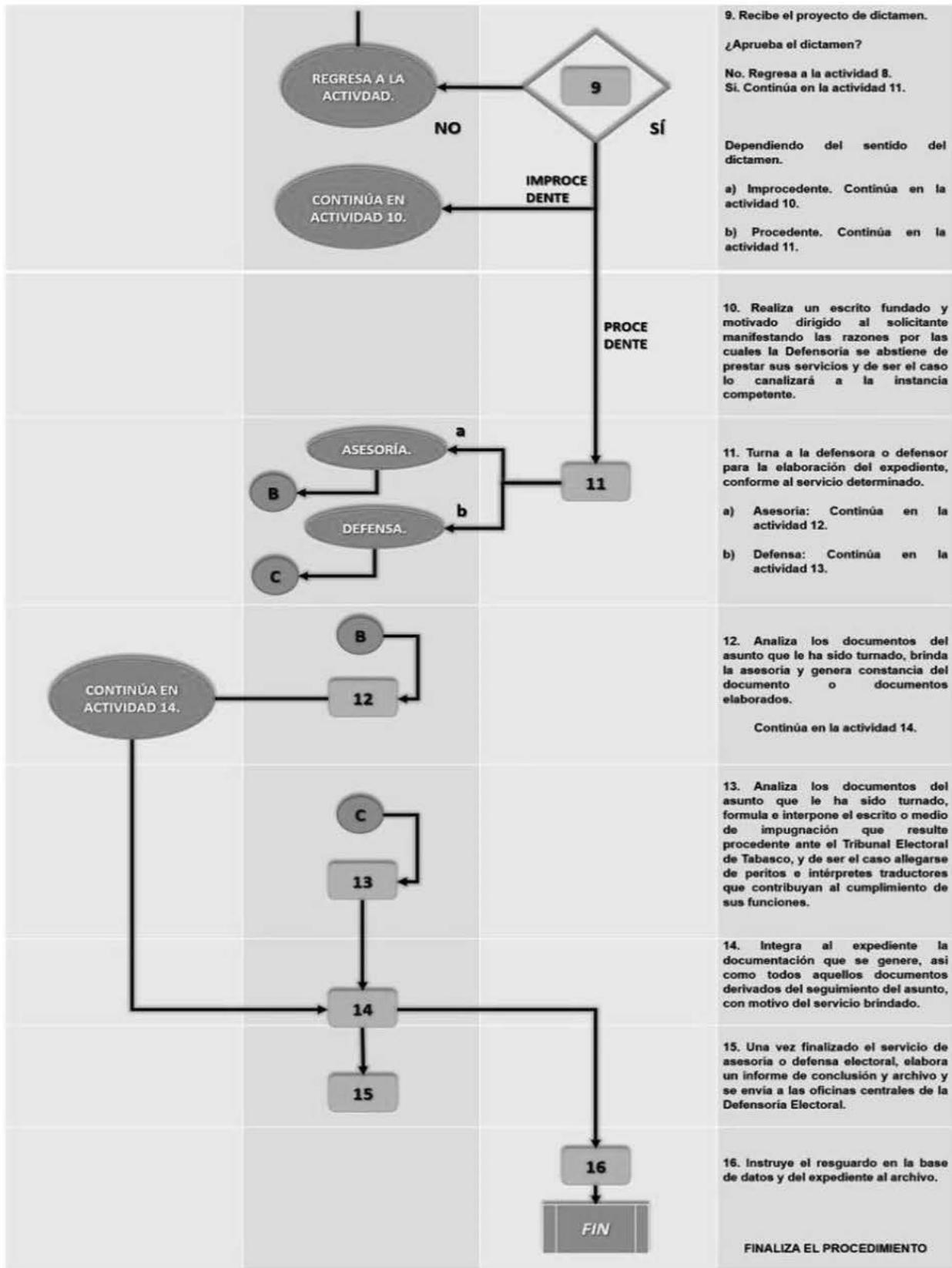
<p>Titular</p>	<p>7. Recibe el aviso del ingreso de la solicitud, lo turna e instruye a la defensora o defensor respectivo la integración del cuaderno de antecedentes, así como la elaboración del dictamen.</p>	<p>Turno</p>
<p>Defensora o Defensor</p>	<p>8. Revisa los documentos e integra el cuaderno de antecedentes, y elabora un dictamen de procedencia o improcedencia que remitirá al titular en un plazo máximo de 24 horas para su aprobación.</p>	<p>Cuaderno de antecedentes / Proyecto de dictamen</p>
<p>Titular</p>	<p>9. Recibe el proyecto de dictamen.</p> <p>¿Aprueba el dictamen? No. Regresa a la actividad 8.</p> <p>Sí. Continúa en la actividad 11.</p> <p>Dependiendo del sentido del dictamen.</p> <p>a) Improcedente. Continúa en la actividad 10.</p> <p>b) Procedente. Continúa en la actividad 11.</p>	<p>Dictamen</p>

<p>Defensora o Defensor</p>	<p>10. Realiza un escrito fundado y motivado dirigido al solicitante manifestando las razones por las cuales la Defensoría se abstiene de prestar sus servicios y de ser el caso lo canalizara a la instancia competente.</p>	<p>Escrito de abstención</p>
<p>Titular</p>	<p>11. Turna a la defensora o defensor para la elaboración del expediente, conforme al servicio determinado.</p> <p>a) Asesoría: Continúa en la actividad 12.</p> <p>b) Defensa: Continúa en la actividad 13.</p>	<p>Dictamen/ Expediente</p>
<p>Defensora o Defensor</p>	<p>12. Analiza los documentos del asunto que le ha sido turnado, brinda la asesoría y genera constancia del documento o documentos elaborados.</p> <p>Continúa en la actividad 14.</p>	<p>Constancias de entrega de documentos de asesoría</p>
<p>Defensora o Defensor</p>	<p>13. Analiza los documentos del asunto que le ha sido turnado, formula e interpone el escrito o medio de impugnación que resulte procedente ante la instancia competente.</p>	<p>Medio de impugnación procedente/ Acuse</p>

Defensora o Defensor	14. Integra al expediente la documentación que se genere, así como todos aquellos documentos derivados del seguimiento del asunto, con motivo del servicio brindado.	Expediente
Defensora o Defensor	15. Una vez finalizado el servicio de asesoría o defensa electoral elabora un informe de conclusión y archivo.	Informe de conclusión y archivo
Titular	16. Instruye el resguardo en la base de datos y del expediente al archivo.	Expediente

6.1 Diagrama





No.- 5154

MANUAL DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO



MANUAL DE
LENGUAJE
INCLUYENTE
Y NO SEXISTA
DEL TRIBUNAL
ELECTORAL
DE TABASCO

INDICE

INTRODUCCIÓN	
OBJETIVOS	
MARCO NORMATIVO	
EL LENGUAJE COMO UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN.....	
NACIMIENTO DEL LENGUAJE INCLUYENTE	
LA IMPORTANCIA DE UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUYENTE	
CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA COMPRESIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE	
EL USO NO SEXISTA EN EL LENGUAJE	
SIGNIFICADO SEXISTA	
USO DE IMÁGENES NO SEXISTA	
EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO COMO ÓRGANO JURISDICCIONAL, AL GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD UTILIZANDO LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA DE LA CIUDADANÍA	
RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA	
IMPORTANCIA DE LA DIFUSIÓN DE PLURALIDAD	
TIPOS DE LENGUAJES UTILIZADOS POR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO	
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL LENGUAJE	
METODOLOGÍA PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
LA COMUNICACIÓN ESCRITA EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO ..	
¿CÓMO HACER INCLUYENTES LOS TÉRMINOS ELECTORALES?	
CRITERIOS FOMENTADOS EN EL TRIBUNAL ELECTORAL	

DE TABASCO	
CRITERIOS UTILIZADOS EN EL USO NO DISCRIMINATORIO DEL MATERIAL VISUAL	
INDICADORES PARA JUZGAR SIN SEXISMO	
PROYECTOS DE SENTENCIAS	
CRITERIOS DE REDACCIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO	
USO DE PALABRAS CONCRETAS.....	
BOLETINES Y COMUNICADOS	
USO DE ABSTRACTOS	
USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES	
DOBLE DISCRIMINACIÓN	
USO DE DIAGONALES Y PARENTESIS EN LOS VOCATIVOS	
USO DE LA ARROBA	
USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA	
USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS, CARGOS, OCUPACIONES, OFICIOS Y PROFESIONES	
UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS COLECTIVOS NO SEXUADOS	
USO GENÉRICO UNIVERSAL	
CONCLUSIÓN	
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

La reforma constitucional en materia de Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, reafirmó el compromiso del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales, como son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará); Convención sobre los derechos Políticos de la Mujer; entre otros.

Ante este nuevo paradigma de protección de los derechos humanos, se estableció la obligación de adoptar mecanismos y políticas institucionales para lograr el desarrollo personal y profesional, así como garantizar el ejercicio pleno, sin discriminación, de los derechos de todas las personas.

El Tribunal Electoral de Tabasco, es un órgano de carácter jurisdiccional que realmente se preocupa y ocupa por la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sin violencia de género, buscando que las relaciones humanas se basen en el respeto, brindando Igualdad Sustantiva por lo que hace a la utilización del lenguaje incluyente, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin desequilibrio por motivos de género.

Por lo que este órgano jurisdiccional consideró pertinente elaborar un Manual que señale algunos lineamientos que deben de implementarse por las partes administrativas y jurídicas que conforman esta institución fomentando el uso del lenguaje incluyente en la redacción de escritos.

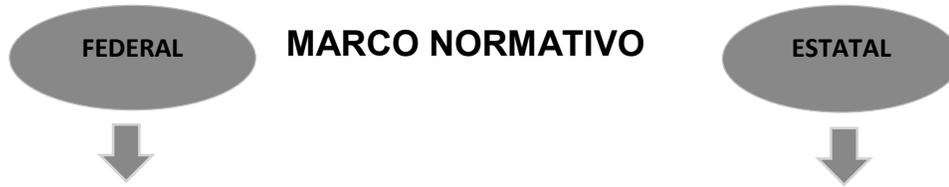
El Manual se divide en dos partes, la primera consiste en el aprendizaje de la importancia que guarda la inclusión del lenguaje incluyente. La segunda señala las formas gramaticales y las consideraciones a implementar por parte del personal jurídico y administrativo, cuando se redacte un escrito atendiendo a un buen uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio.

OBJETIVO

- El objetivo central de este Manual es ofrecer, como herramienta los criterios que se deben de implementar en la coordinación gramatical y la sintaxis al momento de la redacción de los documentos oficiales y papelería de carácter institucional, fomentando el lenguaje incluyente, valorizando la equidad de género y sustantiva formalizando indicadores en la construcción de una sociedad igualitaria.

OBJETIVOS PARTICULARES

- Promover el uso del Lenguaje Incluyente y no Sexista en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos, por parte del personal que labora en el Tribunal Electoral de Tabasco.
- Implementar actividades que favorezcan, fomenten y garanticen la paridad sustantiva, la cultura de Igualdad, Inclusión y no Discriminación al interior de este órgano jurisdiccional.
- Vigilar que los acuerdos y las sentencias sean redactadas en favor del principio *pro persona* utilizando un lenguaje incluyente en correspondencia con la obligación constitucional y convencional de garantizar de forma efectiva la participación política de las mujeres en condiciones de equidad, igualdad, respeto; eliminando todo tipo de discriminación, obstáculo, restricción, impedimento, menoscabo o anulación en el reconocimiento del goce y ejercicio de sus derechos humanos y libertades logrando de esta manera la inclusión de la mujer en la vida política y democrática del estado de Tabasco.



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley General en Materia de Delitos Electorales
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Ley General de Víctimas
Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Ley General de Partidos Políticos
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversia en Materia Penal
Código Nacional de Procedimientos Penales
Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación
Protocolo para Defensoras y Defensores del TEPJF
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco
Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco
Ley Orgánica del Tribunal Electoral de Tabasco
Código Penal del Estado de Tabasco
Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Tabasco
Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Tabasco
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tabasco
Ley Electoral y de Partidos Políticos del Estado de Tabasco
Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado
Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Ley General de Víctimas
Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Tabasco
Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar la Trata de Personas en el Estado de Tabasco
Ley para Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Tabasco
Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco
Ley que crea el Instituto Estatal de las Mujeres
Ley de Atención a Víctimas del Estado de Tabasco
Ley de Derechos y Cultura Indígena del Estado de Tabasco
Ley de Derechos Humanos del Estado de Tabasco
Protocolo de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con Perspectiva de Género para el Delito de Femicidio
Protocolo de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con Perspectiva de Género para el Delito de Violencia Sexual
Reglamento Interior del Tribunal Electoral de Tabasco

EL LENGUAJE COMO UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN

El lenguaje humano se basa en la capacidad de los seres humanos para comunicarse por medio de signos lingüísticos, usualmente secuencias sonoras, pero también gestos y señas, así como signos gráficos, principalmente lo hacemos utilizando signos lingüísticos.¹

El lenguaje se compone de códigos, símbolos y signos que cobran significado en el contexto de las comunidades que los utilizan, las complejas facultades de representación y comunicación que intervienen. Es a través de la palabra, oral y escrita que las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración, para consolidar las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura.

Una de las formas más sutiles de ejercer la discriminación es a través de la lengua, ya que ésta no es más que el reflejo de los valores, del pensamiento, de la sociedad que la crea y utiliza.

La distinción entre lo femenino y masculino, por defecto, no es indicativa de sexismo ni de discriminación, ya que en ocasiones resulta necesario nombrar separadamente a las mujeres de los hombres, el sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra por su sexo, el problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que invisibiliza y descalifica lo femenino.

Los sistemas lingüísticos presentan una marcada óptica masculina, que se ha denominado androcentrismo, esta palabra se deriva del griego andros (hombre) e

¹ Real Academia Española, Diccionario panhispánico de dudas. <<http://lema.rae.es/dpd/?key=genero>>.

implica la prevalencia de la mirada masculina, centrada en la consideración de que el hombre es el modelo, la medida y la representación de la humanidad.

Tal visión proviene de una falsa idea según la cual se justifica la desigualdad de género como resultado de las diferencias biológicas y las funciones reproductivas de hombres y mujeres; visión que ha sido construida a través de la lengua mediante explicaciones que reflejan el peso de dichas creencias, cuya influencia se manifiesta, a su vez, en la mentalidad, la manera de sentir y actuar de las personas.

El modelo masculino que aparece como representación de la humanidad reúne un conjunto de atributos prototípicos de cierta condición social, preferencias sexuales, credo religioso y apariencia física.

La representación de la figura masculina se distingue por ser joven, jefe de familia, profesional, sin discapacidades, blanco y heterosexual. De ahí que todas aquellas personas que no cumplen con dichos atributos siendo estigmatizadas con expresiones lingüísticas o imágenes que refuerzan la vigencia de estereotipos sexistas y discriminatorios.

En el expediente Varios 912/2010, la SCJN determinó:

- 1) El artículo 1 de la Constitución impone la obligación de respetar y proteger los derechos humanos.
- 2) Ese precepto, en armonía con lo señalado por la sentencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos en el caso Rosendo Radilla Pacheco obliga a asumir un control de convencionalidad ex officio.
- 3) Dicho control debe ser aplicado de manera difusa por todos los jueces con funciones jurisdiccionales.
- 4) Solo se actualiza a partir de que se cuestione la violación de los derechos humanos contenidos en la constitución y tratados internacionales.
- 5) Se pugna por la convencionalidad de la norma general; sin embargo, si no es posible, se debe dejar de aplicar al caso concreto.
- 6) Las autoridades que no ejerzan funciones jurisdiccionales deben interpretar los derechos humanos de la manera más favorable, sin que estén facultados para declarar la invalidez de las normas o desaplicarlas.

FUENTE: "REFLEXIONES SOBRE LA JUSTICIA: RETOS Y OPORTUNIDADES DESDE LA VISIÓN DE UNA JUZGADORA"

 Lilia Mónica López Benítez

NACIMIENTO DEL LENGUAJE INCLUYENTE

La sociedad justificó las relaciones desiguales entre mujeres y hombres confinando a las mujeres a las actividades del hogar, la atención de las hijas e hijos y al rol reproductivo y de cuidados, no es de extrañar que el lenguaje que por años hemos utilizado esté caracterizado por expresiones sexistas y excluyentes que han invisibilizado la presencia de la mujer y, especialmente, su participación en muchos de los ámbitos públicos en que hoy son también grandes protagonistas.

De esta problemática y del impacto inevitable que tiene el uso de lenguaje en nuestro desarrollo como sociedad **es que surgió el lenguaje incluyente**, el cual establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria y que fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres. ²

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinada, tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas.

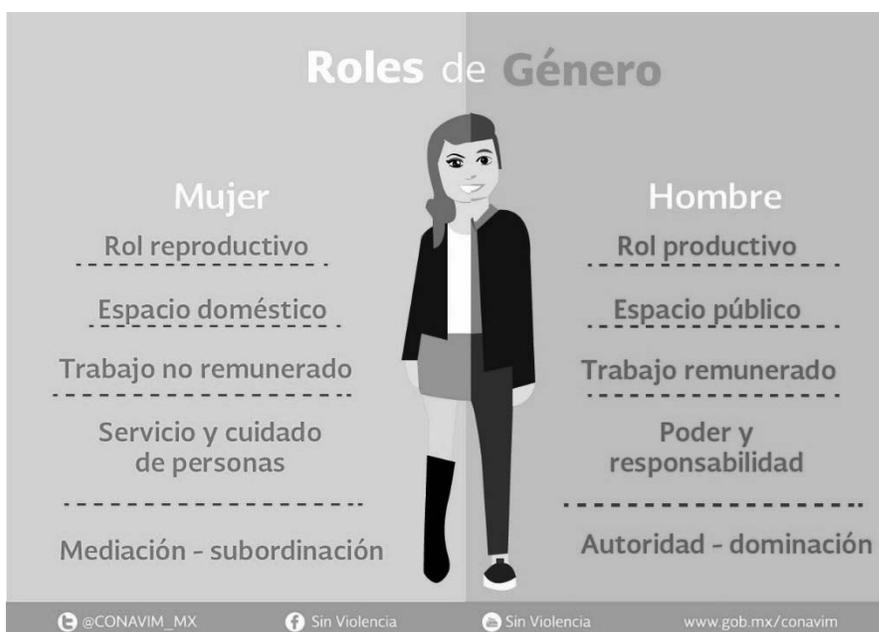
² Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

LA IMPORTANCIA DE UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUYENTE

En esencia, muchas formas de lenguaje y expresiones sexistas que abundan en nuestro vocabulario — las cuales han pasado de generación en generación perpetuando patrones de comportamiento— construyen estereotipos de género, asociando a las personas con roles y expectativas sociales entorno a lo que deben ser/hacer las mujeres y los hombres.

De esta forma, el lenguaje sexista o excluyente ha reforzado la idea errónea de que las mujeres tienen un papel de inferioridad o subordinación con respecto al hombre.

Estas formas sutiles de desvalorización de la mujer en el lenguaje son las que, en el inconsciente colectivo, se suman a las muchas formas que contribuyen a reforzar la desigualdad y, en el peor de los casos, a justificar la violencia ejercida hacia las mujeres.



Evita el uso del masculino genérico

No Incluyente



Todos están invitados a la cena

Los maestros tienen que hacer un examen cada semana

Incluyente



Todas y todos están invitados a la cena

Las maestras y maestros tienen que hacer un examen cada semana

Los nombres abstractos

No Incluyente



Los gerentes

Los jefes

Los políticos

Los coordinadores

Incluyente



La gerencia

Las jefaturas

La clase política

La coordinación

No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

<p>No Incluyente</p>  <p>La Señora de Pérez Sr. Pérez y esposa</p> <p>Los directores asistirán con sus mujeres a la cena</p>	<p>Incluyente</p>  <p>Sra. López Ana López Sr. Pérez y Sra. López</p> <p>Las personas de nivel directivo asistirán acompañadas a la cena</p>
--	---

 @CONAVIM_MX Sin Violencia Sin Violenciawww.gob.mx/conavim

CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA COMPRESIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE

Lenguaje: El lenguaje es un sistema de signos a través del cual las y los individuos se comunican entre sí. Estos signos pueden ser sonoros (como el habla), corporales (como los gestos o el lenguaje de señas) o gráficos (como la escritura). En su origen etimológico, el término lenguaje proviene del latín lingua, asociado al órgano de la “lengua”.

Lenguaje incluyente: Conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos, expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades. El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna, libre de prejuicios, estigmas y discriminación. Es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población.

Lenguaje sexista: Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

Lenguaje visual: El lenguaje visual es un sistema de comunicación que se basa en la utilización de la imagen como medio de expresión. Se trata de un proceso de elaboración, difusión y recepción de mensajes visuales. Para que no se pierda el valor y el sentido de estos mensajes, cada elemento que interviene en el proceso debe cumplir adecuadamente su función. Estos elementos son emisor, mensaje, medio y receptor. Como sociedad de interpretar y percibir a través de los ojos.

Discriminación: Es 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.

Discriminación sexual: Es la negación, exclusión o restricción basada, entre otros, en sexo y/o el género, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas en todas las esferas. En el ámbito de las relaciones de trabajo, el acoso o violencia laboral se traduce en una forma de discriminación que está constituida por una serie de acciones que tienen por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso integridad física de las personas a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

Discriminación de género o contra la mujer: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.

Equidad de género: Significa que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo

contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género estará orientada básicamente en ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres.

Estereotipos de género: Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Género: Desde el punto de vista gramatical, el género es una categoría que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos, y que en español no siempre se asocia con la referencia extra lingüística al sexo biológico. También es un conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres que suelen establecer relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Además, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

Igualdad: Condición en que las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, tienen las mismas oportunidades y posibilidades reales de gozar y ejercer sus derechos humanos.

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

Interculturalidad: Proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos de personas en el que las opiniones, proposiciones, experiencias, conocimientos y prácticas alternativas rompen el discurso de la cultura dominante, recuperando espacios para las personas más invisibilizadas. La interculturalidad no es un concepto o representación abstracta y mental de una cosa, sino un proceso social en el que no se permite que un grupo cultural esté por encima de otro, favoreciendo en todo momento la integración de las distintas culturas a través del diálogo y la coexistencia armónica de las diferencias y desigualdades construidas a lo largo de la historia entre diferentes grupos socioculturales, étnico-raciales, de género y de orientación sexual, entre otros. La interculturalidad contribuye a la construcción de sociedades que asuman las diferencias como parte de la democracia y que sean capaces de construir nuevas relaciones humanas, verdaderamente igualitarias, entre las personas que forman parte de diferentes grupos sociales, lo que supone empoderar aquellos que históricamente han sido considerados inferiores.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Perspectiva de Género: 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.

Roles: Son el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas y exigencias sociales hacia las personas dentro del entorno en que viven.

Sexismos: Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales

que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres. También es considerado una valoración asimétrica entre ser hombre o mujer, o entre lo masculino y lo femenino; generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo (casi siempre las mujeres) por considerarse inferior al otro.

Sexo: Es un conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

La discriminación sexual es una de las más extendidas y frecuentes en el mundo. Las mujeres, quienes son más de la mitad de la población mundial, han sido y son discriminadas y violentadas por razón de su sexo.³

La problemática en la que se encuentran las mujeres no había sido vista como un Asunto de derechos humanos, pues se atribuía su origen a la falta de desarrollo y a la no consolidación de las democracias, esto es, se reducía a un problema que los gobiernos y las propias mujeres debían resolver.

EL USO NO SEXISTA EN EL LENGUAJE

La Comunicación entre las personas siempre se acompaña de señas, gestos y expresiones no verbales, debemos de evitar la utilización de expresiones con sentido sexista.

³ Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública federal.

Es necesario dejar de utilizar el masculino como genérico para designar lo masculino y lo femenino. Esto implica incluir a las mujeres en el uso de palabras e imágenes y, además, identificar las acciones que realizan mujeres y hombres como partes equilibradas, sin predominio de alguna sobre la otra.

Gesticulaciones sexistas

- El uso y abuso de la imitación Femenina.
- Estigmatizar a mujeres y personas Homosexuales.
- Evitar el contacto visual reiterado con mujeres, personas con alguna discapacidad, personas pertenecientes a algún grupo religioso o población indígena.
- La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o dominio.

SIGNIFICADOS SEXISTAS

Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través de los significados que se atribuyen a ciertas palabras o expresiones cuyos sentidos, explícita o implícitamente, refuerzan concepciones androcéntricas y excluyentes, ya que ocultan o menosprecian la presencia de lo femenino, o bien, refuerzan roles y estereotipos de género. Para evitar el sexismo y la exclusión en los significados que damos a las palabras o ideas que transmitimos es conveniente:

a) Estar alerta para evitar el uso sexista de palabras con un doble significado de género, ejemplo:

Mujer pública: prostituta.

Hombre público: el que interviene en los negocios o la política.

b) Evitar reproducir la misoginia arraigada en la cultura cuando se hace referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres:

- El último en llegar es vieja
- Mujer al volante, peligro constante...

En este aspecto, es muy importante evitar el uso de refranes y dichos claramente excluyentes y sexistas:

- Calladita te ves más bonita.
- La mujer, cuando piensa sola, mal piensa.

c) Evitar el uso de estereotipos cuando se hace referencia a roles y tareas que desempeñan las personas.⁴

USO DE IMÁGENES NO SEXISTA

Las imágenes son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones públicas y privadas muestran:

- Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquéllos en la economía, los deportes, la política; las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
- Un modelo físico de mujer donde las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales, invisibilizando a las mujeres de medios rurales, de alguna etnia, con pocos recursos económicos o con alguna discapacidad, entre otras.
- Mujeres como objetos sexuales, asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.
- Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.
- Mujeres que son las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia.
- Mujeres revictimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.

⁴ Alario, Carmen "la representación del femenino y el masculino"

- Como se observa, de forma reiterada se reproducen estereotipos que, en la mayoría de los casos, refuerzan relaciones desiguales y sesgos sexistas en las concepciones de lo humano.

EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO COMO ÓRGANO JURISDICCIONAL, AL GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD UTILIZANDO LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

El personal del Tribunal Electoral de Tabasco, debe tener en cuenta en cada escrito, discurso pronunciado, acuerdos y resoluciones emitidas en las decisiones que toma en el ámbito jurisdiccional y administrativo garantizar el derecho a la igualdad, para lo cual deben evitar que en el proceso de interpretación y aplicación del Derecho, intervengan concepciones prejuiciadas de cómo son y cómo deben comportarse las personas por pertenecer a un sexo o género determinado, o por su orientación sexual.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que el mandato de la igualdad requiere eventualmente de quienes imparten justicia, un ejercicio de construcción desmontar ideas, creencias, deshacerse de prejuicios y volver a construir desde la perspectiva de Derechos Humanos y de Género de la forma en que se ha interpretado y aplicado el Derecho, hasta el momento en que se les plantea una controversia para su solución.

El TEPJF considera que el lenguaje no debe alentar desigualdades de género, a las que históricamente se han visto sujetas las mujeres, sino que se debe utilizar un lenguaje incluyente en correspondencia con la obligación constitucional y convencional de garantizar de forma efectiva la participación política de las mujeres en condiciones de equivalencia con los hombres, y lograr su inclusión plena en la

vida democrática del país.⁵

RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

- Mostrar a las mujeres con metas personales y voluntad propia.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Evitar el uso del sexo para fines comerciales el cuerpo de la mujer y verlo como un objeto sexual.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existe.
- Evitar el humor que denigre o discrimine como recurso publicitario, por ejemplo, no usar términos como el indio, la chacha, el maricón, pues son estereotipos que la cultura mexicana utiliza con frecuencia para provocar una risa fácil, pero que denigran a las personas.
- Eliminar la representación de todo tipo de conductas discriminatorias y estereotipos.
- Se recomienda no censurar las imágenes de lactancia materna en público. Existe discriminación y violencia hacia mujeres que amamantan en público, pues algunas personas, por desconocimiento y prejuicios, consideran esa actividad como exhibicionista e indecente y amedrentan a las mujeres que la realizan, cuando se trata de una actividad natural.

IMPORTANCIA DE LA DIFUSIÓN DE PLURALIDAD

La publicidad e imagen institucional que el Tribunal Electoral de Tabasco proyecta es favorecer la pluralidad de opciones, a través de la emisión de mensajes que recreen la imagen pública de mujeres y hombres libre de estereotipos de género, estigmas y perjuicios socioculturales, para ello ha considerado recomendable que cuando se elabore convocatorias, carteles, volantes, anuncios espectaculares,

⁵ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

invitaciones, materiales didácticos, entre otros materiales que requieran representación gráfica se considere lo siguiente:

- Destacar cómo los hombres y las mujeres somos parte de la administración y el quehacer institucional.
- Garantizar la paridad en los artículos publicados por revistas científicas y la producción institucional de libros.
- Ofreciendo ejemplos que ilustren la participación y contribuciones de hombres y mujeres por igual.
- Mostrar a hombres y a mujeres realizando diversas tareas no consideradas tradicionalmente para su sexo y que en la realidad llevan a cabo.
- Evitar cualquier imagen que atente contra la dignidad femenina.
- Evitar imágenes que concedan mayor protagonismo a los tributos socialmente considerados para los hombres.
- Evitar cualquier fomento de roles y/o estereotipos de género, cuando se describan cualidades de las personas como ternura, compasión, fuerza, dinamismo, dignidad, autoridad, seguridad, entre otras, serán reflejadas como propias y deseables para ambos sexos. Presentar a las personas del sexo femenino y del masculino dentro de espacios de trabajo y de ocio, y fuera de espacios domésticos.
- Reproducir situaciones de trabajo en el que haya mujeres y hombres dirigiendo a personal de ambos sexos, en puestos de responsabilidad y prestigio; Gran parte de las ilustraciones presentan a los hombres dirigiendo equipos de trabajo y en otras actividades tradicionalmente asociadas a roles masculinos.
- Asociar a las mujeres y a los hombres con la libertad, el éxito y la autoridad.
- personas que aparecen en la mayoría de presentaciones por lo general son blancas, clase media, ejecutivas o profesionales. Destaque la diversidad étnica, social, de género que existe en el entorno nacional, estatal, o bien en la población objetivo a quien va dirigido el comunicado.
- Cuando se refiera a familias, no enfatizar en la familia tradicional nuclear como la imagen de familia. Hoy en día la realidad social refleja que existen diferentes

tipos de familias y distintas formas de convivencia; en las familias existen personas de diversas edades, grupos étnicos y condiciones socioeconómicas.

- Cuando se haga referencia explícita a las mujeres, mostrar que ellas pueden decidir y elegir las mismas opciones de vida que los hombres, por ejemplo: ser solteras, tener o no hijos e hijas, escoger pareja y continuar ejerciendo su oficio u profesión después de la maternidad.
- Cuando la población objetivo sean niños y niñas, evite estereotipar las imágenes de niñas jugando en tareas domésticas y los niños con juguetes más dinámicos, creativos e ingeniosos.
- Cuando se traten temas de derechos humanos, destacar como los hombres y las mujeres vivimos y ejercemos estos derechos diferentes en razón de una posición y experiencias de socialización diferentes, mostrar ejemplos que las ilustren, especificando por qué en el caso de las mujeres y otras poblaciones discriminadas se ha tenido que recurrir al reconocimiento de derechos.

TIPOS DE LENGUAJE UTILIZADO POR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO

Como órgano jurisdiccional en materia Electoral a través del uso del lenguaje verbal y escrito promueve y garantiza el respeto, sin agresiones, sin sexismo y sin discriminación alguna.

- **Lenguaje accesible:** Está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación, basada en el respeto y las relaciones de igualdad humana.
- **Lenguaje Incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana

sin marcar una diferencia en la representación social, evitando definir las por sus características o condiciones.

- **Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendentes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL LENGUAJE

El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala la igualdad entre hombres y mujeres: El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esa igualdad se traduce en contar con las mismas oportunidades para el ejercicio de sus derechos y demás libertades que establecen el ordenamiento jurídico mexicano, así como el derecho internacional de los derechos humanos.⁶

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres su objetivo es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres, señala que la Igualdad sustantiva, “es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

⁶ Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



METODOLOGÍA PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un método que busca detectar y eliminar las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género.

Implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad.

Es una obligación intrínseca de los jueces.

Busca proteger los derechos de igualdad, no discriminación y acceso a la justicia.

Pasos para juzgar con perspectiva de género:



Identificar si existen situaciones de poder que por razón de género provoquen un desequilibrio entre las partes de la controversia. ①

②

Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos de género.



En caso de que el material probatorio sea insuficiente para aclarar la vulnerabilidad, violencia o discriminación, se ordenarán las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. ③

④

Si existe desventaja, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, a fin de buscar una solución igualitaria.



Aplicar los estándares de derechos humanos de las personas involucradas. ⑤

⑥

Evitar en todo momento el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios y sustituirlo por uno incluyente libre de discriminación.



LA COMUNICACIÓN ESCRITA EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO

Lo establecido en los artículos 1 y 4 de la Constitución Federal, así como los elementos para juzgar con perspectiva de género del “Protocolo para la Atención de la Violencia contra las Mujeres en razón de Género”⁷ son esenciales al establecer: “De reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método (...) a fin de verificar si existe una situación (...) que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa igualitaria”. Para ello, quien juzgue debe tomar en cuenta lo siguiente:

Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, debe procurarse el lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.⁸

¿CÓMO HACER INCLUYENTES LOS TÉRMINOS ELECTORALES?

El Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en razón de Género, establece:

“Los ataques hacia las mujeres por ser mujeres tienen como trastorno su descalificación, una desconfianza sistemática e indiferenciada hacia su capacidad y posibilidades de hacer un buen trabajo o ganar una elección”.

Para incorporarse el uso de lenguaje incluyente y no sexista en las ponencias, debe integrarse por mujeres y hombres. Todas las personas o servidoras y servidores públicos deben capacitarse en igualdad y no discriminación.

⁷ Protocolo para la Atención de la Violencia Contra las Mujeres en razón de Género. Versión 2017. Pág. 21.

⁸ Tesis jurisprudencial: 1a./J. 22/2016 (10a.). ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Época: Décima, Época Registro: 2011430, Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 15 de abril de 2016 10:30 h Materia(s): (Constitucional)

En los proyectos y resoluciones de juicios, sentencias, votos particulares, engroses, criterios jurisprudenciales y demás documentos, se deben considerar siempre los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.

- a) Cuando la acción u omisión afecta a las mujeres de forma diferente que a los hombres o cuyas consecuencias se agravan ante la condición de ser mujer.
- b) Cuando les afecta en forma desproporcionada.

La igualdad no consiste en evaluar con “los mismos parámetros a las mujeres y a los hombres que tienen interés en participar en elecciones, mientras no hayan tenido oportunidades iguales durante un periodo considerable”.

En el lenguaje institucional que se utiliza en el Tribunal Electoral de Tabasco, deben considerarse todas las formas de discriminación para evitarlas. Si un término no se usa delante de mujeres porque sería una falta de respeto, debe dejar de utilizarse también con los hombres.

Por ejemplo: para evitar malos entendidos en materia de Hostigamiento y/o Acoso Sexual o Laboral, se recomienda que, en los espacios laborales, el personal se salude de la mano o de palabra, nunca con palabras solo aplicables a las mujeres: “Buenos días, linda, “Que tal nena”, “Nos vemos Muñeca” y a los hombres: “Qué onda...”. Lo que no se dice a las mujeres.

CRITERIOS FOMENTADOS EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO

- El reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género.
- Este órgano jurisdiccional garantiza impartir justicia con base en una perspectiva de género, de manera completa e igualitaria.
- Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios,
- Inclusión del personal jurídico y administrativo en base a la paridad de género.
- Todas las personas o servidoras y servidores públicos que laboran en este órgano jurisdiccional deben capacitarse en igualdad y no discriminación.

- El lenguaje corporal será neutro e incluyente, por lo tanto, no se deben utilizar gestos violentos como golpes en la espalda, evitar hacer uso de saludos incómodos y palabras a las mujeres.

CRITERIOS UTILIZADOS EN EL USO NO DISCRIMINATORIO DEL MATERIAL VISUAL:

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente.
- Mostrar a los hombres haciendo tareas del hogar y cuidando a niñas, niños y otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres haciendo trabajos de limpieza y cuidado del hogar o utilizando productos asociados con esas actividades.
- Desasociar a las mujeres de los roles de limpieza, cuidado del hogar, de las estrategias de publicidad y mercadotecnia de todo tipo de productos relacionados con ellos.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma igualitaria y equivalente a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Evitar imágenes de hombres en actitud de superioridad y representar la igualdad de capacidades entre mujeres y hombres.

INDICADORES PARA JUZGAR SIN SEXISMO

Quien juzga no tiene la intención de excluir o discriminar,⁹ pero sin las herramientas necesarias, no es posible entender o fijar parámetros para medir la desigualdad en razón del género.

⁹ La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Art. 1º, frac III. Discriminación: 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...

La inclusión del femenino en los textos no incluye ni erradica la exclusión. Incluir y erradicar el sexismo inicia discurriendo, “pensando desde la realidad de las mujeres y su marginación histórica en todos los ámbitos, inclusive el electoral”.

No basta que en una sentencia se cite el marco legal sobre igualdad y no discriminación, o incluso se utilicen términos relacionados con la Perspectiva de Género si no se razona y argumenta considerando la historia, las estadísticas y la desigualdad misma. Asimismo, se debe considerar las necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres. Exige pensar con neutralidad, inclusión y sin sexismo, considerando los “ingeniosos” subterfugios que han impedido el acceso de las mujeres a todos los espacios, incluyendo su acceso al poder político.

PROYECTOS DE SENTENCIAS

En la materia electoral no es excepción a la regla: las sociedades se acostumbraron –y en lagunas lo asumieron como mandatos legales- a prohibir a las mujeres participar en lo público (Res-pública), en las cosas de interés común.

Por otro lado, se puede considerar las siguientes manifestaciones, acciones u omisiones, relacionadas directamente con el uso de lenguaje excluyente o sexista, explícitamente en la redacción de resoluciones jurisdiccionales.¹⁰

(...) **g.** [Que] Difamen, calumnien, injurien o realicen cualquier expresión que denigre a las mujeres en el ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género, con el objetivo o el resultado de menoscabar su imagen pública y/o limitar sus derechos políticos. (...)

¹⁰ Protocolo para la atención de la Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género, edición 2017, www.te.gob.mx página. 55-56

i. Amenacen, agredan o inciten a la violencia contra las defensoras de los derechos humanos por razones de género o contra aquellas defensoras que defienden los derechos de las mujeres. (...)

l. Dañen, en cualquier forma, elementos de la campaña electoral de la mujer, impidiendo que la competencia electoral se desarrolle en condiciones de igualdad.

m. Proporcionen a los Institutos Electorales datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata y designada, con objeto de impedir el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. (...)

o. Divulguen imágenes, mensajes o revelen información de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual, en la propaganda político-electoral o en cualquier otra que, basadas en estereotipos de género transmitan y/o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación contra las mujeres, con el objetivo de menoscabar su imagen pública y/o limitar sus derechos políticos (...)

v. Restrinjan el uso de la palabra de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, impidiendo el derecho a la voz, de acuerdo a la normatividad aplicable y en condiciones de igualdad.

Por tanto, es de suma importancia que en la elaboración de las actas de sesiones y reuniones, se utilice correctamente el lenguaje de modo que, por ejemplo, a veces inicie el listado de personas en femenino y otras en masculino, privilegiando la aplicación de acciones afirmativas que, si bien se encuentran en un ordenamiento federal, pueden utilizarse para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, como manda la Constitución y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹¹.

¹¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 15 Bis. Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evolución de las políticas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Ahora bien, para acatar la legislación en la materia, los formatos deben considerar mujeres, hombres e intersexuales, se recomienda dejar abierta la respuesta para que cada quien se identifique con el sexo que quiera.

La perspectiva de género dota de instrumentos a la Teoría del Derecho para entablar un diálogo que considere las transformaciones sociales que se han suscitado durante las últimas décadas y para promover una igualdad sustantiva entre todas las personas integrantes del Estado.

La perspectiva de género impone a quienes juzgan, incorporar en sus sentencias, un análisis de los posibles sesgos de desequilibrio que, de manera implícita o explícita, pueden estar contenidos en la ley o en el acto de autoridad sujeto a su revisión, en el caso, se somete a discusión el uso del lenguaje bajo esa perspectiva.

Los lenguajes se definen como *sistemas de comunicación que se componen de códigos, símbolos y signos, los cuales cobran significado en el contexto de las comunidades que los utilizan*¹².

Sin embargo, el lenguaje, dentro de su potencial perpetuador, también puede contribuir a dificultar la materialización del principio de igualdad.

En el ámbito de derecho comparado y en el marco internacional, se encuentran diversas directrices en cuanto a esa temática, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- El lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de los individuos¹³.
- El lenguaje sexista constituye un obstáculo para el desarrollo de la igualdad, al ocultar y negar a la mitad de la humanidad, el cual se debe contrarrestar

¹² <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf> Pág. 9

¹³ Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, aprobada por el Consejo Ministerial Europeo, el veintiuno de febrero de mil novecientos noventa.

con el uso de ciertas medidas, tales como: la incorporación de iniciativas para promover un lenguaje no sexista, que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad; promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos y fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación¹⁴.

- En el lenguaje legal deben permear los principios y valores que inspiran la Constitución, por lo que los Tribunales deben usar un lenguaje que no establezca discriminaciones injustificadas de género ni desconozca las opciones de vida que se fundan en el principio de dignidad humana y en el derecho al libre desarrollo de la personalidad¹⁵.
- Se debe adoptar en la redacción de todos los documentos de trabajo, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer¹⁶.
- Existe la obligación de promover la utilización del lenguaje no sexista, así como emplear las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje del Servicio de Lenguas y Documentos¹⁷.
- Debe promoverse la revisión de textos con miras a la eliminación de cualquier forma de lenguaje sexista y a la utilización de fórmulas y términos neutros que contribuyeran a modificar actitudes y expectativas que pudieran constituir un obstáculo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres¹⁸.

Medidas que, a partir del lenguaje, tienen por objeto eliminar los estereotipos (características, actitudes y roles, que estructuralmente en una sociedad, son atribuidas a las personas en razón de alguna de las condiciones enumeradas como categorías sospechosas¹⁹, que obstaculizan la materialización del principio de igualdad.

Este problema se ubica en las sociedades, cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que

¹⁴ Consejo de Europa.

¹⁵ Corte Constitucional de Colombia (sentencias C-037/96 y C-804/06)

¹⁶ Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General en su en su Vigésima Cuarta reunión, Apartado 1 del párrafo 2, ONU 1987, invita al Director General, en el apartado 1) del párrafo 2):

¹⁷ Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su Vigésima Quinta Reunión, 1989. (UNESCO)

¹⁸ Tal cual lo hizo la UNESCO en 1993 respecto de sus textos fundamentales.

¹⁹ Protocolo para Juzgar con perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, segunda edición, 2015. P.48

invisibiliza y descalifica lo femenino²⁰. El sexismo²¹ se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra.

En esos casos, los sistemas lingüísticos presentan una óptica masculina resaltada, que se ha denominado androcentrismo²². Tal visión proviene de una idea falsa, que ha sido construida a través del lenguaje; además de que ha consolidado una visión que segmenta el papel de las mujeres y los hombres según los roles que deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y la vida privada.

Eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género, esto último a través de la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de género²³.

Desde esa perspectiva, se advierte que, si bien cambiar la forma en que se utiliza el lenguaje no conllevará de forma inmediata a la materialización de la igualdad real; el potencial transformador que éste tiene, puede ser una herramienta con gran poder simbólico en las sentencias que buscan garantizar el derecho a la igualdad²⁴.

Es por ello por lo que esta Sala Superior, tanto en la tesis XXXI/2016 invocada por las actoras,²⁵ como en la XXVII/2016, ha establecido que:

²⁰ <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf> Pág. 9

²¹ Sexismo: Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres. CONAPRED. Op. cit. P. 26.

²² Androcentrismo: Organización del orden simbólico, sus estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante. CONAPRED. Op.cit. P. 25

²³ <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf> Pág.11

²⁴ Protocolo para Juzgar con perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, segunda edición, 2015.p 130

²⁵ Tesis XXXI/2016

- Existe la obligación constitucional y convencional de garantizar de forma efectiva la participación política de las mujeres en condiciones de equivalencia con los hombres y lograr su inclusión plena en la vida democrática del país, a través de mecanismos eficaces e idóneos, como es la utilización del **lenguaje** incluyente, en todos los órdenes de la sociedad.
- Las autoridades electorales tienen el deber reforzado de hacer efectiva la participación política de todas las personas en igualdad real de oportunidades, evitando patrones socioculturales, prejuicios, estereotipos y prácticas consuetudinarias de cualquier otra índole basadas en la idea de prevalencia de uno de los sexos sobre el otro.
- Asimismo, deben utilizar un **lenguaje** incluyente, como elemento consustancial del principio de igualdad, en su propaganda institucional dirigida a la ciudadanía para promover su participación política por medio del voto, tanto en los conceptos que utilicen, como en los propios contenidos de la propaganda.
- La propaganda electoral debe promover el empleo de un **lenguaje** que no aliente desigualdades de género, a las que históricamente se han visto sujetas las mujeres, se busca para garantizar el principio de igualdad entre la mujer y el hombre, a través de la utilización de un elemento consustancial de ese principio, como es el uso de un **lenguaje** incluyente.

En el contexto de esas directrices, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que juzgar con perspectiva de género implica hacer realidad el derecho a la igualdad; además de que se responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la desigualdad por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.

Lo anterior, tomando en cuenta que el fin del Derecho es combatir esas relaciones asimétricas de poder y los esquemas de desigualdad que determinan el diseño y ejecución del sistema; ello a través del quehacer jurisdiccional de los tribunales constitucionales que, como correctores del sistema, tienen un invaluable potencial para la transformación de la desigualdad formal, material y estructural; dado que quienes juzgan, son agentes de cambio en el diseño y ejecución de ese sistema.

Además, el mandato de la igualdad requiere eventualmente de quienes imparten justicia, un ejercicio de deconstrucción de la forma en que se ha interpretado y

aplicado el Derecho, hasta el momento en que se les plantea una controversia para su solución.

Dentro de todo el concepto de juzgamiento con perspectiva de género propuesto por la Suprema Corte en lo conducente, por lo que hace a la utilización del lenguaje incluyente, el criterio jurisprudencial orienta su concepción a considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin desequilibrio por motivos de género²⁶.

CRITERIOS DE REDACCIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES EN EL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO

Con el propósito de lograr un mayor desarrollo social y construir una relación más equitativa entre las personas, se han ido creando y modificando leyes, reglamentos y normas para incluir como una condición obligatoria en la construcción de la igualdad sustantiva, el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Así, se cuenta ya con diferentes documentos, normas y artículos en los que aparece la prohibición u obligación de emplear un lenguaje que no sea discriminador, estereotipado, sexista o excluyente.

- En los escritos oficiales como nombramientos y contratos, la regla es sencilla: si se dirige o refiere a una mujer, se debe escribir su cargo y cualquier alusión al género, en femenino.
- Hacer uso en sus escritos de un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
- En los proyectos de resolución de juicios, sentencias, votos particulares, engroses, criterios jurisprudenciales y demás documentos, se deben considerar siempre los impactos diferenciados entre Magistrado y Magistrada.

²⁶ Ver jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1º/J.22/2016, de rubro: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO".

- Cuando se desconozca el sexo de la persona destinatario podemos dirigir el escrito a la oficina general.

USO DE PALABRAS CONCRETAS



Las expresiones precisas logran que las preguntas de la audiencia sean contestadas y se sepa cuáles son las acciones que debe emprender.

Por ello, es necesario usar palabras con significados concretos, palabras que se refieran a objetos o sujetos tangibles y por lo tanto, evitar palabras que se refieran a conceptos o cualidades difusas.

Al momento de escribir y revisar, debemos procurar:

- Usar encabezados que detallen el contenido o la intención de cada sección.
- Subdividir las secciones prolongadas y asignar a cada una un subtítulo propio.
- Usar fuentes y tamaños de letra que enfatizen cuáles son los encabezados, logrando que se reconozcan claramente.
- Construir encabezados cortos, puntuales y claros.

Para nombrar a la población **LGBTTTI** se recomienda tomar en cuenta los siguientes usos:

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI)
Amanerado Afeminado	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana*
Bicolor Biciclo Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual

* Aunque puede considerarse un pleonismo, se utiliza en un sentido de reivindicación de género.

Personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad la denomina como personas con discapacidad. En caso que se tenga la certeza de cuál es la discapacidad a la que se quiere referir, es importante usar persona seguida de la descripción de la discapacidad. Es conveniente evitar el uso de diminutivos, ya que fomentan la minusvaloración o infantilización de las personas con discapacidad.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Discapacitado Inválido Minusválido Persona con capacidades diferentes Persona con capacidades especiales	Persona con discapacidad Persona con discapacidad física Persona con discapacidad motriz Persona con discapacidad auditiva Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad sensorial Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psicosocial Persona con discapacidad intelectual
Invidente, Cieguita Sordomuda, sordito Retrasado mental Down, mongol, mongolita Loca, trastornado	Persona ciega Persona sorda Persona con discapacidad intelectual Persona con síndrome de Down Persona con discapacidad psicosocial

Personas indígenas

El artículo 3 del Convenio señala que los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Su modo de vida, sus costumbres, tradiciones, instituciones, leyes consuetudinarias, modos de uso de la tierra y formas de organización social son diferentes a las de otras poblaciones; por ese motivo, es necesario un uso incluyente del lenguaje.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Indios Minorías étnicas	Personas indígenas Las y los indígenas Las comunidades indígenas Los pueblos indígenas Los pueblos originarios de México

Personas adultas mayores

Son aquellas y aquellos de 60 años y más de edad- constituyen un sector vulnerado en sus derechos enfrentando problemas de acceso a los servicios de salud, al trabajo, a la educación, a vivienda digna y en general, por carecer de los medios necesarios para su desarrollo integral. Estas carencias se traducen además en la vulneración de otros derechos, como la toma de decisiones a nivel personal y familiar que están condicionadas por las formas en que las familias asumen la manutención y bienestar de la persona adulta mayor.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Abuelos Viejos Ancianos Personas de la tercera edad	Personas adultas mayores

Personas con VIH

Las prácticas discriminatorias hacia personas con VIH se encuentran presentes en todos los ámbitos de la sociedad, por lo que su prevención y eliminación implica no sólo la transformación de las condiciones estructurales de desigualdad e injusticia, sino también un compromiso con la modificación de las pautas culturales y sociales reflejadas en el uso que las personas hacen del lenguaje. Las personas con VIH no necesariamente desarrollan el sida, por lo que es prejuicioso asociar ambos términos.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Enfermos de VIH Personas con VIH/sida Sidosos, sidosas	Personas con VIH Persona que vive con VIH

Personas migrantes

La Ley de Migración lo define como el individuo que sale, transita o llega al territorio de un Estado distinto al de su residencia por cualquier tipo de motivación, por tanto, es conveniente decir personas migrantes; de esa forma, no destacamos su situación y acentuamos el derecho a que sean tratadas con dignidad, sin discriminación y con el debido respeto a sus derechos.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Ilegales Infractores Mojados Braceros	Personas migrantes y/o indocumentadas Mujeres migrantes y/o indocumentadas Niñas migrantes y/o indocumentadas Niños migrantes y/o indocumentados

BOLETINES Y COMUNICADOS

Los boletines y comunicados son herramientas de comunicación que se utilizan para informar a los medios sobre temas de interés público. Los boletines deben ser lo más informativos posible, neutro y fácil de leer. Se titulan con una frase que sintetiza el

contenido y se subtitulan con dos o tres frases más específicas sobre lo que se quiere enfatizar del contenido.

Tanto quien lo redacta como quien da el Visto Bueno, debe asegurarse de que en el lenguaje se incluye explícitamente a las mujeres y que su inclusión contribuya a visibilizar sus aportaciones a la sociedad.

LENGUAJE DEFINIDO

Es necesario utilizar el lenguaje incluyente, en la redacción de información de oficios, circulares, cartas, invitaciones, convocatorias, boletines, ofertas de empleo, etc.

Lenguaje Específicos	Recomendaciones
Lenguaje Administrativo	En el caso de los formatos preestablecidos de oficio, es necesario omitir toda señal de género.
Cartas, Circulares, invitaciones	La mejor opción es hacer dos versiones una para hombres y otra para mujeres, en caso contrario hablar de usted en saludo y despedida.
Ofertas de Empleo	Buscar genéricos que engloben a mujeres y hombres, utilizar los recursos recomendados como la diagonal y el paréntesis, no utilizarse este recurso para documentos que serán leídos en voz alta.

USO DE ABSTRACTOS

Otra práctica frecuente del uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres. Para corregir esto, el Tribunal Electoral de Tabasco utiliza abstracciones que evitan nombrar al sujeto de la acción:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las Coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de Departamento...	Es responsabilidad de las jefaturas de Departamento...

Se van a reunir todos los directores...	Se van a reunir los y las titulares de las Direcciones...
---	---

USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los magistrados del Tribunal Electoral de Tabasco, acudirán a la ceremonia solemne.....	El magistrado y las magistradas del Tribunal Electoral de Tabasco acudirán a la ceremonia solemne.....
Los periodistas se dedican a buscar Información.....	Las y los periodistas se dedican a buscar información...

DOBLE DISCRIMINACIÓN

La discriminación sexual en el lenguaje es altamente nociva para las mujeres. Aunado a ello, el lenguaje también discrimina a otros grupos en situación de exclusión o desventajas, por lo que puede ser doblemente discriminatorio o más.

No utilizar	Si utilizar
Minusválido	Los discapacitados
Personas con capacidades diferentes	Personas con discapacidad
Minorías étnicas	Los y las indígenas
Los indios	Los pueblos indígenas
Las indias	Los pueblos originarios
Las marías	Las comunidades indígenas

Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino es utilizar la tercera persona del singular, o bien, recurrir a formas impersonales empleando el verbo en voz pasiva refleja; es decir, con el verbo conjugado en tercera persona precedido por la palabra se, como se muestra en el ejemplo.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los participantes deberán enviar su currículum al siguiente correo electrónico... para quedar inscrito al curso "Taller de Violencia con perspectiva de Género".	<p>Le solicitamos que envíe su currículum al siguiente correo electrónico... para quedar inscrito al curso "Taller de Violencia con perspectiva de Género".</p> <p>Se solicita que envíe su currículum al siguiente correo electrónico... para quedar inscrito al curso "Taller de Violencia con perspectiva de Género".</p>

USO DE DIAGONALES Y PARENTESIS EN LOS VOCATIVOS

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativos; ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Estimado:	Estimada/o:
Interesado	Interesado (a):

USO DE LA ARROBA

No utilice la arroba (@) para designar de manera indistinta a hombres o mujeres y/o mujeres; no es un signo lingüístico. En términos de un lenguaje incluyente, nuestro idioma es rico en vocabulario para recrear la igualdad y equidad entre las personas; ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Funcionari@s...	Funcionarias y funcionarios
Director@s...	Directores y directoras
Maestr@s	Las y los maestros

USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA

Para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía, se sugiere utilizar el término señora sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición *de*.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Señora de Pérez	Érika Gómez
Señora Érika Gómez de Pérez	Señora Gómez

USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS, CARGOS, OCUPACIONES, OFICIOS Y PROFESIONES

El mundo laboral y el universitario tienen una composición totalmente distinta; hay tantas mujeres con licenciatura como hombres y tantas doctoras como doctores. Esto tiene una clara y negativa repercusión en la representación de la realidad.

Cuando se trata de hombre	Cuando se trata de mujer
Académico	Académica
Alcalde	Alcaldesa
Gobernador	Gobernadora
Diputado	Diputada

UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS COLECTIVOS NO SEXUADOS

Recurrir a la doble forma femenino-masculino cuando se considere conveniente.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El alcalde del H. Ayuntamiento y los regidores se reunieron en la sala del	El alcalde o la alcaldesa del H. Ayuntamiento, los regidores y las regidoras se reunieron en la

Cabildo, para tratar asuntos del municipio.	sala del Cabildo, para tratar asuntos del municipio.
Los representantes del partido político "Tierra" tienen derecho a manifestar libremente sus opiniones.	Las y los representantes y las representantes del partido político "Tierra" tienen derecho a manifestar libremente sus opiniones.
El 23 de abril del año en curso, celebró sesión extraordinaria El Consejo Estatal del IEPCT lográndose quórum legal, donde estuvieron presentes la Consejera Presidenta y los consejeros.	El 23 de abril del año en curso, celebró sesión extraordinaria El Consejo Estatal del IEPCT, lográndose quórum legal, donde estuvieron presentes la Consejera Presidenta, los Consejeros y las consejeras.

No se debe utilizar solo el masculino o dar preeminencia al padre sobre la madre, o a las parejas heterosexuales sobre las homoparentales.

Texto erróneo	Texto correcto
Apellido paterno	Primer apellido
Apellido materno	Segundo apellido
Nombre del padre o tutor	Madre/s, padre/s o persona tutriz
Candidato	Nombre de persona candidata
El Demandante	La/El demandante-La persona demandante
El trabajador	El/La trabajadora
<i>Los formatos se pueden hacer incluyentes usando diagonales, por ejemplo: nombre de la/s madre/s y /o del/ los padres.</i>	

Evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionales asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra personal al sustantivo.

Expresión No incluyente	Expresión Incluyente
Las secretarías	El personal secretarial
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las terapistas	El personal de terapias

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las madres deben vigilar que los hijos se laven las manos.	Padres y madres deben vigilar que sus hijos e hijas se laven las manos.

	Los hábitos de higiene son una responsabilidad educativa de padres y madres.
--	--

USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL

Un significado número de sustantivos de la lengua española están asociados con el género masculino como universal para referirse a una totalidad o grupo de personas, circunstancia que denota el uso del lenguaje sexista al asociar el todo con los hombres.

Por lo que el género universal es una forma de expresión abstracta que incluye a ambos sexos, evitando el salto semántico. Es decir, es una opción para referirnos a colectivos conformados por hombres y mujeres evitando ser sexistas o discriminar y nos ayuda a diluir la presencia del masculino sin resaltar al femenino, ya que son palabras que diluyen al objeto.

A continuación, se presenta un listado de palabras que podemos utilizar para hacer alusión tanto a hombres como mujeres, sin distinción:

Abogacía	Defensa	Militancia
Administración	Delegación	Ministerio
Adolescencia	Electorado	Minoría, Mayoría
Afiliación	Empresariado	Oficina, nomina
Agrupación	Enfermería	Persona: de negocios, de palabra, de letras, literata, docta, interesada, representante, Solicitante, adulta, mayor, etc.
Alcaldía	Equipo	Población: estudiantil, inmigrante, urbana
Alumnado	Estudiantado	Profesión, profesionales, profesorado
Asamblea	Familia	progenitores
Asesoría	Funcionariado	Público
Autoridades	Gente	Representación
campesino	Gerencia	Secretaria, secretariado
categoría	Humanidad, especie humana, género humano	Ser humano
Ciudadanía, ciudad	Infancia, niñez	vicepresidencia

Civilización, pueblo, personas, comunidad	Jefatura	Voluntariado, grupo voluntariado, personas voluntarias
Colegio	Judicatura	
Comisión	Jurado	
Comité	Juventud	
consejería	Legislación	
Consejo	Licenciatura	
Decano	Miembros	

En ocasiones no encontramos un genérico universal para hacer de nuestro lenguaje inclusivo por lo que se recomienda:

- a) Utilizar el femenino o el masculino según corresponda.
- b) Utilizar la misma palabra para hombres y mujeres o viceversa, por ejemplo: ellas/ellos.
- c) No hacer mención de las féminas como un grupo aparte del masculino si el grupo masculino ya las incluye.

CONCLUSIÓN

La igualdad en el trato y en las oportunidades implica que todas y todos tengan los mismos derechos, partiendo del reconocimiento de las diferencias, y desventajas, que profundizan las brechas de desigualdad que existen en las sociedades. Por ello se hace necesario establecer las prioridades específicas que se requieren atender en el diseño e implementación de medidas y estrategias, que permitan que todas las personas alcancen niveles óptimos de desarrollo y bienestar.

La responsabilidad de promover la igualdad, la no discriminación y la introducción de Inclusión no corresponde exclusivamente a las magistraturas del Tribunal Electoral de Tabasco sino a cada persona que labora en el mismo, Por eso nos dimos a la tarea de la elaboración del Manual para el uso de Lenguaje Incluyente en la redacción de los escritos de carácter oficial que, tiende a enviar a las distintas instituciones con las que colabora, así como los actores políticos en materia electoral.

El Tribunal Electoral de Tabasco es precursor de la equidad de género e inclusión social; por ello promueve acciones positivas a través de programas para difundir y garantizar el respeto a la igualdad de género, erradicando toda discriminación que atente contra la dignidad humana. Sus actividades están encaminadas a crear hacia una condición de transversalidad en la construcción de un lenguaje incluyente, que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas que utilicen de manera correcta los genéricos tanto en masculino, como en femenino, se busca eliminar el uso exclusivo del masculino y que se respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y nombradas, así como considerados y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre prejuicios, estigmas y discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se emite la Guía Técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones, Tribunal Electoral del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, 05 de diciembre de 2011.

Alario, Carmen 1997, "La representación del femenino y el masculino" Madrid España.

Primera edición México, 2007. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1, 4. Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública federal. Col. "Textos del Caracol".

México 2017, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

2015, México, D.F. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, emitida por el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

"Lenguaje". En: *Significados.com*. Disponible en:

<https://www.significados.com/lenguaje/>

Tesis LXXXV/2016. ACOSO LABORAL. CONSTITUYE UN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DEL CARGO, CUANDO SE ACREDITA EN CONTRA DE ALGÚN INTEGRANTE DE UN ÓRGANO ELECTORAL.

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, Texto Vigente, Última reforma publicada DOF 14-06-2018, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, Texto Vigente Última reforma publicada DOF 20-01-2009. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>.

<https://quesignificado.com/sexo/>

No.- 5155

MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2021.

1. OBJETIVO

El presente Manual tiene por objeto integrar y unificar, en un solo documento, los principales lineamientos en materia de sueldos y prestaciones de los servidores públicos del Tribunal Electoral de Tabasco, en el cual se presenta, de manera ágil y simplificada, el sistema de compensaciones, el tabulador de sueldos, así como la forma y los términos para el otorgamiento de las prestaciones, conforme a su nivel jerárquico.

2. DESTINATARIOS

Las disposiciones contenidas en el presente Manual son aplicables a los servidores públicos del Tribunal Electoral de Tabasco.

3. RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN

La aplicación de lo dispuesto en este Manual será responsabilidad del Pleno, de la Secretaría Administrativa y Contraloría Interna del Tribunal Electoral de Tabasco, en el ámbito de sus facultades y atribuciones.

4. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

- A. **Tribunal Electoral:** Tribunal Electoral de Tabasco.
- B. **ISSET:** Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco.
- C. **Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Tribunal Electoral de Tabasco.

-
- D. **Estatuto:** El Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Judicial del Tribunal Electoral de Tabasco.
- E. **Reglamento:** El Reglamento Interior del Tribunal Electoral de Tabasco.
- F. **Catálogo de Puestos del Tribunal Electoral de Tabasco:** La clasificación y descripción de los cargos, puestos y rangos que integran la estructura jerárquica del servicio profesional de carrera.
- G. **Nivel salarial.-** Escala de sueldos relativa a cada uno de los puestos contenidos en el Tabulador General de Sueldos y Prestaciones.
- H. **PEE.-** Presupuesto de Egresos aprobado para el Tribunal Electoral de Tabasco para el ejercicio fiscal 2021.
- I. **Plaza:** A la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez, que tiene una adscripción determinada y que se encuentra respaldada presupuestalmente
- J. **Categoría.-** Agrupación de puestos que establecen diferencia por el nivel y complejidad de los cargos existentes en la organización, de acuerdo con la descripción que se hace en el Catálogo de Puestos.
- K. **Puesto.-** Unidad de trabajo específica e impersonal, constituida por un conjunto de funciones que deben realizarse y aptitudes que se requieren para su ocupación, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad.
- L. **Rango:** A la posición jerárquica relativa a un puesto de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.
- M. **Servidores Públicos:** A los servidores públicos de mando y a los servidores públicos de enlace del Tribunal Electoral de Tabasco.
- N. **Servidores Públicos de Mando:** A los servidores públicos que ocupan los puestos jerárquicos Jurisdiccional, Administrativo, Coordinación y Supervisión.
- O. **Sistema de percepciones:** Al Conjunto de conceptos que conforman el total de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que reciben los servidores públicos, por los servicios que presten en el Tribunal Electoral.

- P. **Tabulador de sueldos:** Al instrumento técnico en que se fijan y ordenan las remuneraciones para los distintos puestos del Tribunal Electoral; y
- Q. **Unidades de Apoyo:** A las Unidades referidas en los artículos 19, 23, 40 y 50 del Reglamento, 18 y 130 del Estatuto.

5. SISTEMA DE PERCEPCIONES, PRÁCTICAS Y FECHAS DE PAGO.

Deberán entenderse por percepciones el conjunto de conceptos que conforman el total de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que reciben los servidores públicos por sus servicios prestados en el Tribunal Electoral de Tabasco.

Las percepciones a que se refiere el artículo anterior se integran por las percepciones ordinarias y extraordinarias o variables, agrupadas en los siguientes conceptos:

- A. **Percepciones ordinarias:**
- I. En numerario, que comprende:
 - a. Remuneraciones tabulares autorizadas a los trabajadores.
 - b. Remuneraciones establecidas en Ley.
 - c. Remuneraciones adicionales.
 - II. En especie.
- B. **Percepciones extraordinarias o variables:**
- I. Estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los servidores públicos, condicionados al cumplimiento de compromisos de resultados sujetos a evaluación, en los términos de las disposiciones aplicables;
 - II. Otras percepciones de carácter excepcional autorizadas por el Pleno del Tribunal Electoral de Tabasco.

Por su naturaleza, las percepciones extraordinarias o variables no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente, por lo que no forma parte de la percepción ordinaria del servidor público.

Prácticas de pago.- Los pagos se efectuarán en el lugar que los trabajadores presten sus servicios; por medio preferentemente de transferencia electrónica y en casos excepcionales de cheques nominativos. Se pagará directamente al trabajador y sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar el cobro, el pago podrá hacerse a la persona que designe mediante carta poder que suscriba ante dos testigos.

Fechas de pago.- El plazo para el pago de sueldo no podrá ser mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá el día hábil inmediato anterior, siempre que el Ejecutivo del Estado efectúe de manera oportuna la transferencia de recursos correspondiente.

A. PERCEPCIONES ORDINARIAS

a) REMUNERACIONES TABULARES

Sueldo Base:

Concepto: Remuneraciones al personal de base o de confianza, de carácter permanente o eventual en virtud de su nombramiento y de acuerdo al tabulador vigente.

Periodicidad.- Quincenal.

Fecha de pago.- A más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

Se afecta la partida presupuestal 11301.

Compensaciones:

Concepto: Asignaciones destinadas a cubrir las percepciones que se otorgan a los servidores públicos, según categoría y nivel dentro del tabulador de sueldos.

Periodicidad.- Quincenal

Fecha de pago.- A más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

Se afecta la partida presupuestal 13415.

Prestaciones Establecidas por Condiciones Generales de Trabajo o Contratos Colectivos de Trabajo

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las prestaciones por concepto de canasta alimenticia, según categoría y nivel dentro del tabulador de sueldos.

Periodicidad.- Quincenal

Fecha de pago.- A más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

Se afecta la partida presupuestal 15401.

Estímulos al personal:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones complementarias al salario tabular, según categoría y nivel dentro del tabulador de sueldos.

Periodicidad.- Quincenal

Fecha de pago.- A más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

Se afecta la partida presupuestal 17102.

b) REMUNERACIONES ESTABLECIDAS EN LEY.**Aguinaldo o gratificación de fin de año:**

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las gratificaciones de fin de año otorgadas al personal.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- A más tardar el 15 de diciembre.

Se afecta la partida presupuestal 13202.

Calculo: Equivale a ochenta y cinco días del total de remuneraciones, se incrementa conforme aumenten esta prestación para los trabajadores del Gobierno del Estado, se otorga al personal de base y de confianza y se paga proporcionalmente conforme al tiempo laborado.

Prima de Vacaciones:

Concepto: Es la asignación económica a la que tiene derecho los trabajadores por haber laborado más de 6 meses ininterrumpidamente.

Periodicidad.- Semestral.

Fecha de pago.- Se paga en dos emisiones en julio y diciembre.

Se afecta la partida presupuestal 13201.

Calculo: Corresponde a 15 días de sueldo de base, dividido en las dos fechas de pago, queda excluido de este beneficio el personal que haya

disfrutado de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo durante el periodo que corresponda al pago.

c) REMUNERACIONES ADICIONALES.

Prima quinquenal por años de servicio efectivos prestados:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones adicionales al personal de base y de confianza, por concepto de quinquenios laborados ininterrumpidamente al Servicio del Estado

Periodicidad.- Quincenal

Fecha de pago.- A más tardar los días 15 y 30 de cada mes.

Se afecta la partida presupuestal 13101.

Calculo mensual de quinquenios de base y confianza:

5 años; 2 días de salario base

10 años; 2 días y medio de salario base

15 años; 3 días de salario base

20 años; 3 días y medio de salario base

25 años; 4 días de salario base

30 años; 4 días y medio de salario base

35 años; 5 días de salario base

40 años; 5 días y medio de salario base

El salario base aplicado está integrado por los siguientes conceptos: sueldo de confianza, compensación y canasta alimenticia.

Bono del día de las madres:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las erogaciones que se otorgan a las madres trabajadoras, con motivo del día de la madre.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- El pago de este concepto se realiza a más tardar el 10 de mayo de cada año.

Se afecta la partida presupuestal 15401.

Monto: \$1,750.00 (UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)

Estimulo del día del Servidor Público:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las remuneraciones

que se otorgan a los trabajadores, por concepto del día del servidor público.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- El pago de este concepto se realiza a más tardar el 9 de junio de cada año.

Se afecta la partida presupuestal 17102.

Monto: \$2,750.00 (DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), siempre y cuando haya causado alta en el Tribunal Electoral de Tabasco antes del 02 de enero del ejercicio fiscal que corresponda y se encuentren en servicio activo.

Bono del día del padre:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las asignaciones que se otorgan a los padres trabajadores, con motivo del día del padre.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- El pago de este concepto se realiza en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Se afecta la partida presupuestal 15401.

Monto: \$1,750.00 (UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).

Otras gratificaciones de fin de año:

Concepto: Son las asignaciones destinadas a cubrir las percepciones adicionales a que tiene derecho todo el personal de base y de confianza, como apoyo económico para las fiestas de fin año.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- El pago de este concepto se realiza en el mes de diciembre.

Se afecta la partida presupuestal 13203.

Monto: \$2,750.00 (DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), para que aplique el pago de este bono el trabajador debe estar activo y tener más de seis meses de servicio en el Tribunal Electoral de Tabasco.

Días adicionales por ajuste de calendario.

Concepto: Esta prestación se define como un pago anual de 5 días de sueldo adicional por el pago de los días 31, y de 6 cuando el año sea bisiesto.

Periodicidad.- Anual.

Fecha de pago.- El pago de este concepto se realizara en el mes de

diciembre.

Se afecta la partida presupuestal 15401.

Calculo: 5 o 6 días del total de remuneraciones.

Apoyo para revalidación de licencias de manejo:

Concepto: Apoyo que podrá otorgar el Tribunal Electoral de Tabasco para revalidar sus licencias de manejo a los trabajadores con categoría de chofer, actuarios o que aun sin tener estas categorías desempeñen la función de forma habitual, previa justificación motivada y sustentada por escrito, siempre y cuando el trabajador tenga más de 6 meses ininterrumpidos de labores y se encuentre en servicio activo a la fecha de pago

Periodicidad.- Según el caso en particular.

Fecha de pago.- Según el caso en particular.

Se afecta la partida presupuestal 15401.

Apoyo para capacitación de los servidores públicos:

Concepto: Asignaciones destinadas a apoyar la capacitación orientada al desarrollo profesional de los servidores públicos que determine el Pleno de conformidad con las disposiciones que se emitan para su otorgamiento.

Periodicidad.- Según el caso en particular.

Fecha de pago.- Según el caso en particular.

Se afecta la partida presupuestal 15501.

Pago post-mortem:

Concepto: Prestación económica que se otorga en caso de fallecimiento del trabajador, a sus familiares, o quienes se hagan cargo de los gastos de inhumación, quienes recibirán el importe de hasta dos meses de la remuneración total que le haya correspondido a la fecha del deceso, según la comprobación de las erogaciones que se realice, lo anterior de conformidad con lo establecido en el inciso d fracción III del artículo 30 de la Ley Orgánica del Tribunal Electoral de Tabasco.

Periodicidad: Cuando se dé el supuesto del fallecimiento.

Fecha de pago: Dentro de los tres días hábiles siguientes de la presentación de los documentos comprobatorios correspondientes.

Se afecta la partida presupuestal 15404.

B. PERCEPCIONES EXTRAORDINARIAS

Otras Prestaciones:

Concepto: Son las percepciones extraordinarias que se pagan a los trabajadores de conformidad con las políticas establecidas por el Pleno así como durante los periodos en que se desarrollen procesos electorales en el Estado.

Fecha de pago: Se paga de forma mensual de conformidad con las políticas determinadas por el Pleno.

Se afecta la partida presupuestal 15901.

Calculo: Monto establecido por el Pleno, de acuerdo a la suficiencia presupuestal.

Estimulo Económico por Antigüedad Laboral Ininterrumpida.

Concepto: Es la remuneración otorgada a los trabajadores como incentivo a los años de servicio laborados ininterrumpidamente. Cuando a un trabajador le sea autorizada una licencia sin goce de sueldo, dicho tiempo de separación no se computará como de servicio efectivo.

Fecha de pago: Se paga de conformidad con las políticas determinadas por el Pleno.

Se afecta la partida presupuestal 17102.

Calculo: Monto establecido por el Pleno, de acuerdo a la suficiencia presupuestal.

Pago de finiquitos:

Concepto: Son las prestaciones pendientes de pago a los trabajadores que por cualquier motivo dejen de prestar sus servicios al Tribunal Electoral de Tabasco, y están integradas por sueldos devengados y no pagados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días adicionales por ajuste de calendario proporcional siempre que se tenga derecho.

Fecha de pago.- Según el caso en particular.

Se afecta las partidas presupuestales correspondientes a las prestaciones a que tenga derecho el trabajador

Calculo: Calculo proporcionales de las prestaciones a que se tengan derecho a la fecha de baja del trabajador.

Pago de Liquidaciones:

Concepto: Asignaciones destinadas a cubrir el pago de liquidaciones en términos de las disposiciones aplicables.

Fecha de pago.- Según el caso en particular.

Se afecta la partida presupuestal 15202.

Calculo: Se realiza el cálculo de la liquidación según corresponda al motivo de la terminación de la relación laboral con el trabajador y las disposiciones legales aplicables al caso en particular.



**TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO
TABULADOR 2021**

CATEGORIAS	PERCEPCIONES ORDINARIAS					TOTAL PERCEPCION MENSUAL
	SUELDOS DE BASE 11301	COMPENSACIONES 13415	PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN LOS C.G.T. 15401	SUELDO TABULAR	ESTIMULOS P.O. 17102	
MAGISTRADO PRESIDENTE	\$ 109,877.90	\$ -	\$ -	\$ 109,877.90	\$ 58,109.14	\$ 167,987.04
MAGISTRADO ELECTORAL	\$ 14,444.78	\$ 3,431.40	\$ 474.45	\$ 18,350.64	\$ 95,316.35	\$ 113,666.98
SECRETARIO ADMINISTRATIVO	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 38,863.16	\$ 53,116.87
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 38,863.16	\$ 53,116.87
CONTRALOR INTERNO	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 38,863.16	\$ 53,116.87
ASESOR JURISDICCIONAL A	\$ 12,086.68	\$ 3,192.10	\$ 400.31	\$ 15,679.09	\$ 28,122.33	\$ 43,801.41
JUEZ INSTRUCTOR COORDINADOR	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 25,358.28	\$ 39,611.99
JUEZ INSTRUCTOR	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 25,358.28	\$ 39,611.99
ASESOR JURISDICCIONAL	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 25,358.28	\$ 39,611.99
COORDINADOR DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACION, DOCUMENTACION Y DIFUSION	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 21,838.25	\$ 36,091.97
COORDINADOR DE IMAGEN INSTITUCIONAL, COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	\$ 10,987.89	\$ 2,901.90	\$ 363.92	\$ 14,253.71	\$ 21,838.25	\$ 36,091.97
JEFE DE LA UNIDAD DE SISTEMAS Y SOPORTE TECNICO	\$ 9,204.10	\$ 1,932.42	\$ 325.46	\$ 11,461.98	\$ 24,194.82	\$ 35,656.80
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS Y HUMANOS	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE RESPONSABILIDADES Y SITUACION PATRIMONIAL	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE AUDITORIA Y EVALUACION INSTITUCIONAL	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD Y CONTROL DE INVENTARIOS	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE ORGANIZACION Y TRAMITE DE EXPEDIENTES	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE GENERO E INCLUSION SOCIAL	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE LA DEFENSORIA JURIDICA PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS POLITICO-ELECTORALES DE LAS MUJERES Y OTROS GRUPOS VULNERABLES	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
SUBCOORDINADOR DE CAPACITACION E INVESTIGACION	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
SUBCOORDINADOR DE DOCUMENTACION	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
SUBCOORDINADOR DE DIFUSION	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE JURISPRUDENCIA Y ESTADISTICA	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE ENLACE, ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
JEFE DE LA UNIDAD DE PLANEACION	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
COORDINADOR DE ARCHIVO	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 21,026.31	\$ 31,541.95
SUBCOORDINADOR DE IMAGEN	\$ 8,444.21	\$ 1,772.86	\$ 298.58	\$ 10,515.64	\$ 16,826.66	\$ 27,342.30
SOPORTE TECNICO A	\$ 9,417.31	\$ 2,144.62	\$ 363.31	\$ 11,925.24	\$ 13,703.10	\$ 25,628.34
AUXILIAR DE LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS	\$ 9,417.31	\$ 2,144.62	\$ 363.31	\$ 11,925.24	\$ 13,703.10	\$ 25,628.34
SECRETARIOS PROYECTISTAS	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 13,624.09	\$ 23,119.03
DEFENSORES	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 13,624.09	\$ 23,119.03
SOPORTE TECNICO	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 10,752.79	\$ 20,247.74
JEFE DE LA UNIDAD EDITORIAL	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 8,244.38	\$ 17,739.32
AUXILIAR DE LA SECRETARIA ADMINISTRATIVA	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 8,244.38	\$ 17,739.32
AUXILIAR DE LA CONTRALORIA INTERNA	\$ 5,090.20	\$ 1,153.18	\$ 307.56	\$ 6,550.94	\$ 10,443.41	\$ 16,994.34
JEFE DE ARCHIVO DE CONCENTRACION	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.27	\$ 9,494.95	\$ 7,258.75	\$ 16,753.70
JEFE DE ARCHIVO HISTORICO	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.27	\$ 9,494.95	\$ 7,258.75	\$ 16,753.70
JEFE DEL CENTRO DE DOCUMENTACION	\$ 7,498.14	\$ 1,707.54	\$ 289.26	\$ 9,494.95	\$ 6,595.50	\$ 16,090.45
JEFE DE PRENSA Y EDICION	\$ 4,871.41	\$ 1,103.58	\$ 297.27	\$ 6,272.26	\$ 8,631.50	\$ 14,903.76
CHOFER DE LA PRESIDENCIA	\$ 4,117.91	\$ 880.82	\$ 385.39	\$ 5,384.11	\$ 8,192.41	\$ 13,576.53
ACTUARIO	\$ 4,654.24	\$ 1,054.39	\$ 279.92	\$ 5,988.55	\$ 6,913.73	\$ 12,902.27
JEFE DE MANTENIMIENTO	\$ 3,922.48	\$ 839.02	\$ 367.10	\$ 5,128.60	\$ 6,502.07	\$ 12,490.62
CHOFER	\$ 4,483.21	\$ 958.93	\$ 419.57	\$ 5,861.71	\$ 6,744.14	\$ 11,872.74
SECRETARIO EJECUTIVO PRESIDENCIA	\$ 3,489.75	\$ 746.46	\$ 326.60	\$ 4,562.81	\$ 5,832.83	\$ 11,694.54
ENCARGADO DE ALMACEN	\$ 3,489.75	\$ 746.46	\$ 326.60	\$ 4,562.81	\$ 5,832.83	\$ 11,396.28
SECRETARIOS EJECUTIVOS A	\$ 4,211.51	\$ 900.85	\$ 394.16	\$ 5,506.51	\$ 5,833.40	\$ 11,339.91
OFICIAL DE PARTES	\$ 3,489.75	\$ 746.46	\$ 326.60	\$ 4,562.81	\$ 6,000.46	\$ 10,563.27
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	\$ 3,489.75	\$ 746.46	\$ 326.60	\$ 4,562.81	\$ 4,540.36	\$ 9,103.17
SECRETARIOS EJECUTIVOS	\$ 3,489.75	\$ 746.46	\$ 326.60	\$ 4,562.81	\$ 4,540.36	\$ 9,103.17
OPERADOR DE CONMUTADOR	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 5,195.27	\$ 9,195.98
ENCARGADO DEL AREA DE FOTOCOPIADO	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 3,961.30	\$ 7,942.01
INTENDENTE	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 3,961.30	\$ 7,942.01
AUXILIAR DE OFICIAL DE PARTES	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 3,192.13	\$ 7,172.84
AUXILIAR DE FOTOCOPIADO	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 3,192.13	\$ 7,172.84
AUXILIAR DE ARCHIVO JURISDICCIONAL	\$ 2,972.98	\$ 690.49	\$ 317.25	\$ 3,980.71	\$ 3,192.13	\$ 7,172.84

6. COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

La Secretaría Administrativa, será el área competente para interpretar las presentes disposiciones para efectos administrativos, previa opinión del Órgano Interno de Control.

7. VIGILANCIA

Corresponde al Órgano Interno de Control del Tribunal Electoral, de conformidad con sus atribuciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual.

8. VIGENCIA

De conformidad con el Presupuesto de Egresos del Estado de Tabasco, las disposiciones contenidas en el presente Manual tendrán vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021.

TRANSITORIOS

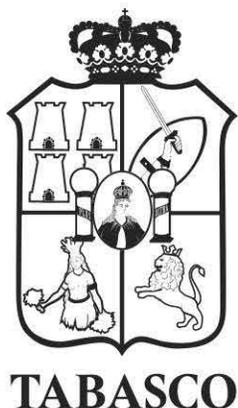
PRIMERO. Publíquese el presente Manual de Percepciones de los Servidores Públicos del Tribunal Electoral en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. El Pleno del Tribunal Electoral, podrá modificar las percepciones de los puestos, tomando en consideración la valuación de los mismos y siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal requerida.

Con el propósito de reducir el impacto que la situación económica general produce en el poder adquisitivo de las percepciones del personal durante el ejercicio fiscal dos mil veintiuno podrá autorizarse un ajuste en el sueldo y prestaciones de hasta un 5%.

INDICE TEMATICO

No. Pub.	Contenido	Página
No.- 5153	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LA DEFENSORÍA JURÍDICA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICOS-ELECTORALES DE LAS MUJERES Y OTROS GRUPOS VULNERABLES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO...	2
No.- 5154	MANUAL DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO.....	13
No.- 5155	MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2021.....	63
	INDICE.....	75



Impreso en la Dirección de Talleres Gráficos de la Secretaría de Administración e Innovación Gubernamental, bajo la Coordinación de la Secretaría de Gobierno.

Las leyes, decretos y demás disposiciones superiores son obligatorias por el hecho de ser publicadas en este periódico.

Para cualquier aclaración acerca de los documentos publicados en el mismo, favor de dirigirse al inmueble ubicado en la calle Nicolás Bravo Esq. José N. Rovirosa # 359, 1er. piso zona Centro o a los teléfonos 131-37-32, 312-72-78 de Villahermosa, Tabasco.

Cadena Original: |00001000000506252927|

Firma Electrónica: q82XLehw1MSyihXSk2v+UU/vV8wpp2wTMmA47G3zTSSLgvSLEYnogT7Qp8aZuZ4GkA6PJ+TW+wKOY4ZJc0Y+6ETSDebzDBhHGuYuW4caCtNZNGM3eN3S2kksOozJOJYfv9xyo13KxiVJ80WyehHFSEIfvGkzZ0qjNYmzgz2gKz3GtQLpBNqHQF/bIX1ExrswftaZ5dSSJVea2XIVhGmduZ0wwD+293QhTXYRuXEb4TjP4ZZVDyg+IqXu4wg7VFWzrNNUs7mBkUi9nT7UIXsLqDspvFmEMVuw45aAhx7LwszfSqCm3HICglEEN7UNQe8JPADuC1XuzrbdJsHiNY59VQ==