

# TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO

*Al margen Escudo del Estado de México y un logotipo que dice: Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.*

## **ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS QUE REGULAN LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DENOMINADO UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, IGUALDAD LABORAL, ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO.**

La Junta de Gobierno y Administración, con fundamento en los puntos de acuerdo PRIMERO, TERCERO y CUARTO del Acuerdo por el que se crea el Comité denominado Unidad de Igualdad de Género, Igualdad Laboral, Erradicación de la Violencia y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, así como el artículo 17, fracciones III, IV y XXI de la Ley Orgánica del propio Tribunal, emite el siguiente instrumento jurídico; y

### **CONSIDERANDO**

**I.** Que la Junta de Gobierno y Administración de este órgano de justicia administrativa, en sesión extraordinaria número nueve celebrada el veinticuatro de junio del dos mil veinticuatro, aprobó el “ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE CREA EL COMITÉ DENOMINADO UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, IGUALDAD LABORAL, ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO” publicado en el periódico oficial “Gaceta del Gobierno” del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México, el veintiocho de junio de dos mil veinticuatro.

**II.** Que en los puntos de acuerdo PRIMERO, TERCERO y CUARTO del Acuerdo por el que se crea el Comité denominado Unidad de Igualdad de Género, Igualdad Laboral, Erradicación de la Violencia y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, así como el artículo 17, fracciones III, IV y XXI de la Ley Orgánica del propio Tribunal, conceden facultades a este órgano colegiado para emitir los presentes Lineamientos para el desarrollo de sus funciones.

**III.** Que resulta indispensable la emisión de los presentes Lineamientos, en atención a que es necesario regular el procedimiento de las sesiones de este Comité, la clase de éstas, los supuestos en que procederán, los requisitos formales de las convocatorias a las mismas, los plazos y términos en que se ha de convocar y desarrollar las sesiones.

Asimismo, es conveniente establecer las bases para el procedimiento de las sesiones, con la finalidad de respetar la facultad de cada integrante del Comité para realizar aportaciones durante la sesión, así como la forma o sistema de la votación al momento de la toma de decisiones.

**IV.** Luego, es conveniente llevar un registro en Libro de Gobierno de las sesiones que celebre el Comité, las sesiones de las mesas de trabajo, así como un registro de los oficios que se emitan en este Comité, para el único efecto de llevar un control de las actuaciones de este órgano colegiado y permitir su registro ordenado.

**V.** De ahí que es necesario que este Comité cuente con los Lineamientos que regule sus funciones, cuyo ejercicio se reflejará en las actividades jurisdiccionales de este Tribunal en beneficio de los justiciables.

En términos de los motivos y fundamentos expuestos, se emiten los siguientes:

## LINEAMIENTOS QUE REGULAN LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DENOMINADO UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, IGUALDAD LABORAL, ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO.

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Estos Lineamientos tienen como objetivo regular las funciones del Comité, organizar y fijar las bases conforme a las cuales se llevarán a cabo las mesas de trabajo, así como las acciones que le corresponderán a las y los responsables de cada área, con la finalidad de cumplir con los acuerdos tomados por el Comité.

**Artículo 2.** Para los efectos de estos Lineamientos, se entenderá por:

- I. **AA:** Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices se ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades y se beneficia a todas las personas usuarias.
- II. **Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- III. **Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- IV. **Acciones Correctivas:** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.
- V. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- VI. **Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- VII. **Buenas Prácticas:** Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.
- VIII. **Centro de Trabajo:** Al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México como generadora de empleo, incluidas su áreas jurisdiccionales y administrativas, las cuales cuentan con una plantilla de personal.
- IX. **Clima Laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.
- X. **Comité:** Comité denominado Unidad de Igualdad de Género, Igualdad Laboral, Erradicación de la Violencia y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

- XI. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
- XII. Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- XIII. Desigualdad salarial:** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral y se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. (Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo).<sup>1</sup>
- XIV. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- XV. Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. (Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo).<sup>2</sup>
- XVI. Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- XVII. Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- XVIII. Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

<sup>1</sup> “Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

<sup>2</sup> “Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

- XIX. Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- XX. Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- XXI. Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, 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 entre otros motivos.
- XXII. Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- XXIII. Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
- XXIV. Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- XXV. Junta:** A la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.
- XXVI. Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- XXVII. Lenguaje Incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- XXVIII. Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- XXIX. Licencia por maternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.
- XXX. Licencia de paternidad:** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de su(s) hija (s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.
- XXXI. Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las

personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

- XXXII. Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas:** Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- XXXIII. Mejora continua:** Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.
- XXXIV. Movilidad horizontal:** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.
- XXXV. Movilidad vertical:** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.
- XXXVI. Ombudsperson (Ombudsman):** Persona encargada de la protección de los derechos de la o el ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.
- XXXVII. Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- XXXVIII. Personas servidoras públicas:** A toda persona física que preste al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.
- XXXIX. Plan de accesibilidad:** Se entenderá por plan de accesibilidad aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- XL. Plantilla de personal:** Todas las personas que laboran en el centro de trabajo, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.
- XLI. Política:** Política de Igualdad laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.
- XLII. Secretaría Técnica:** A la Secretaría Técnica del Comité denominado Unidad de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia y Trato Igualitario Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.
- XLIII. Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- XLIV. Teletrabajo:** Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.
- XLV. Tribunal:** Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.
- XLVI. Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- XLVII. Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso

de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**Artículo 3.** El medio de comunicación entre las y los integrantes el Comité será por oficio o a través del correo electrónico institucional de cada uno de ellos.

## **CAPÍTULO II DE LAS SESIONES**

**Artículo 4.** Las sesiones del Comité podrán ser presenciales, virtuales o híbridas.

**Artículo 5.** Los puntos de acuerdo del Comité, se emitirán por unanimidad o por mayoría de votos de sus integrantes presentes, quienes no podrán abstenerse de emitir el sentido de su votación, salvo en aquellos casos en que se actualice algún impedimento legal para hacerlo, el cual se hará constar en el acta correspondiente.

**Artículo 6.** Son requisitos mínimos de la convocatoria para citar a sesión por cualquiera de sus miembros: lugar, día, hora en que se celebrará, así como la modalidad en que se llevará a cabo.

**Artículo 7.** La convocatoria para citar a sesión ordinaria, se notificará a las y los integrantes del Comité, por oficio o a través del correo electrónico institucional adjuntando el orden del día y los documentos en que se sustente, por lo menos con tres días hábiles de intervalo entre el día en que se notifique la convocatoria y la celebración de la sesión ordinaria.

**Artículo 8.** La convocatoria para citar a sesión extraordinaria, se notificará a las y los integrantes del Comité, a través de oficio o por correo electrónico institucional, adjuntando el orden del día y los documentos en ellos citados, por lo menos con veinticuatro horas de anticipación entre el envío de la convocatoria y la celebración de la sesión extraordinaria.

**Artículo 9.** Las sesiones del Comité, se celebrarán conforme al siguiente procedimiento:

- I. Declarada abierta la sesión por la o el titular del Comité, la Secretaría Técnica hará constar la asistencia de las y los integrantes; asimismo, dará cuenta de la existencia del *quórum* para sesionar;
- II. La o el titular del Comité dirigirá la sesión y moderará la discusión de los temas a tratar;
- III. Posterior a la presentación del orden del día y previo a su aprobación, las y los integrantes del Comité podrán proponer la modificación del orden del día, indicando los temas a adicionar y las razones en que se sustente, lo que permitirá a las y los integrantes decidir sobre la modificación o no del orden del día;
- IV. La participación de las y los integrantes del Comité, no podrá ser interrumpida y será la o el titular quien concederá el uso de la palabra para la intervención correspondiente; una vez agotado el punto de discusión se someterá a votación de las y los integrantes; y
- V. La Secretaría Técnica elaborará el acta correspondiente a cada sesión.

**Artículo 10.** El acta elaborada en cada sesión, deberá contener como mínimos los siguientes datos: lugar, día, hora de su inicio, modalidad en que se efectúa, nombre de las y los integrantes del comité presentes, relación sucinta y clara de los asuntos tratados, en el orden en que fueron abordados, los puntos de acuerdo, el sentido de su votación; así como la hora en que concluye.

**Artículo 11.** La Secretaría Técnica formará un expediente por cada sesión que celebre el Comité, por lo menos con los siguientes documentos: convocatoria a la sesión, orden del día, los documentos en que éste se sustente, el acta correspondiente, así como los que se generen en cumplimiento a los puntos de acuerdo emitidos en la sesión.

**Artículo 12.** Las sesiones del Comité podrán suspenderse en los siguientes supuestos:

- I. Por caso fortuito, fuerza mayor o emergencia;
- II. Cuando concluya el horario hábil de labores.

Cuando se actualice alguno de estos supuestos, se hará constar en el acta y la sesión continuará el día y hora que señalen las y los integrantes del Comité.

**Artículo 13.** Para que pueda celebrarse una sesión deberá estar presente al menos la mitad más uno de sus integrantes, siempre y cuando entre ellos se encuentre presente la o el titular, o quien legalmente lo supla.

Las ausencias temporales de la o el titular, serán suplidas por uno de los integrantes del Comité de forma rotativa por acuerdo de sus propios integrantes presentes.

En caso de ausencia definitiva de la o el titular o cualquiera de sus integrantes, se estará a lo acordado por la Junta.

### **CAPÍTULO III DE LOS LIBROS DE GOBIERNO**

**Artículo 14.** El Comité contará con el libro de gobierno que al efecto se le proporcione.

**Artículo 15.** La Secretaría Técnica será la responsable de registrar en el Libro de Gobierno correspondiente a las sesiones que celebre el Comité.

En el registro se especificará si se trata de sesión ordinaria o extraordinaria, indicando la fecha de la sesión, el número progresivo y los acuerdos adoptados.

### **CAPÍTULO IV DE LAS RESPONSABILIDADES**

**Artículo 16.** El incumplimiento a lo dispuesto en los presentes Lineamientos, de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, como del Acuerdo por el que se crea el Comité denominado Unidad de Igualdad de Género, Igualdad Laboral, Erradicación de la Violencia y No Discriminación, todos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, se analizará previamente por el Comité, a quien canalizar el presunto hecho o hechos irregulares, de conformidad con la legislación aplicable, con independencia de que los actos u omisiones puedan o no constituir responsabilidades administrativas, en este último caso, se deberá dar vista al Órgano Interno de Control de este organismo jurisdiccional para que en su ámbito de competencia determine lo que en derecho proceda.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Publíquese en el periódico oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México denominado "Gaceta del Gobierno", así como en el órgano de difusión interno y en la página Web del Tribunal.

**SEGUNDO.** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día siguiente hábil de su publicación en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

**TERCERO.** Todo lo no previsto en los presentes Lineamientos, deberán ser tratados y fijados por el Comité.

De conformidad con lo establecido en el acta de la sesión extraordinaria número nueve de la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, celebrada a los veinticuatro días del mes de junio de dos mil veinticuatro.

**MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN, GERARDO BECKER ANIA.-  
RÚBRICA.- SECRETARIA TÉCNICA DE LA JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN, ROSALBA COLÍN  
NAVARRETE.- RÚBRICA.**