

EXPEDIENTE: TJA-UT-040/2024
FOLIO: 270511700004024
ACUERDO: Disponibilidad.

Cuenta: Con la solicitud de acceso a Información Pública, folio número **270511700004024** de fecha dos de septiembre de dos mil veinticuatro y oficio TJA-UT-098 se procede a emitir el correspondiente acuerdo: ----- **Conste.**

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TABASCO, UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y EQUIDAD DE GÉNERO; VILLAHERMOSA TABASCO, NUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO. -----

Visto: Con fundamento en los artículos 47, 49, 50 fracción III, VI, 131, 133, y 138 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, se **ACUERDA:**

PRIMERO. Vía electrónica Plataforma Nacional de Transparencia, se recibió la solicitud de información Pública, bajo los siguientes términos:

“...2/Proporcionar la siguiente información sobre esa institución.

- 10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.*
- 11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.*
- 12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.*
- 13. Cifras del personal q ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista. Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.*
- 14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?*
- 15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.*
- 16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista. Desagregar el personal que labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.*
- 17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana, o ninguna.*
- 18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.*

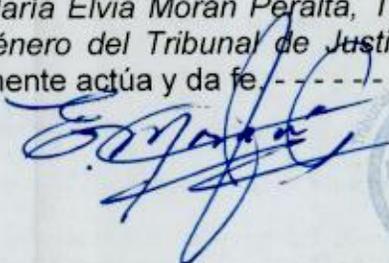
19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación racial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?
23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista. Otorgadas a personal. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.
25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos alternativos en situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista..." (Sic).

SEGUNDO. Con fundamento en los artículos 49, 50 fracción III y 138 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, siendo de la competencia de este Tribunal de Justicia Administrativa, en su calidad de Sujeto Obligado, conocer y resolver, por cuanto a la solicitud de información presentada vía electrónica, se turnó al área correspondiente enlace de la Unidad de Equidad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, para que de acuerdo a sus atribuciones y competencia, diera respuesta a lo petitionado. Documento con la respuesta que se adjunta al presente acuerdo para los efectos leales a que haya lugar. -----

TERCERO. Hágasele saber al interesado, que de conformidad con los artículos 148, 149 y 150 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, puede interponer por sí mismo o a través de representante legal, recurso de revisión dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del presente acuerdo, ante el Instituto Tabasqueño de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en caso de no estar conforme. --

CUARTO. En términos de los artículos 50, 132, 138 y 139 de la Ley de la materia. Notifíquese e a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, para los efectos legales conducentes. -----

Así lo acordó, manda y firma, *María Elvia Morán Peralta*, Titular de la Unidad de Transparencia y Equidad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, quien legalmente actúa y da fe. -----



Villahermosa, Tabasco. 05 de septiembre de 2024

OFICIO: TJA-UT-098/2024

ASUNTO: Se rinde informe

TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA
Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL TRIBUNAL DE
JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO
DE TABASCO.



En atención al oficio TJA-UT-095/2024, en el que solicita de conformidad con el artículo 137 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco la información relacionada con la solicitud de información pública con número de folio 270511700004024 en el que se solicita lo siguiente:

"...2/Proporcionar la siguiente información sobre esa institución.

10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual violencias de género en general.

11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.

12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.

13. Cifras del personal que ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista. Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?

15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista. Desagregar el personal que labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana, o ninguna.

18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna. 20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, (Sic). afromexicana o ninguna.

22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación parcial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?

23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista. Otorgadas a personal. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.
24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.
25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos alternativos en situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista (Sic)..."

Se rinde el informe solicitado de la siguiente manera:

De conformidad con el artículo 35, fracción XIX, del Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, que a la letra dice: "Promover la inclusión de talleres, asesorías, cursos, capacitaciones en materia de perspectiva de género y no discriminación", este Tribunal cuenta con la Unidad de Equidad de Género que depende de la Sala Superior y Presidencia con el objetivo de ser un Tribunal incluyente en todas las actividades y ámbitos que se desarrollen al interior y exterior del mismo, garantizando la equidad, la no discriminación, la erradicación de generadores de violencia de género y protección para los grupos vulnerables.

Por ello, se presenta un plan de trabajo anualmente en el que se contemplan actividades de prevención a la violencia de género, con capacitaciones, conferencias, talleres, conversatorios, cursos que van encaminados a la concientización en el combate a la violencia de género. Este programa incluye políticas relacionadas con mejorar el servicio al gobernado, personas vulnerables y con discapacidad. De igual manera se incentiva a las áreas jurisdiccionales a dictar sentencias con perspectiva de género llevando a cabo concursos de sentencias emitidas con perspectiva de género. En el ámbito de atención a la niñez, se han llevado a cabo concursos de pintura infantil entre los hijos de las personas servidoras públicas del Tribunal, para extender las jornadas de concientización en combate a la violencia de género hacia los hogares.

Asimismo, se cuenta en la página web un micrositio de la Unidad de Género que tiene como objetivo desarrollar, e impulsar la igualdad de género en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tabasco, con el objeto de favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que no es otra cosa más que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del sexo, consultable en el siguiente link: http://tcatab.gob.mx/micrositio_unidad_genero/unidad_genero.html

En cuanto a las preguntas de la número 10 a la 25 del cuerpo de la solicitud, se resumen las respuestas en el siguiente orden:

- La Institución está adherida a los protocolos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la prevención, sanción protección y atención para los casos de hostigamiento sexual y violencia de género en lo general.
- En las actividades llevadas a cabo por el Pleno de la Sala Superior, la Presidencia y la Unidad de Equidad de Género, se ha ponderado la no discriminación.
- La institución socializa con el personal en cuanto a las políticas de no discriminación acoso y hostigamiento sexual a través de actividades como los concursos de sentencias juzgar con perspectiva de género y el de dibujo sobre derechos humanos.
- El Pleno de la Sala Superior, Presidencia del Tribunal y la Unidad de Género, son las encargadas de implementar las políticas de igualdad de género, en donde se involucra a todo el personal en igualdad de condiciones.
- 0 (cero) denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencia de género en general e igual cifra en cuanto a discriminación racial y capacitaste.

- Las medidas de prevención se encuentra en la capacitación constante del personal, y la difusión del código de ética de la institución.
- Esta institución es un órgano jurisdiccional, dotado de plena autonomía, encargado de dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública del Estado o de los municipios y los particulares.

ATENTAMENTE



Mtra. María Elvia Morán Peralta.
Titular de la Unida de Transparencia y Equidad de Género.



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TABASCO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y EQUIDAD
DE GÉNERO

Ccp. Archivo.



Unidad de Transparencia y Equidad de Género

base

Villahermosa, Tabasco 03 de septiembre de 2024.

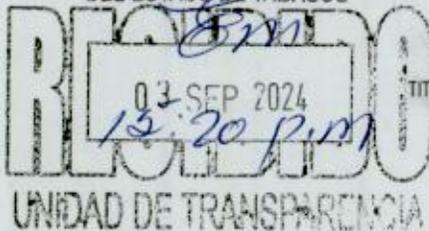
OFICIO: TJA-UT-095/2024.
ASUNTO: Se solicita Informe.

**C. TITULAR DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE TABASCO.
EDIFICIO.**

De conformidad con el artículo 137¹ de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, y para los efectos de atender la solicitud realizada vía **PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA TABASCO**, con número de folio **270511700004024**, tengo a bien solicitarle proporcione a esta Unidad de Transparencia, la información que haya sido generada de acuerdo a sus facultades, competencia y funciones, de conformidad con lo peticionado y que se encuentre en los archivos de esa área, por el término de **CINCO DIAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente del recibo del presente escrito, apercibiéndole que en caso omiso, se procederá al trámite del artículo 52 de la Ley de la materia.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TABASCO



ATENTAMENTE

M.D. María Elvia Morán Peralta
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA.



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE TABASCO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y EQUIDAD
DE GÉNERO

C/1 anexo.

Ccp. Dr. Jorge Abdo Francis. Magistrado Presidente del TJA. Para su conocimiento.

¹ Artículo 137. Las unidades de Transparencia deberán garantizar que las solicitudes se turnen a las áreas competentes que cuenten con la información o deban tenerla de acuerdo con sus facultades, competencias y funciones, con el objeto de que realicen una búsqueda exhaustiva y razonable de la información solicitada.